

**UNIVERSIDADE PAULISTA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**CAPACIDADE PRODUTIVA PROFISSIONAL DE PESSOAS**  
**COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO GRAU LEVE**  
**E O SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP, para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

**ROSE KELLY I. S. DA C. MELICIO**

**SÃO PAULO**  
**2019**

**UNIVERSIDADE PAULISTA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**CAPACIDADE PRODUTIVA PROFISSIONAL DE PESSOAS  
COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO GRAU LEVE  
E O SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP, para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

**Orientador:** Prof. Dr. Oduvaldo Vedrametto

**Área de concentração:** Gestão de Sistema de Operação.

**Linha de Pesquisa:** Redes de Empresas e Planejamento da Produção.

**Projeto de Pesquisa:** Estratégias para melhoria de competitividade.

**ROSE KELLY I. S. DA C. MELICIO**

**SÃO PAULO**

**2019**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Melicio, Rose Kelly Irene Santos da Conceição.

Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional / Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio. - 2019.

162 f. : il. color. + CD-ROM.

Dissertação de Mestrado Apresentada ao Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista, São Paulo, 2019.

Área de concentração: Gestão de Sistema de Operação.

Orientador: Prof. Dr. Oduvaldo Vendrametto.

1. Capacidade de produção. 2. Transtorno espectro autista.  
3. Neurotípica. 4. Plano de carreira. 5. Metodologia de desenvolvimento profissional autista. 6. Inclusão. I. Vendrametto, Oduvaldo (orientador).  
II. Título.

**ROSE KELLY IRENE SANTOS DA CONCEIÇÃO MELICIO**

**CAPACIDADE PRODUTIVA PROFISSIONAL DE PESSOAS  
COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO GRAU LEVE  
E O SEU DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP, para obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Oduvaldo Vedrametto  
Orientador / Universidade Paulista (UNIP)

---

Prof. Dr<sup>a</sup>. Silvia Helena Bonilla  
Universidade Paulista (UNIP)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Celi Langhi  
(CEETEPS)

## **DEDICATÓRIA**

Ao meu filho, Derick em especial, autista e a todos os outros autistas, que buscam inserir-se na sociedade igualitariamente.

“Nenhum sucesso na vida, compensa o fracasso no lar”.

David O. McKay

“Se há algum segredo de sucesso, consiste ele na habilidade de apreender o ponto de vista da outra pessoa e ver as coisas tão bem pelo ângulo dela como pelo seu”.

Henry Ford

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelas bênçãos e oportunidades.

Ao meu marido Ezequias Gomes Melicio, pelo apoio, paciência e cumplicidade em todas as fases.

Ao meu orientador e, Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) Prof. Dr. Oduvaldo Vendrametto, que acreditou e me incentivou em todos os momentos desta caminhada.

Aos meus filhos, mãe, pai e irmã, que foram fonte de inspiração e a compreensão da minha ausência nos momentos de concentração.

A todos os professores: Irenilza de Alencar Nääs, José Benedito Sacomano, João Gilberto Mendes dos Reis, Márcia Terra da Silva, Pedro Luiz de Oliveira Costa Neto, Rodrigo Franco Gonçalves, que me mostraram o caminho do conhecimento.

Aos colaboradores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção pelo apoio, pelas “*dicas*”, sugestões, trocas de experiências e conhecimentos, que me ajudaram na realização deste estudo. Em especial ao Aguinaldo Eduardo de Souza e Luiz Cláudio Pereira, que não só mostraram o caminho como percorreram junto comigo; ao Júlio Cesar Raymundo e o Renato Márcio pelas “*caronas*”.

A secretaria do PPGEP Márcia Nunes, pelas constantes e permanentes orientações em todas as etapas.

Ao Prosup/Capes, pelo suporte financeiro sob a forma de bolsa do mestrado e Comissão de Bolsa da Universidade Paulista.

Ao Centro Paula Souza pelo afastamento parcial das minhas funções, para maior abrangência do meu estudo.

As empresas que foram objeto desta pesquisa, e seus colaboradores: Luciana Oliveira Zima (Prefeitura) ; Rute Rodrigues (Agência de Recrutamento, Seleção e Terceirização de mão de Obra Autista); Rosangela Medeiros (Indústria da área Química); Heloisa Cranchi, Samuel Macedo Cruz Jr e Rodrigo Noé de Souza (Virtual Gate); Caroline Vieira Barbosa (APAE) ; Eric Cláudio R. L. Lucas (Organização Diplomática do Autistão).

Por fim, a todos que direta e indiretamente experienciaram esta jornada comigo, eterna gratidão!

## RESUMO

Portadores do Transtorno Espectro Autista obtiveram proteção legal com a lei 12.764/2012-Berenice Piana. O reconhecimento desses direitos proporcionou aos autistas uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho. Porém, o estigma da incapacidade acaba dificultando a efetivação dos seus direitos. Pesquisas sobre o assunto contribuem para disseminar a ideia em prol da inclusão eficiente. Neste estudo, objetivou-se alcançar dentro dos propósitos da engenharia de produção, meios de adaptações para amplitude de inserção no mercado de trabalho, inclusão, e metodologia de desenvolvimento profissional como um plano de carreira por meio de um manual orientativo compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades dos autistas. Foi elaborado mediante os dados levantados e fornecidos pelos representantes das empresas contratantes de pessoas com TEA ao serem entrevistados, resultando na mensuração da capacidade produtiva profissional do colaborador com Transtorno Espectro Autista *versus* o colaborador Neurotípico. E com o *survey*, foram realizadas pesquisa de campo; entrevistas abertas e/ou questionários com os representantes de algumas instituições preparatória como: Prefeitura, APAES, ONG's, Organização Diplomática do Autismo no Brasil- Autistão. Esta análise foi fundamentada nas reflexões produzidas em estudos prévios, pesquisas bibliográficas e artigos. Existem leis de apoio, mas a realidade dentro do mercado de trabalho por desconhecimento da capacidade autística inibe o uso máximo ou ideal das suas habilidades. Os resultados indicam que pessoas com TEA demonstram, que ao serem orientadas e quando estão em funções em que suas competências são reveladas e podem possuir um índice igual ou maior de capacidade realizada de produção, quando comparados aos de pessoas neurotípicas.

**Palavras chaves:** Capacidade de Produção; Transtorno Espectro Autista -TEA; Neurotípica; Plano de Carreira; Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista – MDPA e Inclusão.



## **ABSTRACT**

Autistic Spectrum Disorder patients obtained legal protection under Law 12,764/2012-Berenice Piana. The recognition of these rights gave autistic people an opportunity to enter the labor market. However, the stigma of disability ends up hindering the effectiveness of its rights. Research on the subject contributes to disseminate the idea for efficient inclusion. In this study, aimed to achieve within the purposes of production engineering, means of adaptations for insertion amplitude in the labor market, inclusion, and professional development methodology as a career plan through a guiding manual compatible with the needs, skills and abilities of autistic people. It was elaborated through the data collected and provided by the representatives of the contracting companies of people with ASD when interviewed, resulting in the measurement of the professional productive capacity of the collaborator with Autism Spectrum Disorder versus the Neurotypical collaborator. And with the survey, were conducted the field research; open interviews and/or questionnaires with the representatives of some preparatory institutions such as: City Hall, APAES, ONG's, Diplomatic Organization of Autism in Brazil-Autistão. This analysis was based on the reflections produced in previous studies, bibliographic research and articles. And it has support laws, but reality within the labor market due to ignorance of autistic capacity inhibits the maximum or ideal use of your skills. The results indicate that people with ASD demonstrate, that by being guided and when they are in functions in which their competencies are revealed and may have an equal or greater rate of production capacity performed when compared to those of neurotypical people.

**Keywords:** Production Capacity; Autism Spectrum Disorder -TEA; Neurotypic; Career Plan; Autistic Professional Development Methodology - MDPA and Inclusion.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÃO**

Ilustração 1 - Processo de formação técnica na área de TI.....	53
Ilustração 2 - Plano de Carreira por Desempenho. ....	66
Ilustração 3 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA. ....	83
Ilustração 4 - Exemplo de Plano de Carreira. ....	97

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Classificação atual DSM-5-TEA. ....	32
Figura 2 - Projeção da Classificação – TEA no CID 11 para o ano de 2022. ....	33
Figura 3 - Prevalência de autismo nos EUA 2018.....	35
Figura 4 - Pesquisa Estatística sobre o Autismo no Mundo. ....	36
Figura 5 - Players Envolvidos com Autismo no Brasil. ....	37
Figura 6 - Áreas de Atuação Profissional do Autista. ....	46
Figura 7 - Flow chart of study selection process - Fluxograma do Processo de Seleção do Estudo. ....	62
Figura 8 - Layout do Ambiente de Trabalho do Colaborador com TEA. ....	69

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Critérios de diagnóstico para Perturbação do Espectro do Autismo DSM- 5.....	33
Tabela 2 - Níveis de gravidade na Perturbação do Espectro do Autismo. ....	34
Tabela 3 - As Principais Leis Trabalhistas em favor do Deficiente / Autista. ....	39
Tabela 4 - Obstáculos à inclusão de autistas no mercado de trabalho.....	41
Tabela 5 - Projeção da Folha de Pagamento sobre um Autista. ....	43
Tabela 6 - Pontos fortes do perfil do profissional com autismo.....	45
Tabela 7 - Catalogação das Principais Áreas Profissionais que o Autista pode atuar de acordo com suas /características.....	46
Tabela 8 - Personalidade Famosas possivelmente autistas.....	48
Tabela 9 - A Inserção Autista no Mercado de Trabalho no Mundo. ....	59
Tabela 10 - Termos de Pesquisa. ....	61
Tabela 11 – Comparação da Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador Neurotípico. ....	67
Tabela 12- Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador Neurotípico. ....	71
Tabela 13 - Metodologias de Relação do Ensino com Aprendizagem.....	79
Tabela 14 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA - Autista. Apresentada como Manual Orientativo. ....	90
Tabela 15 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA - Empresa. ....	92
Tabela 16 - Os princípios, que Cooperrider e Whitney (2005) dizem caracterizar a “Revolução Positiva” ou Psicologia Positiva. ....	95
Tabela 17 - Transformando Pontos Negativos Em Positivos.....	96
Tabela 18 – Demonstrando as tarefas diárias para o Colaborador com TEA.....	97
Tabela 19 - Plano de Carreira na área Logística adaptado para pessoa dentro do espectro. ....	98

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A- Autorização do Comitê de Ética. ....	112
Anexo B - Artigo: Projeto De Lei 9.960/2018 Uma Oportunidade Para O Autista Ou Desvio Da Mão De Obra? .....	115
Anexo C - Artigo: Simulação e Mensuração da Capacidade Produtiva Profissional de pessoas com Transtorno Espectro Autista versus um Neurotípico.....	125
Anexo D - Entrevista com a líder de gerenciamento de dados corporativos.....	137
Anexo E - Entrevista com a Diretora Geral da Empresa do Ramo de Tecnologia.....	141
Anexo F - Entrevista com o Fundador da Organização Diplomática do Autistão. ....	145
Anexo G - Questões da entrevista com a Prefeitura apresentada no Capítulo III. ....	149
Anexo H - Questões da entrevista com APAE apresentada no Capítulo III. ....	150
Anexo I - Questões na Palestra da Empresa de Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão de Obra de pessoas com TEA.....	151
Anexo J - Autorizações.....	152

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABA - Análise do Comportamento Aplicado (Applied Behavior Analysis)

ABRA - Associação Brasileira de Autismo

ADACAMP – Associação para o Desenvolvimento dos Autistas de Campinas

AMA - Associação de Amigos do Autista

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

AQA - Asperger Quality Assurance

ART. – Artigo

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAS - Comunicação Alternativa e/ou Suplementar

CD - Capacidade Disponível

CDCP - Centers for Disease Control and Prevention

CE - Capacidade Efetiva

CI - Capacidade Instalada

CID - Classificação Internacional de Doenças

CITEG - Congresso Internacional de Tecnologia e Gestão

CLT - Consolidação das Leis Trabalhista

CR - Capacidade Realizada

DJ - Disc Jockey

DSM - Diagnostic and Statistical Manual

ENESEP - Encontro Nacional de Engenharia de Produção

ETEC - Escola Técnica Estadual

GR – Grau de retorno

GU - Grau de utilização

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IQ - Intelligence Quotient

MDPA - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONG - Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

PROSUP - Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SP – São Paulo

TEA – Transtorno Espectro Autista

TID - Transtornos Invasivos do Desenvolvimento

UNIP - Universidade Paulista

## LISTA DE SÍMBOLOS

\$ = Dinheiro ou valor monetário

( - ) = Subtração

( + ) = Soma

( ÷ ) = Divisão

( x ) = Multiplicação

< = Menor

> = Maior

§ = Parágrafo

111 = Média de Produção Neurotípico

144 = Média de Produção Autista.

29% = Diferença entre as Produções em Porcentagem

33 = Diferença entre as Produções

$n_1+n_2+n_3+n_4+...+n_{90}$  = Número de dias mensurado à produção

PA = Produção Autista

PN = Produção Neurotípico

X = Representação da Produção diária



## SUMÁRIO

<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE ILUSTRAÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>11</b>
<b>LISTA DE ANEXOS .....</b>	<b>12</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....</b>	<b>13</b>
<b>LISTA DE SÍMBOLOS .....</b>	<b>15</b>
<b>1 – INTRODUÇÃO .....</b>	<b>0</b>
<b>1.1 JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>20</b>
<b>1.2 OBJETIVO GERAL .....</b>	<b>21</b>
<b>1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>1.4 HIPÓTESES.....</b>	<b>22</b>
<b>1.5 COMPOSIÇÃO DA DISSERTAÇÃO.....</b>	<b>23</b>
<b>1.6 METODOLOGIA.....</b>	<b>24</b>
<b>2 – REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Autismo.....</b>	<b>29</b>
<b>2.3 Players Envolvidos.....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 Do Direito .....</b>	<b>38</b>
2.4.1 LEIS TRABALHISTAS.....	39
2.4.1.1 PROJETO DE LEI 9960/2018 – INCENTIVO FISCAL PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. ....	42
<b>2.5 O Autismo e a Engenharia da Produção.....</b>	<b>44</b>
2.5.1 IDENTIFICANDO AS PROFISSÕES. ....	45
<b>3 – SURVEY COM DIVERSAS REALIDADES .....</b>	<b>49</b>
<b>3.1 ADACAMP – Associação para o Desenvolvimento dos Autistas de Campinas.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2 Prefeitura Municipal da Baixada Santista.....</b>	<b>50</b>

<b>3.3 Agência Especializada em Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão-de-Obra de Pessoas com Transtorno Espectro Autista.....</b>	<b>51</b>
3.3.2 O DESENVOLVIMENTO DA CAPACITAÇÃO.....	53
<b>3.4 APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.....</b>	<b>53</b>
3.4.1 ETAPAS DE DESENVOLVIMENTO.....	54
<b>3.5 AMA - Associação de Amigos do Autista.....</b>	<b>55</b>
<b>4 - COLABORADOR AUTISTA E EMPRESAS CONTRATANTES.....</b>	<b>57</b>
<b>4.1 Inserção de Pessoas com Transtorno Espectro Autista no Mercado de Trabalho no Mundo.....</b>	<b>58</b>
<b>4.2 A Inserção Realidade Brasileira.....</b>	<b>63</b>
4.2.1 LOJA DE PRODUTOS DE INFORMÁTICA – EMPRESA X.....	63
4.2.2 BANCO ITAÚ.....	64
4.2.3 MULTINACIONAL DA ÁREA QUÍMICA NO BRASIL.....	64
4.2.3.1-ENTREVISTA COM A LÍDER DE GERENCIAMENTO DE DADOS CORPORATIVOS.....	65
4.2.3.2- COMPARATIVO DA CAPACIDADE DO COLABORADOR COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA VERSUS NEUROTÍPICO.....	67
4.2.4 EMPRESA DO SETOR DE TECNOLOGIA.....	68
4.2.4.1 - ENTREVISTA COM A DIRETORA GERAL DA EMPRESA DO RAMO DE TECNOLOGIA.....	69
4.2.4.2 - MENSURAÇÃO DA CAPACIDADE DO COLABORADOR COM TEA NA VIRTUAL GATE.....	71
4.2.4.3 - ENTREVISTA ABERTA COM O SUPERVISOR DE EQUIPE DA VIRTUAL GATE.....	72
4.2.4.4 - ENTREVISTA COM O COLABORADOR DIAGNOSTICADO COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA.....	73
4.2.5 QUESTIONÁRIO RESPONDIDO PELO FUNDADOR DA ORGANIZAÇÃO DIPLOMÁTICA DO AUTISTÃO.....	74
<b>5 – METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA / MDPA.....</b>	<b>78</b>
<b>5.1 Proposta da Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista / MDPA.....</b>	<b>79</b>
5.1.1 TRANSFORMANDO PONTOS NEGATIVOS EM POSITIVOS.....	95
5.1.2 DELEGANDO TAREFAS.....	96

5.1.3 - PROJEÇÃO DE CARREIRA. ....	97
5.1.4 - EXEMPLIFICANDO O PLANO DE CARREIRA DA ÁREA LOGÍSTICA PARA PESSOAS COM TEA. .....	98
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>102</b>
<b>TRABALHOS FUTUROS .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>112</b>

## 1 – INTRODUÇÃO

Como o portador de Transtorno Espectro Autista pode subsistir de forma digna se não lhe é dada oportunidade de condições de trabalho? Em busca de visibilidade para as habilidades e competências antes das limitações das pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA, esta pesquisa investigará meios para a ampliação da sua inclusão e seu desenvolvimento profissional como de um plano de carreira.

O trabalho é o resultado de uma ação, que se torna fundamental para subsistência de toda vida humana (ENGELS, 2018). No âmbito dos novos conceitos de produção, com uso da tecnologia informacional e mudanças organizacionais, tornam-se discutíveis noções como qualificação para o posto de trabalho ou qualificação do emprego (DELUIZ, 2017).

É na fase de Adolescência que a pessoa se depara por várias decisões transitórias e de grandes mudanças, dentre essas a escolha de uma profissão. Para um jovem com algum tipo de deficiência seja física ou mental essa decisão se torna ainda mais complexa.

O jovem com deficiência limita-se em planejar seu futuro, devido a sua debilidade propriamente e por enfrentar restrições para ser inserido no mercado de trabalho, como os preconceitos e falta de informações nessa esfera, dificultando sua preferência profissional (BASTOS, 2002).

Uma orientação profissional pode direcionar o adolescente ou adulto quanto a sua definição profissional e reconhecer as influências que sofre, relacionadas ao seu ambiente: família, escola, meio social e econômico, religião e mesmo as questões psicológicas, proporcionando uma reflexão sobre todo o cenário (ALMEIDA; PINHO, 2008).

Tendo como definição a pessoa com deficiência, a convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. nº 159/1983, cita:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (DECRETO LEGISLATIVO Nº 51, DE 1989).

Porém, a realidade do mercado de trabalho para deficientes apresenta discrepâncias, emprega-os para atender formalidade legais, com funções restritas e sem muita importância ou

de baixa qualificação profissional, mesmo que o indivíduo tenha buscado qualificação profissional e tenha habilidades para exercer com competência.

A inserção no mercado de trabalho está cada vez mais competitiva, não dando oportunidades justas para os portadores de deficiência (LOBATO, 2009). As pessoas com deficiência física ou mental têm proteção legal, e embora seja instrumento importante para assegurar benefícios, acaba em situações especiais, cerceando e limitando o desenvolvimento de habilidades passíveis de aprendizado por parte do portador. Foi considerado como pessoas deficientes, um ser pensante que toma decisões, que são capazes de se adaptarem e produzirem, conforme seus direitos atribuídos no Código Civil Brasileiro (SALGADO, 2017). E não abrangendo os aspectos dos âmbitos sociais ou biológicos.

O psiquiatra suíço Plouller, em 1906, introduziu o termo “autismo” na psiquiatria, para descrever alguns casos como isolamento frequente. Pessoas com transtorno espectro autista pode ser definido como pessoas com personalidades diferenciadas distribuídas em graus. Entre os transtornos invasivos do desenvolvimento (TID) conhecidos, é um conjunto de condições e desvios no desenvolvimento das habilidades sociais, comunicativas e demais habilidades (KLIN, 2006a).

Face ao aumento do conhecimento sobre a síndrome, a cada dia surgem oportunidades novas ou de melhoria daquelas existentes para trazer o autista cada vez mais próximo da vida daqueles que não padecem dessa excepcionalidade.

Esta dissertação aborda um aspecto, que pode trazer benefícios aos portadores de TEA, ao propor um leque de opções de atividades, que ele possa exercer. As reflexões são baseadas em estudos anteriores sobre o tema, pesquisas bibliográficas e artigos, com o propósito de propiciar ao autista uma amplitude das oportunidades e sugestões a respeito do seu desenvolvimento profissional ao longo da sua carreira para que não fique em uma posição estática (nessa atividade) sem possibilidade de evolução.

## **1.1 Justificativa**

Segundo Laville, Dionne (1997), a pesquisa é um instrumento para chegar a soluções para problemas existentes, mobilizando a mente humana. A busca de respostas para inclusão no mercado de trabalho é o motivo e justificativa desta pesquisa. A realidade mostrada pela sociedade é o estigma de incapacidade para os portadores de deficiências.

Como professora de curso técnico profissionalizante e trabalhando como orientadora educacional nos anos de 2014 e 2015 na Escola Técnica Estadual - ETEC Dr<sup>a</sup> Ruth Cardoso, tive como uma das minhas atribuições a inclusão escolar profissional. Nessa função, acompanhei o processo de inclusão de uma aluna com deficiência visual com informações da instituição Associação Brasileira de Assistência à Pessoa com Deficiência LARAMARA.

Ao trabalhar em uma determinada empresa supostamente por causa da lei de cota, o deficiente recebia uma remuneração “considerável” para “não fazer nada”, ou seja, era colocado em função sem muita significância comparando sua capacidade de produção, mesmo possuindo um diploma universitário, não lhe era ofertadas oportunidades.

E outro motivo que me levou ao tema foi por ter um filho dentro do espectro autista no grau leve. Ao encontrar dificuldades para na inclusão escolar, foi despertado de como estaria o dinamismo no mercado de trabalho, pois há restrição por não conhecerem a capacidade efetiva de um autista, e não abrem muitas vagas para tais.

São as empresas de recrutamento e os próprios recrutadores, por sua ignorância das características e competências diferenciadas, que realizam o processo de seleção da mesma maneira para todos, não fornecendo equitativas condições para demonstrarem seus desempenhos por demandarem formas diferenciadas.

Alguns pacientes portadores de autismo necessitam do apoio de métodos alternativos de comunicação para interagir e se comunicar de forma eficaz. A comunicação alternativa e/ou suplementar (CAS) promove possibilidades comunicativas através da utilização integrada de símbolos, recursos, estratégias e técnicas (FERREIRA; TEIXEIRA; BRITTO, 2010).

## **1.2 Objetivo Geral**

Observar o atual cenário de oportunidades, carreira, desempenho e políticas de inclusão dos portadores de Transtorno Espectro Autista no Mercado de Trabalho, com propósito de propiciar maior abrangência de inserção no mercado de trabalho, inclusão, e metodologia de desenvolvimento profissional com um plano de carreira por meio de um manual orientativo compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades dos autistas, sob a ótica da engenharia da produção.

### 1.3 Objetivos Específicos.

- 1) Investigar as profissões possíveis de serem executadas por autistas e mapear quais profissões já estão inseridos, dentro da realidade brasileira.
- 2) Observar como está sendo feito o treinamento de inserção do mercado de trabalho e mapear as funções em que estão inseridos;
- 3) Comparar e medir a capacidade produtiva de um colaborador dentro do espectro autista (na função "x") e comparar com o de um funcionário neurotípico (pessoas que não apresentam divergência no desenvolvimento neurológico, isto é, sem autismo (ATTWOOD, 1998)) exercendo a mesma função, com o intuito de descobrir se o funcionário portador de TEA tem igual capacidade.
- 4) Elaborar uma Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA – a ser apresentada por meio de um manual orientativo, que será disponibilizado aos players e interessados sobre o assunto, de busca de emprego e contratação adaptada para pessoas dentro do espectro na realidade brasileira, com um plano de carreira funcional de exemplo e demissão/recolocação no mercado de trabalho, assim as adaptações empresariais supostamente necessárias. Visando os benefícios a ambos, funcionários com TEA e empresas contratantes.

### 1.4 Hipóteses

Embora exista a lei de cotas e de incentivo fiscal, as empresas restringem pessoas com deficiência a pouca atividade ou funções irrelevantes por desconhecerem de suas habilidades. E as empresas de recrutamento e recrutadores não especializados por sua ignorância de onde as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem atuar por suas características e competências. Não adaptam o processo de seleção prejudicando os portadores de TEA para demonstrarem seus desempenhos por demandarem formas diferenciadas.

## **1.5 Composição Da Dissertação.**

A dissertação está distribuída por capítulos sendo:

- 1 – Introdução** (Justificativa, Objetivo Geral e Específico, hipóteses, composição e Metodologia).
  - 2 – Fundamentação Teórica** (baseada em livros, artigos, dissertações e pesquisas sobre o assunto que será investigado. E fonte de artigo publicado em congresso).
  - 3 – Survey Diversas Realidade** (levantar informações por meio de visitas em instituições públicas e privadas sobre como tem sido o desenvolvimento da capacitação do Autista para serem inseridos no mercado de trabalho e as realidades locais).
  - 4 - Engenharia Autista** (trata-se das observações empíricas realizadas nas empresas contratantes de autistas, sua capacidade produtiva *versus* pessoa neurotípica e entrevistas com os envolvidos).
  - 5 – Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA.**
  - 6 – Discussão e Trabalhos Futuros** (comparar a literatura com a realidade encontrada e as lacunas destinando-se a trabalhos futuros).
- Considerações Finais** (Finalizando-se com a conclusão).
- Referências.**



## 1.6 Metodologia

Método é derivado do grego *methodos*, formado por *meta*, "para", e *hodos*, "caminho". Poder-se-ia, então, traduzir a palavra por "caminho para" ou, então, "prosseguimento", "pesquisa". É imprescindível trabalhar com rigor, com método, para assegurar a si e aos demais que os resultados da pesquisa serão confiáveis, válidos (LAVILLE; DIONNE, 1997). Buscando alcançar os objetivos desta dissertação, por meio de *survey*, pesquisa empírica, entrevistas e questionário, o projeto será realizado em quatro fases:

❖ **1º Fase:** em correspondência do objetivo Geral e Específico 1 e 2.

Realizar o levantamento sobre o escopo em periódicos e demais referência bibliográfica;

❖ **2º Fase:** em correspondência do objetivo Geral e Específico 1 e 2.

Mapear as profissões em que os autistas estão sendo contratados no Brasil e como é desenvolvido o treinamento para pessoas com TEA. Por meio de visitas, de palestras e entrevistas (Entrevista/Questionário em anexo) com empresas envolvidas diretas e indiretamente com o autismo como:

- Prefeitura;
- APAE;
- Empresa de recrutamento de pessoas com Transtorno Espectro Autista.

❖ **3º Fase:** em correspondência do objetivo Geral e do objetivo Específico 1, 2 e 3.

Pesquisar por meio de visitas e entrevistas a colaboradores responsáveis pelo departamento onde pessoas com TEA atuem (Entrevista/Questionário em anexo), com intuito de levantar dados:

- Empresas contratantes de pessoas com TEA (Supervisor / Colaborador)
- Organização Diplomática Autistão (fundador);
- Pessoas dentro do Espectro Autista.

Realizar uma comparação e mensuração da produção entre um colaborador com Transtorno Espectro Autista *versus* um neurotípico, em:

- Empresas contratantes de pessoas com TEA (Supervisor / Colaborador)

❖ **4º Fase:** em correspondência do objetivo Geral e Específico 3 e 4.

Elaborar uma Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA – a ser apresentada por meio de um manual orientativo (disponibilizando para quem tenha interesse) contendo sugestões de busca de emprego, adaptações, plano de carreira para o autista exemplificado na área de logística (carreira baseada nos planos de cursos oferecidos pelo Senai e Centro Paula Souza disponibilizados na internet) x direcionamento para empresas para recrutamento, contratação e adaptações para o colaborador autista, de forma impressa e/ou online.

## 2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo<sup>1</sup> apresenta a pesquisa bibliográfica visando o estado da arte sobre o assunto e os elementos de referencial teórico.

A dimensão do assunto de inserção do deficiente no mercado de trabalho ganhou espaço na sociedade, envolveu pesquisadores da área médica, sociólogos, pedagogos, políticos, legisladores com intuito de amenizar e incluir os pacientes de autismo (I. PICCINATO, 2018). Essa legião de estudiosos em torno da causa tem feito avanços e contribuído, por meio de aprendizagem, treinamento, tratamentos e direitos à inserção do autista em ambientes de trabalho de maneira humana e respeitosa. A discussão ampliou o conhecimento sobre as características, os conceitos e critérios para diagnóstico. Face ao aumento do conhecimento sobre a síndrome, a cada dia surgem oportunidades novas ou de melhoria daquelas existentes para trazer o autista cada vez mais próximo da vida daqueles que não padecem dessa excepcionalidade. Esta dissertação propõe um aspecto melhor, propondo um leque de opções de atividades que o autista pode exercer, assim quando for contratado por uma empresa não ficaria estático nessa atividade sem possibilidade de evolução de ter carreira ou outras atribuições.

---

**Observações Referentes ao Capítulo 2:** Após a finalização do Capítulo Dois, o mesmo foi utilizado como fonte para o artigo: **Projeto De Lei 9.960/2018 Uma Oportunidade Para O Autista Ou Desvio Da Mão De Obra?** Que ao ser apresentado e publicado nos anais do Congresso Internacional de Tecnologia e Gestão – CITEG nos dias 06 à 07 de dezembro de 2018 – Santos – SP ; Disponível em: [www.even3.com.br/Anais/CITEG/138494-PROJETO-DE-LEI-99602018-UMA-OPORTUNIDADE-PARA-O-AUTISTA-OU-DESVIO-DA-MAO-DE-OBRA](http://www.even3.com.br/Anais/CITEG/138494-PROJETO-DE-LEI-99602018-UMA-OPORTUNIDADE-PARA-O-AUTISTA-OU-DESVIO-DA-MAO-DE-OBRA) .

Posteriormente originou-se o convite e a publicação do mesmo como: Capítulo 10 do livro “Tópicos em Administração” Volume 22, Editora Poisson, lançado em maio/2019. Disponível em: <https://poisson.com.br/2018/produto/topicos-em-administracao-volume-22/> Também se encontra ao anexo B dessa dissertação.

## 2.1 Capacidade de Produção

Segundo Slack et al. (2009, p. 4), “o termo capacidade comumente é usado no sentido estático, físico, do volume fixo de um recipiente ou espaço em um edifício; logo, a definição da capacidade de uma operação é o máximo nível de atividade em um determinado período de tempo que o processo pode realizar sob condições normais de operação.”

Para Moreira (2017), a capacidade é a competência ou condições de atingir determinadas quantidades ou níveis, é uma representação de forma quantitativa limite versus uma demanda.

A busca da competitividade por parte das empresas gera redução de custos com o aumento da utilização e variação da capacidade produtiva, como uma área de decisão prioritária e diferencial para os negócios. Saber explorar o máximo da capacidade produtiva pode representar um maior ganho para essas empresas (PEDROSO; CORRÊA, 1996).

A literatura tem abordado maneiras para se obter vantagens perante concorrentes, sendo um deles a eficiência e eficácia do seu processo produtivo, ou seja, quanto mais rápido e maior a qualidade, mais rápido se obtém o retorno, seja na redução de custo, tempo ou maior lucratividade. Nas quatro revoluções industriais, à medida que aumenta a velocidade de produção, também aumenta a qualidade e o lucro e o capitalismo de uma sociedade:

- A primeira revolução industrial ocorreu entre 1760 e 1840. Deu início à produção mecânica por meio da construção das ferrovias e invenção da máquina vapor. O colaborador, atribuído de conhecimento para a produção, vendia-o em troca de recursos (essenciais ou básicos) para produzir e viver ao “burguês”. Combinou a força dos animais e a dos seres humanos em benefício da produção (DANTAS, 2003).
- A segunda revolução industrial iniciou no fim do século XIX, e entrou no século XX, marcada pela eletricidade e da linha de montagem, possibilitando a produção em massa. As invenções revolucionaram os processos produtivos, exigindo operários com a imagem de um corpo dirigido por seus próprios mecanismos internos, um verdadeiro homem-máquina. Como os novos processos de produção introduzidos por Taylor, Fayol, Ford e seus contemporâneos, nesse mercado incorporando, tanto na ponta da produção quanto na do consumo, surgiu um novo tipo de trabalhador fabril, homogeneizado e massificado (UGARTE, 2005).
- A terceira revolução industrial iniciada na década de 1960, ao ser impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, pessoal e da internet; ficou conhecida como revolução digital. Mobilizados para desenvolver máquinas capazes, tanto

efetuar rapidamente cálculos muito complexos, quanto de processar a informação: reunir dados de diferentes origens, postos em forma numérica (binária) e associá-los conforme algoritmos pré-definidos (DANTAS, 2003).

- A quarta revolução industrial não está modificando apenas “o que” e o “como” se fazem as coisas, mas também “quem” são os trabalhadores. Começou na virada do século XXI com internet ubíqua e móvel em sequência da anterior; assim como inteligência artificial, robótica, conectividade, aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina), sequenciamento genético e nanotecnologia (SCHWAB, 2019).

“Todas as Revoluções Industriais têm em comum a aceleração de todos os processos (seja a energia ou seja a informação) difundindo por todo o sistema econômico e na sociedade a necessidade de “ser capaz de produzir” (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

As exigências no mercado de trabalho referente às competências são constituídas por referenciais das categorias de saberes, “saber fazer” e “saber ser”, cuja posse é medida em termos de “ser capaz de” (GARIGLIO; BURNIER, 2012). Na prática é a articulação dos vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), ou seja, a qualificação real se resume em saber o que fazer e como fazer. A educação continuada na empresa e a formação em alternância em instituições de formação profissional, representariam uma maneira de manter atualizada uma “carteira de competências” da capacidade de produção (DELUIZ, 2017).

Henry Ford foi um dos precursores da inclusão no mercado de trabalho. De acordo com sua autobiografia, citada por Bianchetti (1995), Ford registrou o levantamento que solicitaram em sua fábrica sobre que “tipo de pessoas” seriam necessárias para realização das tarefas desempenhadas dentro da mesma. A seguinte pesquisa evidenciou sete mil e oitocentos e oitenta e duas tarefas especializadas, sendo que:

- Dentre essas, novecentos e quarenta e nove tarefas exigiam homens fortes, fisicamente hábeis e praticamente homens “perfeitos”;
- Três mil e trezentos e trinta e oito tarefas precisavam de homens de força física apenas “comum”;
- As demais podiam ser realizadas por “mulheres ou crianças crescidas”;
- Seiscentos e setenta tarefas podiam ser preenchidas por homens sem pernas;
- Outras dois mil e seiscentos e trinta e sete para homens com uma perna só;
- Duas podiam ser realizadas por homens sem braço;
- Com um braço só, tinham setecentos e quinze funções e

- Dez por homens cegos.

(...) Em suma, a tarefa especializada não exigia um homem inteiro, mas apenas uma parte (BIANCHETTI, 1995).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define incapacidade e capacidade como:

“A funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas etc.) e os fatores contextuais. As funções e as estruturas do corpo podem ser interpretadas através das alterações dos sistemas fisiológicos ou das estruturas anatómicas.

O qualificador de capacidade descreve a aptidão de um indivíduo para executar uma tarefa ou uma ação. Este constructo visa indicar o nível máximo provável de funcionalidade que a pessoa pode atingir num dado domínio num dado momento. Para avaliar a capacidade plena do indivíduo, é necessário ter um ambiente "padronizado" para neutralizar o impacto variável dos diferentes ambientes sobre a capacidade do indivíduo. Esse ambiente padronizado pode ser: (a) um ambiente real, utilizado geralmente, para avaliação da capacidade em situações de teste; ou (b) nos casos em que isto não é possível, um ambiente que possa ser considerado como tendo um impacto uniforme. Este ambiente pode ser chamado de ambiente “uniforme” ou “padrão”. Assim, a capacidade reflete a aptidão do indivíduo ajustada ao ambiente. Este ajustamento deve ser o mesmo para todas as pessoas em todos os países para permitir comparações internacionais. As características do ambiente uniforme ou padrão podem ser codificadas utilizando-se a classificação dos Fatores Ambientais. A diferença entre a capacidade e o desempenho reflete a diferença entre os impactos do ambiente atual e os do ambiente uniforme, proporcionando assim uma orientação útil sobre o que pode ser feito no ambiente do indivíduo para melhorar seu desempenho” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2003, p.171 a 173).

Por capacidade produtiva entende-se, ser capaz de produzir algo. Porém, o estigma de incapacidade ainda está presente nos dias de hoje, dificultando a inclusão efetiva. Pesquisas nessa direção contribuem para disseminar a ideia, mas a escassez de fiscalização dos órgãos públicos acaba proporcionando uma discrepância entre a teoria e a prática.

## 2.2 Autismo

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental, ou seja, não é um distúrbio psicológico ou psiquiátrico, e sim, um distúrbio no neurodesenvolvimento que afeta a função cerebral e percepções sensoriais caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006a). O Transtorno Espectro Autista é de origem desconhecida, também é sua cura. Apesar do desenvolvimento do conhecimento sobre o autismo, até hoje os tratamentos são para amenizar seus efeitos, que

podem se manifestar de maneira leve (possibilitando uma vida normal ou quase normal) ou outros graus mais comprometedores.

A proveniência da palavra autismo é grega; *autos* significa Eu/ Próprio (ROCHA, 2012). *E ismo* significa estado ou orientação. É um estado em que o indivíduo é centrado nele próprio, vive no seu mundo (CANDEIAS, 2013).

Conforme o Ministério da Saúde, BRASIL (2014), é importante esclarecer que o quadro do autismo é uma “síndrome”, significando “um conjunto de sinais clínicos”, (dentre eles manias, comportamentos estereotipados e / ou personalidade diferenciada) , e o conjunto que define uma certa condição de vida diferente daquela até então experimentada pela família.

O autismo — nome técnico oficial: Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) é uma condição de saúde caracterizada por déficit na interação social, comunicação e comportamento. Não há só um, mas muitos subtipos do transtorno, tão abrangente que se usa o termo “espectro”, pelos vários níveis de comprometimento.

Desde 1809, os primeiros relatos de Haslam (BETELHEIM, 2001) estão entre as mais famosas pesquisas e teorias:

- 1906 de Suíço Plouller – Psiquiatra que introduziu o termo “autismo”, para descrever pacientes que faziam referência a tudo no mundo e a sua volta, consigo mesmo, ou seja isolamento frequente, em alguns casos considerado processo psicótico” (SOUZA et al., 2004).
- 1911 de Eugen Bleur – Designa a perda do contato com a realidade, o que acarretava uma grande dificuldade ou impossibilidade de comunicação (GADIA; TUCHMAN; ROTTA, 2004a).
- 1943 de Leo Kanner psiquiatra infantil austríaco, naturalizado americano – Denomina como uma síndrome única até então não descrita. Seu primeiro paciente foi Donald T., alguns anos depois, o médico publicou o artigo *Distúrbios Autísticos do Contato Afetivo*, com a percepção de 11 casos de pacientes com transtorno (KANNER, 1943). Teria dado origem ao conceito ‘mãe geladeira’, pois descreveu o comportamento das mães observadas como frio, mecanizado e obsessivo (MINISTÉRIO DA SAÚDE., 2013).
- 1944 de Hans Asperger – Descreve como um tipo de criança peculiar e interessante, podendo compensar suas deficiências por um alto nível de pensamento e experiência pessoal que podem levá-los a excepcionais êxitos na vida adulta (DIAS, 2015).
- 1998 de Andrew Wakefield - Publicou um artigo fazendo uma ligação do autismo com a vacina tríplice viral (I. PICCINATO, 2018). Teoria descartada posteriormente.

- Biólogos levantam hipóteses da manifestação do autismo poderia ser por ingestão de medicamentos pelas gestantes, hipótese ainda não descartada (FILIPE, 2013).
- Psicólogos – defendem a teoria de alteração e várias mutações genéticas, pressuposição ainda sendo verificada (I. PICCINATO, 2018) .
- 2014 Escola de Saúde Pública de Harvard , nos Estados Unidos, apontou risco de crianças apresentarem autismo dobra em casos de gestantes que passaram muito tempo expostas à poluição (I. PICCINATO, 2018) .
- Estudos recentes têm demonstrado que fatores genéticos são os mais importantes na determinação de suas causas (estimados entre 70% a 90% — e ligados a mais de mil genes), além de fatores ambientais, ainda controversos, poderem estar associados (PAIVA JUNIOR, 2019c).

### 2.2.1 Escala de classificação

Com o passar dos anos, o autismo recebeu diversos nomes para ser representado (NATIONAL INSTITUTE OF MENTAL HEALTH, 2018). Entre eles estão:

- Transtorno do Espectro Autista;
- Condição do Espectro do Autismo;
- Autismo Clássico;
- Autismo Kanner;
- Transtorno Invasivo do Desenvolvimento;
- Autismo de Alto Funcionamento;
- Síndrome de Asperger;
- Demanda Patológica Avoidance.

Foi em 1980 que, pela primeira vez, a comunidade científica o reconheceu e o classificou como uma nova classe de alteração mental (I. PICCINATO, 2018).

Os critérios diagnósticos servem para ajudar o profissional de saúde a classificar os problemas relacionados. A DSM-5 uma sigla inglesa, Diagnostic and Statistical Manual, que significa Manual de Diagnóstico e Estatística e o número 5 da sigla é usado para indicar que já foram feitas cinco revisões; e CID-10 significa "Classificação Internacional de Doenças", e o número 10 indica a versão.



Por conta das mudanças recentes e dos principais manuais de diagnóstico, o termo que abrange todos os outros (Transtorno Autista; o transtorno de Rett/causa genética conhecida; o transtorno desintegrativo da infância; Síndrome de Asperger e o transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação) será o mais comum na hora do diagnóstico pela nova edição do manual de Diagnósticos e Estatísticas dos Transtornos Mentais -DSM/5 denominada Transtorno do Espectro Autista (TEA) (GADIA; TUCHMAN; ROTTA, 2004b). Conforme a Figura 1:

Figura 1- Classificação atual DSM-5-TEA.



Fonte: Síndrome de Asperger – Autismo

Disponível em: <https://www.facebook.com/SindromedeAspergerAUTISMO/?fref=ts>

Acesso em outubro de 2018.

Uma nova versão da classificação entrará em vigor em 1 de janeiro de 2022. A CID - 11, diagnósticos no Transtorno do Espectro do Autismo passará a ser reconhecido conforme a Figura 2 pelo código 6A02 e as subdivisões passarão a ser apenas relacionadas a prejuízos na linguagem funcional e deficiência intelectual (PAIVA JUNIOR, 2018a).

Figura 2 - Projeção da Classificação – TEA no CID 11 para o ano de 2022.

- ➔ 6A02.0 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum prejuízo de linguagem funcional;
- ➔ 6A02.1 TEA com Transtorno do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum prejuízo de linguagem funcional;
- ➔ 6A02.2 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com prejuízo de linguagem funcional.
- ➔ 6A02.3 TEA com Transtorno do desenvolvimento intelectual e com prejuízo de linguagem funcional;
- ➔ 6A02.4 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com ausência de linguagem funcional;
- ➔ 6A02.5 TEA com desordem do desenvolvimento intelectual e com ausência de linguagem funcional;
- ➔ 6A02.Y Outro transtorno do espectro do autismo especificado;
- ➔ 6A02.Z Transtorno do espectro do autismo, não especificado.

Fonte: Chair ( 2018)

Disponível em: <http://www.associacaoinspirare.com.br/autismo-cid-11-nova-classificacao/>

Acesso em novembro de 2019.

Para melhor concepção de entendimento sobre o que será explorado nos próximos capítulos, é necessária a compreensão dos critérios de diagnóstico, segundo a classificação do DSM-5, ilustrada na Tabela 1.

**Tabela 1 - – Critérios de diagnóstico para Perturbação do Espectro do Autismo DSM- 5.**

A. Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em diversos contextos, não explicados por atrasos do desenvolvimento global e manifestando-se atualmente ou na história por:

1. Défices na reciprocidade emocional/social.
2. Défices nos comportamentos de comunicação não-verbal usados na interação social.
3. Déficit para desenvolver, manter e compreender relacionamentos

B. Padrões de comportamentos, interesses ou atividades restritos e repetitivos, manifestados, por pelo menos, dois dos seguintes:

1. Movimentos motores, uso de objetos ou discurso estereotipado ou repetitivo.
2. Resistência à mudança, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não-verbal.
3. Interesses absorventes, altamente restritos, com intensidade ou foco anormal.
4. Hiper ou hipo-reactividade a estímulos sensoriais ou interesse invulgar em aspetos sensoriais do ambiente.

C. Os sintomas devem estar presentes na infância precoce (mas podem não se manifestar plenamente até as exigências sociais excederem as limitações das capacidades, ou podem estar “mascarados” por estratégias aprendidas mais tarde.

D. Os sintomas causam um prejuízo clinicamente significativo a nível social, ocupacional ou noutras áreas importantes do funcionamento atual.

E. Estes distúrbios não são mais bem explicados por perturbação do desenvolvimento intelectual ou atraso global do desenvolvimento. A perturbação do desenvolvimento intelectual e perturbação do espectro do autismo frequentemente coexistem; para fazer diagnóstico de comorbidade da Perturbação do espectro do autismo e Perturbação do Desenvolvimento Intelectual, a comunicação social deve ser inferior ao esperado para o nível de desenvolvimento geral.

Fonte: Ribeiro (2015).

Essa observação dos critérios de diagnóstico auxiliará para elucidar sobre algumas funções ou atividades profissionais em que as pessoas dentro do espectro podem demonstrar maior habilidade. Após avaliação do diagnóstico pelo seu nível de gravidade, conforme o seu comprometimento, ilustrado na tabela 2:

**Tabela 2 - Níveis de gravidade na Perturbação do Espectro do Autismo.**

<b>Nível de gravidade</b>	<b>Comunicação Social</b>	<b>Comportamentos restritivos e repetitivos</b>
<b>Nível 1 / Leve</b> <b>Requerem suporte</b>	Sem suporte no espaço ocorrem défices na comunicação social causando prejuízo. Dificuldade em iniciar interações sociais, e respostas claramente atípicas ou sem sucesso na abertura social com o outro. Pode parecer existir um desinteresse pelas interações sociais.	O comportamento inflexível causa uma interferência significativa em um ou mais contextos. Dificuldade em mudar entre atividades. Problemas de organização e planeamento da independência.
<b>Nível 2 / Moderado</b> <b>Requerem suporte substancial</b>	Défices marcados nas competências verbais e não-verbais da comunicação social; dificuldade social apesar de suporte no espaço; iniciação de interações sociais limitadas; respostas desadequadas ou reduzidas a interações sociais iniciadas pelo outro.	Comportamento inflexível, dificuldade ao nível do “coping” na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que surgem com uma frequência que se torna óbvia ao observador e interfere com o funcionamento numa variedade de contextos. Stress e/ou dificuldade em mudar o objeto da atenção ou ação.
<b>NÍVEL 3 / Severo</b> <b>Requerem suporte bastante substancial</b>	Défices graves nas capacidades verbais e não-verbais que causam prejuízo grave no funcionamento, e resposta social mínima com os outros.	Comportamento inflexível, extrema dificuldade ao nível do “coping” na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que interferem marcadamente com o funcionamento em todas as esferas.

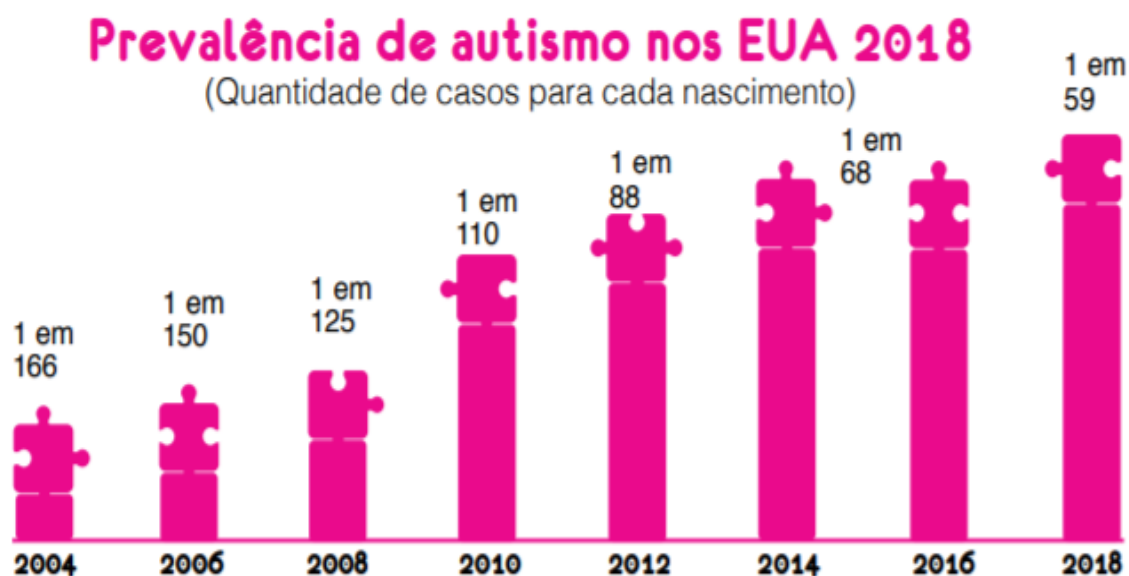
Fonte: Ribeiro (2015).

“Esse diagnóstico é interessante porque oferece inúmeras possibilidades: não há dois autistas iguais. Eles podem até apresentar características semelhantes, mas nunca serão crianças idênticas”, ressalta André Soares Trindade, presidente da Associação Mundial de Educação Especial - AMEE (I. PICCINATO, 2018, p.55).

A ONU (Organização das Nações Unidas) considera a estimativa global de que aproximadamente 1% da população pode ter autismo.

O país com mais estudo de prevalência são os Estados Unidos. O seu governo divulgou, em abril de 2018, a atualização dos números de prevalência do Centro de Controle de Doenças e Prevenção, o CDCP (na sigla em inglês: Centers for Disease Control and Prevention): 1 caso para cada 59 crianças. Conforme a Figura 3, observa-se o aumento a cada estudo realizado:

Figura 3 - Prevalência de autismo nos EUA 2018.

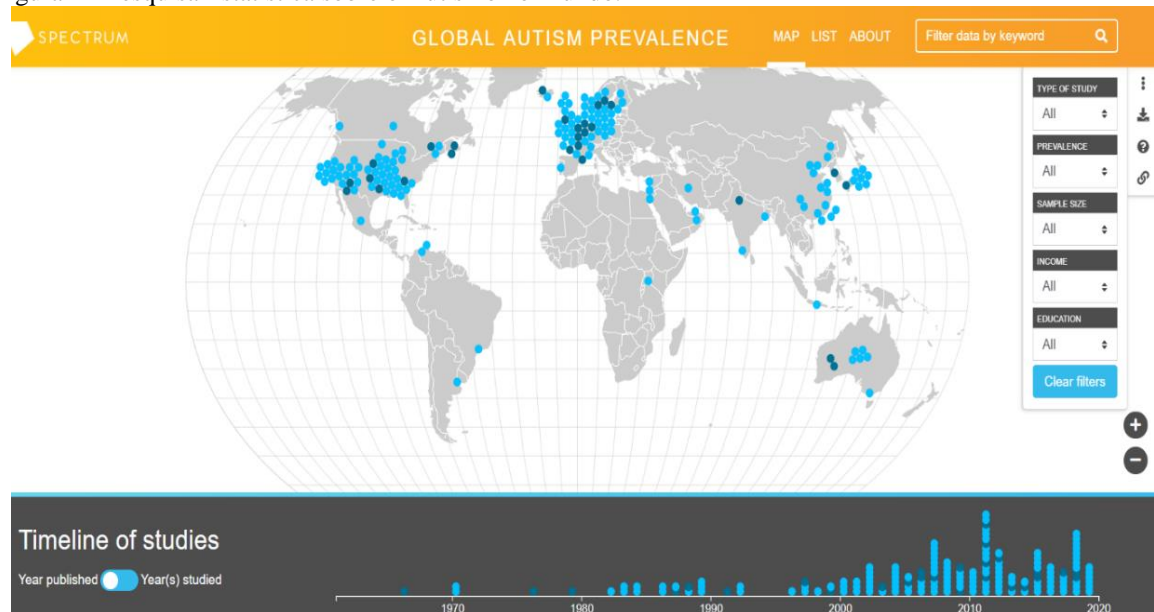


Fonte: Paiva Junior (2019a) apud Centers for Disease Control and Prevention (CDCP) - EUA.  
Disponível em: <https://www.revistaautismo.com.br/versao-digital/download-gratuito-em-pdf/>  
Acesso em maio de 2019.

No Brasil, não há estatísticas abrangentes sobre quantos indivíduos existem com o Transtorno Espectro Autista, pois até hoje não foi realizado um Censo específico. O Presidente da República, Jair Bolsonaro, sancionou dia 18 de Julho de 2019 a Lei 13.861/19, que obriga o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a inserir no Censo 2020 perguntas sobre o autismo. Com isso, será possível saber quantas pessoas no Brasil apresentam esse transtorno e como elas estão distribuídas pelo território (AGÊNCIA DO SENADO, 2019). A escassez de

estudos está presente em países mais pobres, conforme mostra o mapa *online* de pesquisa estatística no mundo, na Figura 4:

Figura 4 - Pesquisa Estatística sobre o Autismo no Mundo.



Fonte: Spectrum News (2019).

Disponível

em:

[https://prevalence.spectrumnews.org/?min\\_yearpublished=&max\\_yearpublished=&yearsstudied\\_number\\_min=&yearsstudied\\_number\\_max=&min\\_samplesize=&max\\_samplesize=&min\\_prevalenceper10000=&max\\_prevalenceper10000=&studytype=&keyword=&timeline\\_type=published&meanincome=&education=](https://prevalence.spectrumnews.org/?min_yearpublished=&max_yearpublished=&yearsstudied_number_min=&yearsstudied_number_max=&min_samplesize=&max_samplesize=&min_prevalenceper10000=&max_prevalenceper10000=&studytype=&keyword=&timeline_type=published&meanincome=&education=)

Acesso em julho de 2019.

No Brasil, há um único projeto estatístico de prevalência de autismo até hoje, foi uma pesquisa-piloto de 2011 (com dados coletados em 2007), realizada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie na cidade de Atibaia (SP); a pesquisa foi feita apenas em um bairro de 20 mil habitantes com resultado de 27,2 por 10.000 (ou 1 criança com autismo a cada 367), uma realidade que não se pode considerar como um todo (PAIVA JUNIOR, 2018b).

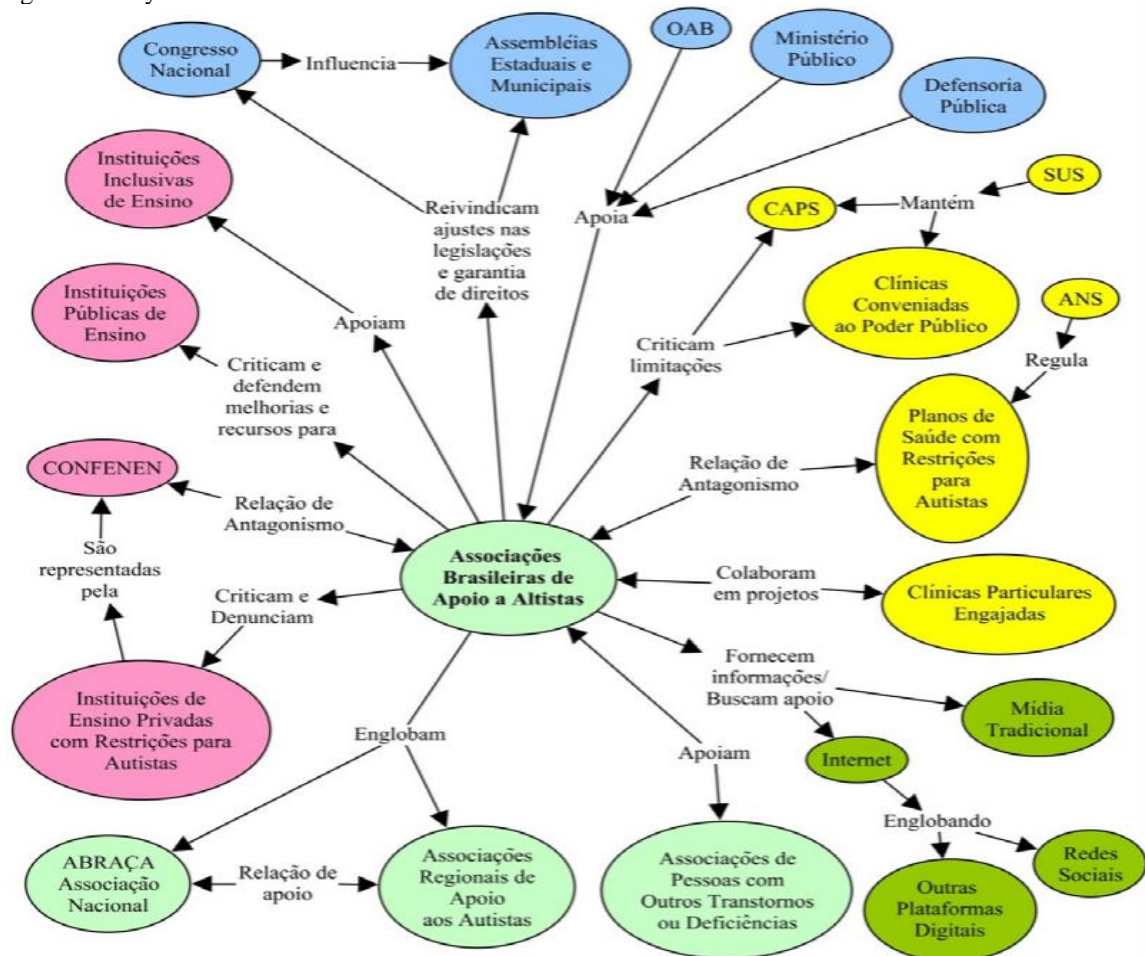
### 2.3 Players Envolvidos

Apesar do suporte da família ser essencial para o bem-estar do autista, torna-se imprescindível as técnicas utilizadas em terapias e tratamentos. Ponto importante para o melhor desenvolvimento das funções e da qualidade de vida dos autistas é o acompanhamento multidisciplinar de profissionais especialistas como fisioterapeuta, fonoaudiólogo, psicólogo, pedagogo, psicopedagogo e terapeuta ocupacional.

Existem várias associações de autistas como Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae ), instituições também vinculadas como Associação Brasileira de Autismo (ABRA) e Associação de Amigos do Autista (AMA), todas desenvolvem um trabalho de apoio aos Autistas e familiares, tendo como propósito ajudar na inclusão escolar e no mercado de trabalho.

Na Figura 5 observa-se a rede de Atores Brasileiros Relacionados ao Autismo, que será o basilar da origem do levantamento de dados para essa investigação.

Figura 5 - Players Envolvidos com Autismo no Brasil.



Fonte: Leopoldino (2018, p.148).

Legenda:

- = Áreas do Direitos;
- = Saúde;
- = Mídias de Relacionamento;
- = Associações;
- = Instituições de Ensino;



Mesmo com essa união de atores, direitos lhe são privados. E referente aos recursos e ao atendimento, são problemas que persistem em uma luta constante, pois não existem vagas suficientes para que todos possam ter o suporte necessário, seja pela rede pública ou privada, essa restringindo-se à condição financeira dos pais.

## **2.4 Do Direito**

No Brasil, há diversas leis que vêm sendo conquistadas para o autista e seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, o reconhecimento dos direitos como pessoa deficiente declarados na Constituição Federal de 1988, sendo:

- Diretrizes de inclusão escolar;
- Transporte;
- Prioridade de Atendimento;
- Assistência Social;
- Serviço de Saúde Pública;
- Símbolo De Acesso;
- Desporto,
- Turismo,
- Lazer,
- Previdência Social,
- Trabalho
- Edificação Pública,
- Habitação,
- Cultura,
- Amparo à Infância e à Maternidade,
- Jornada de Trabalho dos Pais com cargos federais, reduzida sem prejuízo de salário;
- Redução de Impostos
- E Outros Que Propiciem Bem-Estar Pessoal, Social E Econômico.

Com a Lei 13146/2015 o Estatuto da Pessoa com Deficiência alterou os artigos 3.º e 4º do Código Civil. Favorecendo os autistas e toda pessoa com algum tipo de

deficiência foram retirados da condição de relativa ou absolutamente incapazes e passaram a ser considerados, como regra, plenamente capazes.

#### 2.4.1 Leis trabalhistas

O Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, divulgou dados informando que os deficientes intelectuais, quadro em que é inserido o autismo, representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos (“Artigo”, 2015). E em 2011, empresas de todas as partes do Brasil apontaram que esse número era de 5,78%, ou seja, aproximadamente 18.785 pessoas. Esse aumento deve-se a alguns incentivos e leis adquiridos. Para salientar o escopo do objetivo, citam-se as leis referentes ao trabalho, conforme a Tabela 3:

**Tabela 3 - As Principais Leis Trabalhistas em favor do Deficiente / Autista.**

---

**1925: Recomendação nº 22** – dispõe sobre a indenização por acidentes de trabalho.

**1955: Recomendação nº 99** – dispõe sobre a adaptação e a reabilitação profissional dos incapacitados.

**1983 – Convenção nº 159** – dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas.

**1983 – Recomendação nº 168** – Acompanha a Convenção nº 159 e oferece conselhos para a sua aplicação. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores, empregados e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.

**Lei 8.213/1991/ 14.076 / Lei 12.711 - A chamada “Lei de Cotas”** – No Artigo 93 estão descritas as cotas de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitados do INSS para empresas com 100 (cem) ou mais funcionários. O percentual a ser preenchido varia de 2 a 5%, conforme esquema abaixo:

até 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
de 501 a 1000 empregados	4%
Acima de 1001	5%

§1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as quando solicitado, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

**Decreto Legislativo nº 186 de 2008: Aprova o texto da Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência.**

Artigo 3: Princípios Gerais: Respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência das pessoas.



- A não-discriminação
- A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade
- O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade
- A igualdade de oportunidades
- A acessibilidade

### **Artigo 27: Trabalho e Emprego**

Proibição de Discriminação

Condições de Igualdade

Condições Justas e Favoráveis de Trabalho (remuneração, condição segura e salubre etc.)

Direitos Trabalhistas e Sindicais

Acesso efetivo a programas de orientação técnica, profissional, serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado

Promoção de oportunidades e ascensão profissional

Promoção de oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, cooperativas etc.

Empregar pessoas com deficiência no setor público e privado

Prever adaptações no local de trabalho

Promoção de Reabilitação Profissional

**LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015** : Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Art. 37. II - Provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

**Projeto de lei 9960/2018**, entrar em vigor 1/1/2019 – para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista.

---

Fonte: Autora 2018.

Segundo a Organização Mundial da saúde (OMS), pessoas com deficiência mental ou intelectual são as que têm mais barreiras para serem inseridas no mercado de trabalho, embora difícil, não é impossível (FILIPE, 2013). Amparados pela lei federal 8.213 de 24 de julho de 1991, está a contratação de deficientes nas empresas, a abertura potencial de postos de trabalho para pessoas com deficiência, dentre eles o autista.

A falta de informações considera os portadores de alguma restrição ou limitação em uma área, a ter um estereótipo de pessoa inábil como um todo, fazendo sua capacidade produtiva ser questionada ou pressionada quando se refere ao “saber fazer” em relação ao “ser capaz” (LOBATO, 2009). Não diferentemente ocorre com pessoas com TEA, como elucida a Tabela 4:

**Tabela 4 - Obstáculos à inclusão de autistas no mercado de trabalho.**

<b>Obstáculo</b>	<b>Descrição</b>	<b>Referências</b>
Preconceito de potenciais empregadores.	Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013).
Discriminação por parte de colegas.	Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista ao ambiente de trabalho.	Orsmond et al. (2013).
Falta de suporte/ adaptação no trabalho.	A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho.	Parr e Hunter (2014) e Orsmond et al. (2013).
Oferta de vagas de baixa qualidade.	Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013), Roux et al. (2013).
Falta de preparo vocacional.	Dificuldade em proporcionar ao adolescente autista o conhecimento sobre a área em que deseja atuar no mercado de trabalho.	Hillier et al. (2007).
Falta de Formação Técnica/ Profissional.	Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009).
Falta de incentivos financeiros à contratação.	O estímulo inicial à contratação destes trabalhadores pode ser uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado à empresa.	Scott et al (2017) e Rosqvist e Keisu (2012).

Falta de efetividade da lei de cotas.	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências.	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009).
---------------------------------------	---	---

Fonte: Leopoldino; Coelho, (2017, p.141-156).

No momento de uma contratação de deficiente, geralmente por obrigação da lei de cota, as empresas acabam dando preferências aos portadores de deficiência física do que mental (I. PICCINATO, 2018, p.55). O desconhecimento dos potenciais de trabalho das pessoas com transtorno espectro autista, e a sua desqualificação os deixam em desigualdade para concorrer a essas vagas.

#### 2.4.1.1 Projeto de lei 9960/2018 – Incentivo fiscal para a contratação de pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Diante da importância em se promover a adequada inserção de autistas no mercado de trabalho foi proposto no Brasil a exigência de contratação de pessoas com deficiência, mas a inclusão desses indivíduos ainda está muito aquém do desejado. Devido a essa situação, o Projeto de Lei 9960/2018, se assim aprovado, altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Conforme:

Art. 7º-A. As pessoas jurídicas regularmente constituídas que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista ficam isentas do pagamento das contribuições previstas nos incisos I, II e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, (referentes às remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a aqueles indivíduos. Parágrafo único. As pessoas jurídicas que recolham a contribuição previdenciária sobre o valor da receita bruta poderão excluir do total da receita as remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista. Art. 7º-B. As pessoas jurídicas regularmente constituídas e tributadas com base no lucro real que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista poderão deduzir da base de cálculo do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido, em cada período de apuração, quantia correspondente ao total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista. Parágrafo único. A dedução a que se refere o caput não poderá exceder, em cada período de apuração, a 2% (dois por cento) da base de cálculo, podendo as despesas não deduzidas no período correspondente ser utilizadas em período posterior. Art. 7º-C. Os benefícios de que tratam os arts. 7º-A e 7º-B desta Lei serão concedidos por até 4 (quatro) anos contados a partir da efetiva contratação e desde que não haja interrupção do contrato de trabalho ou do vínculo de prestação de serviço durante o período. Art. 2º Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro do ano subsequente ao de sua publicação (ABRÃO, 2018).

Tabela 5 - Projeção da Folha de Pagamento sobre um Autista.

Encargos Sociais e	1ª SITUAÇÃO	2ª SITUAÇÃO	3ª SITUAÇÃO	4ª SITUAÇÃO
Trabalhistas	Empresa <u>Optante</u> Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista	Empresa <u>Optante</u> Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista de <u>Autista</u>	Empresa <u>Optante</u> Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista	Empresa <u>Não</u> Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista de <u>Autista</u>
<b>Encargos Trabalhistas</b>				
13º Salário	8,33 %	8,33 %	8,33 %	8,33 %
Férias	11,11 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %
<b>Encargos Sociais</b>				
INSS	0,00 %	-	20,00 %	-
SAT/RAT	0,00 %	-	3,00 %	-
Salário Educação	0,00 %	-	2,50 %	-
INCRA/SEST/SEBRA E/SENAT	0,00 %	-	3,30 %	-
FGTS	8,00 %	-	8,00 %	-
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4,00 %	-	4,00 %	-
Total Previdenciário	12,00 %	Isento	40,80 %	Isento
Previdenciário s/13º e Férias	2,33 %	Isento	7,93 %	Isento
<b>SOMA BÁSICO</b>	<b>33,77 %</b>	19,44 %	<b>68,17 %</b>	19,44 %
Ex: Salário R\$1000,00	R\$337,70	R\$194,40	R\$681,70	R\$194,40
<b>Total</b>	<b>R\$ 1. 337,70</b>	R\$ 1.194,40	<b>R\$1. 681,70</b>	R\$ 1.194,40

Fonte: Autora 2018, Baseada na Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e alterada em 2017.

Apresenta-se na Tabela 5, uma simulação da Projeção da Folha de Pagamento de um autista, comparado de um funcionário neurotípico.

Verifica-se por meio dessa lei quando entrar em vigor um incentivo para empresas promoverem um crescimento real na demanda de contratação de pessoas com autismo, fazendo jus a essa pesquisa, buscando a verificação da qualidade desses postos de trabalhos nas mais variáveis áreas em que possam estar aptos a atuarem. A importância de fiscalização e acompanhamento para que não haja desvio de intensão, função ou exploração de mão-de-obra barata, é necessária.

## 2.5 O Autismo e a Engenharia da Produção.

No Brasil, ainda existem poucas pesquisas, teses, dissertações e artigos publicados sobre a inclusão de pessoas com transtorno espectro autista no mercado de trabalho. As pesquisas encontradas mostraram serem no âmbito do direito e social. Há uma ausência de material nacional referente à Engenharia de Produção com esse foco.

A Engenharia de Produção se estruturou com a revolução industrial, no século XVIII, quando o processo de transformação de recursos naturais em produtos ganhou forte intensidade e a necessidade de organizar, controlar e supervisionar a produção tornou-se fundamental. (VENDRAMETTO, O. Sistemas e Processos em Engenharia de Produção (Disciplina/UNIP). Notas de aula, São Paulo, 2018).

De acordo com Associação Brasileira de Engenharia de Produção – ABEPRO, a Engenharia de Produção é a multidisciplinaridade e abrangência dos conteúdos que estão colocados na área de conhecimento e é interativa com diversas outras áreas de conhecimento. Dentre as suas classificações, serão focalizadas em Engenharia do Trabalho consistindo em:

### 8. ENGENHARIA DO TRABALHO

É a área da Engenharia de Produção que se ocupa com o projeto, aperfeiçoamento, implantação e avaliação de tarefas, sistemas de trabalho, produtos, ambientes e sistemas para fazê-los compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades das pessoas visando a melhor qualidade e produtividade, preservando a saúde e integridade física. Seus conhecimentos são usados na compreensão das interações entre os humanos e outros elementos de um sistema. Pode-se também afirmar que esta área trata da tecnologia da interface máquina – ambiente – homem – organização.

8.1. Projeto e Organização do Trabalho

8.2. Ergonomia

8.3. Sistemas de Gestão de Higiene e Segurança do Trabalho

8.4. Gestão de Riscos de Acidentes do Trabalho

(... “ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção ...”, 2008).

De acordo com a Universidade Paulista – UNIP, a Engenharia de Produção estuda os sistemas que envolvam a criação, otimização e operacionalização de informações associadas a equipamentos e pessoas, por meio da aplicação de fundamentos de engenharia, matemática, física e ciências sociais. Enfatiza as dimensões do sistema produtivo nas mais diversas organizações, promovendo a gestão dos recursos humanos, econômicos e materiais, objetivando a maximização da produtividade e rentabilidade (“Engenharia de Produção - Curso Superior de Graduação Tradicional - Universidade Paulista”, 2018).

Por isso este estudo se justifica quanto à sua aplicabilidade na área de Engenharia de Produção.

### 2.5.1 Identificando as Profissões.

Habilidades e competências estão presentes em todos nós, em alguns com maior ou menor potencialidade de desenvolvimento. A metrologia, definida como a ciência da medição, tem como foco principal prover confiabilidade, credibilidade, universalidade e qualidade às medidas. Torna-se fundamental o setor produtivo conhecer a capacidade instalada dos serviços metrológicos no país e apontar suas reais necessidades, de forma a permitir a construção de políticas e instrumentos públicos (FERNANDES, 2009).

As pessoas com TEA possuem limitações na comunicação, na socialização e os comportamentos repetitivos, porém não são impeditivos absolutos, quando se observam seus pontos fortes (Leopoldino; Coelho, 2017, p.141 - 156). Como demonstra a Tabela 6:

**Tabela 6 - Pontos fortes do perfil do profissional com autismo.**

<b>Perfil do profissional autista (pontos fortes)</b>	<b>Descrição</b>
Amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras	Têm facilidade em trabalhar com atividades rotineiras e processos padronizados, além de serem avessos ao descumprimento de normas estabelecidas no ambiente de trabalho.
Apresentam menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho.	Em função de sua maior propensão a cumprir as regras estabelecidas para realizar atividades laborais, este grupo de profissionais é pouco propenso ao atraso ou a demorar nos intervalos de almoço e lanche.
Perdem menos tempo em conversas com colegas de trabalho.	O foco para realizar as atividades e a dificuldade em interagir com as demais pessoas levam estes profissionais a se dispersarem menos com conversas ou chamadas telefônicas pessoais.
Podem apresentar excelente memória para detalhes.	Possuem alta capacidade de memorizar dados e processos relativos à sua atividade laboral.
Preferem ambientes visualmente organizados.	Gostam de manter o ambiente de trabalho limpo e organizado, trazendo ordem a ambientes desorganizados.
Gostam de completar tarefas.	São profissionais que se motivam com facilidade em relação às tarefas propostas e são capazes de ir além para buscar informações para completá-las.
Pensam de forma diferente.	Pensam diferentemente e podem dar respostas que fujam do pensamento convencional.

Podem apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em determinadas áreas.

Além de executar os processos com rigor, podem evidenciar um elevado conhecimento sobre eles e aprimorá-los, caso possuam interesse especial nas áreas em que estão atuando.

Fonte: Leopoldino; Coelho, (2017 p. 141-156) Apud de Austin e Sonne (2014), Schall, Wehman e McDonough (2012), Burke et al. (2010) e Hurlbutt e Chalmers (2004).

Visando a medição da capacidade produtiva do autista, exposta no capítulo IV, a Figura 6 apresenta algumas áreas profissionais de atuação autista de acordo com a tradução do Manual para Autista:

Figura 6 - Áreas de Atuação Profissional do Autista.

## Alguns empregos a considerar

Um estudo recente destacou os empregos que os indivíduos com TEA (Transtorno do Espectro do Autismo) tiveram sucesso após a conclusão do ensino médio. Abaixo há uma pequena lista das opções de trabalho que podem ajudá-lo a começar a pensar que áreas são as ideais para você:

- |               |   |   |
|---------------|---|---|
| ■ Saúde       | ■ Engenharia                            | ■ Escritório                                    |
| ■ Informática | ■ Alimentação/<br>Gestão de restaurante | ■ Educação, Assistência<br>Infantil e Doméstica |
| ■ Artesanato  | ■ Negócios                              | ■ Economia                                      |
| ■ Mecânica    |   |   |

Fonte: Newman, L., et al. *The Post-High School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years After High a*

Fonte: “Ferramentas de Apoio para Autistas” (2013).

Refutando o paradigma de que autista só pode trabalhar em funções isoladas e / ou ligadas as áreas tecnológicas, representado na Tabela 7, os exemplos da autista Mary Temple Grandin referenciou em seu livro *O Cérebro Autista*, uma relação de profissões onde autistas podem se tornar muito hábeis, de acordo com seus talentos (“home | PROFISSÕES”, 2018) :

Tabela 7 - Catalogação das Principais Áreas Profissionais que o Autista pode atuar de acordo com suas /características.

Profissões Para Quem Pensa Por Imagens:	Profissões Para Quem Pensa Por Palavras/Fatos:	Profissões Para Quem Pensa Por Padrões:
* Desenhista de Arquitetura e Engenharia * Fotógrafo * Adestrador de animais * Artista Gráfico * Joalheiro / Artesão	* Jornalista * Tradutor * Analista de Mercado * Editor de Texto * Contador	* Programador de Computador * Engenheiro * Físico * Músico / Compositor * Estatístico

* Web Designer	* Analista de Orçamento	* Professor de Matemática
* Técnico em Veterinária	* Escriturário	* Químico
* Mecânico em Automóveis	* Professor de Educação Especial	* Técnico em Eletrônica
* Técnico em Manutenção de Máquinas	* Indexador de Livros	* Professor em Análise de Dados
* Técnico em Computadores	* Fonoaudiólogo	* Pesquisador Científico
* Diretor de Iluminação Teatral	* Especialista em Controle de Inventários	* Analista de Mineração de Dados
* Projetista de Automação Industrial	* Pesquisador Jurídico	* Analista de Mercado de Investimento Financeiro
* Paisagista	* Especialista em Contratos de Concessionárias de Automóveis	* Atuário
* Professor de Biologia	* Historiador	* Eletricista
* Analista de Mapas de Satélite	* Escritor Técnico	
* Bombeiro Hidráulico	* Caixa de Banco	
* Técnico em Calefação, Ar Condicionado e Ventilação	* Guia de Turismo	
* Técnico em Fotocopiadora	* Atendente de Balcões de Informação	
* Técnico em Equipamentos Audiovisuais		
* Soldador		
* Engenheiro Industrial		
* Técnico em Radiologia		
* Técnico em Equipamentos Médicos		
* Desenhista Industrial		
* Animador Digital		

Fonte: Autora 2018 adaptado de Mary Temple Grandin.

Esse estigma de restrições por uma área ou incapacidade pelas demais, pode ser refutado por algumas personalidades famosas, possivelmente autistas que se destacaram no mundo pelos seus feitos e habilidades de acordo com o site da Specialisterne Brazil (2015), conforme exposto na Tabela 8, o “trocadilho” da palavra autismo em inglês:



**Tabela 8 - Personalidade Famosas possivelmente autistas.**


---

<b>A</b>	lbert Einstein - um dos pilares da física moderna ao lado da mecânica quântica.
<b>U</b>	lysses Grant - um militar e 18º Presidente dos Estados Unidos de 1869 até 1877.
<b>T</b>	homas Jefferson - o terceiro presidente dos Estados Unidos.
<b>I</b>	saac Newton - principais contribuições para a matemática, física, astronomia etc.
<b>S</b>	tanley Kubrick - foi um cineasta, roteirista, produtor de cinema e fotógrafo americano.
<b>M</b>	ichelangelo - foi um pintor, escultor, poeta e arquiteto Florentino.

---

Fonte: Specialisterne Brazil (2015).

A inclusão e capacitação profissional de pessoas com autismo é uma forte tendência, em outros países (“home | PROFISSÕES”, 2018). No capítulo dois referenciou o autismo, a ligação da engenharia da produção em específico da área do trabalho; também foram elucidadas as leis e a identificação dos *players* envolvidos, para embasamento nas pesquisas de campo, mostradas no próximo capítulo desta pesquisa, revelando a atual realidade.

### **3 – SURVEY COM DIVERSAS REALIDADES.**

Este capítulo se destina a descrever o cenário atual de como pessoas com transtorno espectro autista estão sendo preparadas para serem inseridas no mercado de trabalho, por perspectivas diferentes, utilizando-se a metodologia *Survey* e pesquisa descritiva.

*Survey* ocorre por meio de um questionário ou entrevista como instrumento de investigação com objetivo de levantar dados ou informações de um determinado grupo de pessoas, apontado como público-alvo, apropriada como método de pesquisa quando se busca responder “o que?”, “por quê?”, “como?” e “quando?” e não há interesse ou não é possível controlar as variáveis dependentes e independentes (FREITAS et al., 2000). Fontes e pesquisas empíricas investigadas:

#### **3.1 ADACAMP – Associação para o Desenvolvimento dos Autistas de Campinas.**

É uma ONG (Organização Não Governamental) situada em Campinas, que tem como foco de trabalho “oferecer apoio aos portadores desse transtorno e seus familiares para encontrarem acolhimento, conhecimento e tratamento para alcançar uma melhor qualidade de vida” (ADACAMP, 2012).

A entrevista ocorreu com questões de respostas abertas. No dia 05 de outubro de 2018 no período da tarde, por meio telefônico fixo da Instituição, com a sua assistente social, a responsável pelos projetos de inclusão no mercado de trabalho.

A primeira questão foi direcionada para pesquisar sobre quais os tipos de suportes ofertados pela Instituição. Os acompanhamentos ocorrem de forma contínua e conjunta com terapeuta, fonoaudióloga, assistente social e psicóloga, buscando-se dar autonomia às tarefas diárias (arrumar a cama, arrumar a casa, cozinhar, locomover-se na rua e dentre outras).

Ao perguntar sobre qual era o processo para inclusão no mercado de trabalho, foi respondido que, ao realizar o atendimento referido na questão anterior, são levantadas as habilidades e competências e as empresas ao entrar em contato com a ADACAMP (seja por contratação obrigatória pela lei de cota ou pelas habilidades das pessoas com TEA), a equipe cruza os requisitos x as habilidades e indicam o colaborador autista enquadrado no perfil solicitado.

A terceira questão foi para descobrir sobre o que ocorria depois da contratação, o *feedback* fornecido foi que acompanhavam as pessoas dentro do Espectro na empresa durante o período de adaptação.

A quarta questão foi formulada com intuito de saber sobre o crescimento profissional, ou seja, plano de carreira, informou que alguns permanecem empregados na mesma função por bastante período, outros saem ou porque não se adaptaram sem o suporte ou voltaram a Instituição para serem inseridos em cargos ou salários melhores e somente um, que ela recordava, teria subido de função.

### **3.2 Prefeitura Municipal da Baixada Santista.**

O Município fica no litoral do Estado de São Paulo, é uma cidade com 332.445 habitantes e foi fundada em 22 de janeiro de 1533 (IBGE, 2010).

A Secretaria de Educação da Prefeitura tem uma assessoria para a Educação Inclusiva. No dia 23 de outubro de 2018, no período da manhã, foi realizada uma entrevista pessoalmente com a Chefe da Assessoria da Educação Inclusiva, que há 15 anos assumiu essa atribuição. As perguntas da entrevista se encontram no anexo G desta dissertação. E foi respondido de forma aberta e oral.

Sobre suas atribuições é buscar vagas na rede pública de ensino do município para aqueles que, mesmo com o laudo, não conseguem ser inseridos, proporcionar concurso e treinamento das acompanhantes de ensino e toda parte de inclusão.

Outra questão foi quantos recebem acompanhamento inclusivo pela prefeitura. Existiam em 2018, novecentos e cinquenta alunos de inclusão, e destes, setecentos são diagnosticados como autistas.

As questões cinco, seis, sete e oito tiveram como objetivo de desvendar como as pessoas de TEA são preparadas para o ingresso ao mercado de trabalho. Visando o futuro, há três anos foi criado um projeto de Semiprofissionalizante com capacidade para oitenta alunos com Deficiência Intelectual, ou autista ou Paralisia Cerebral, acima de dezoito anos. O projeto conta com uma coordenadora, oito Professores para setenta e oito alunos distribuídos nas oficinas:

- Educação Física,
- Dança,
- Música,
- Marcenaria (Equipamentos ofertados pela Petrobrás),

- Ludoteca (Jogos Pedagógicos / Diferenciados)
- AVSP – Atividade de Vida Social e Prática (autonomia de locomoção, funções de casa, culinária básica e artesanato).

E para 2019 há uma proposta que ainda está sendo desenvolvida para o curso Rotinas Administrativas.

Acrescenta, respondendo as questões quinze e dezesseis, ao relatar que alguns alunos já se formaram e não conseguiram emprego, alegou-se como motivo a inexistência por parte dos poderes públicos, principalmente do município, por não ter nenhum programa de incentivo ou de parceria com empresas com interesse nesse tipo de contratação e as que são obrigadas pela lei de cotas, preferem com deficiência motora ou física. E no caso de um autista hoje passar em qualquer vaga ofertada pela Prefeitura por lei pode assumir, porém não existe nenhum programa de inclusão ou adaptação para ele.

Da nona a décima terceira questão, objetivou levantar-se sobre a inclusão da Prefeitura com seus funcionários. Existe no município um professor de Artes com TEA, laudado no grau moderado. O referido professor lecionou em três escolas em que a gestão e os alunos trabalharam juntos para sua inclusão e desempenhou as funções sem maiores problemas. Mas não foi a realidade em todas, pois nas demais escolas da rede não teve a mesma receptividade, devido à maioria das diretoras não desejarem sua presença, colocaram-no em salas com os alunos mais indisciplinados ocasionando crises durante a aula e com isso era transferido e substituído.

Houve interesse no manual orientativo adaptado aos autistas como impacto da pesquisa.

### **3.3 Agência Especializada em Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão-de-Obra de Pessoas com Transtorno Espectro Autista.**

A agência especializada em recrutamento, seleção e terceirização de mão-de-obra de pessoas com transtorno espectro autista é uma organização privada, que começou no Exterior em 2004, no Brasil se instalou em 2015 na cidade de São Paulo.

No dia 19 de novembro de 2018 no período da tarde, houve em sua sede em São Paulo uma palestra presencial sobre o funcionamento do seu trabalho e objetivos.

Foi apresentado o processo de inserção ao mercado de trabalho, iniciando com a identificação das habilidades e capacidades das pessoas dentro do espectro e transformando em vantagens competitivas.

### 3.3.1 Processo seletivo para o curso.

A pessoa diagnosticada com Transtorno Espectro Autista-TEA, síndrome de Asperger, TDAH e outros diagnósticos similares fazem contato por e-mail ou pessoalmente com a agência para levantamento de perfis, que são:

- Pessoas com TEA (alto funcionamento ou autonomia, síndrome de Asperger)
- Ter acima de 18 anos;
- Ter formação ou interesse na área da tecnologia/informática;
- Apoio familiar.

Após a pré-seleção passam pelas seguintes etapas:

Preenchimento de um formulário → Entrevista → Dinâmica → Entrevista para comunicar os resultados.

Os candidatos recebem formação em áreas como os testes de software e o tratamento de dados e documentos, ao longo de cinco meses de formação (alguns necessitam de mais tempo), e de forma transversal, também formam e preparam os alunos em competências sociolaborais. O participante tem um custo de investimento de cinco parcelas de R\$600,00 (seiscentos reais), porém a agência garante que ninguém deixou de realizar por falta de condições financeiras e inclusive a última turma de 2018 já tinha patrocínio para todos os alunos não precisarem desembolsar nenhum valor e que é para despesas com o curso.

São formados por ano três turmas de oito a dez pessoas, e a meta para o próximo ano de 2019 são de quatro turmas. De 2015 até novembro de 2018 totalizaram-se nove turmas formadas, ou seja, aproximadamente oitenta pessoas; quatro concluintes não se adaptaram à área e desistiram e os outros setenta e seis entraram no mercado de trabalho. Desses alguns se encontram em projetos internos (com o ganho salarial o piso da categoria determinado pelo sindicato de T.I. e mais benefícios como plano de saúde, por exemplo) e aproximadamente sessenta e um estão trabalhando externamente na forma *outsourcing* ou diretamente com a outra empresa.

O profissional com TEA pode se desenvolver em um plano de carreira passando de “Junior” para “Sênior” e depois para “Pleno”, no período médio de um a dois anos como qualquer outro profissional.

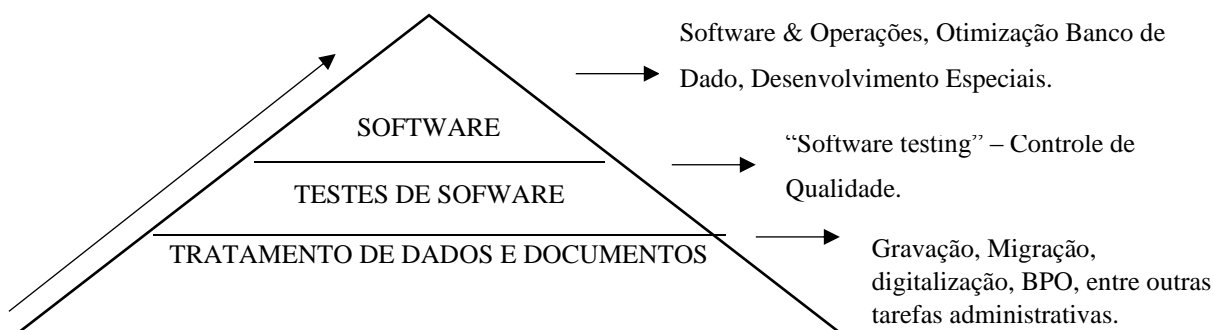
O projeto conta com parcerias de empresas contratantes na sua maioria multinacionais. Os serviços oferecidos são *outsourcing*, *insourcing*, *coach*.

### 3.3.2 O desenvolvimento da capacitação.

Inicialmente, os alunos fazem montagem e competição de robôs lego e com isso são levantadas as habilidades e competências dos participantes.

O próximo passo é adaptação à postura profissional, como cumprir horários pontualmente e caso tenham dificuldades são criados estratégias e objetivos para motivação. Simultaneamente é trabalhada a formação no grau técnico ou especialistas na área de TI, conforme exposto na ilustração 1:

Ilustração 1 - Processo de formação técnica na área de TI.



Fonte: Autora 2018.

A agência utiliza diferentes estratégias/ferramentas de aprendizagem para o desenvolvimento de competências sociolaborais.

### 3.4 APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, APAE, é uma entidade sem fins lucrativos que nasceu na década de 1950 para suprir a lacuna deixada pela educação brasileira no que se referia à escolaridade de pessoas com deficiências. A APAE tem sido, em todo Brasil,

uma referência e um dos maiores suportes para as famílias e pessoas com deficiências (“Apae Brasil”, 2018).

A APAE da região metropolitana da Baixada Santista foi fundada em 19 de outubro de 1962, por Dr. Antônio Rodrigues Braz Jr.

A entrevista ocorreu pessoalmente com a pedagoga no setor NUTRE – Núcleo de Trabalho, Emprego e Renda, e as perguntas se encontram no anexo H, observando que foram as mesmas perguntas para a Prefeitura.

O projeto NUTRE atua dentro da APAE há oito anos, voltado para jovens entre quinze a trinta anos, deficientes mentais e/ou intelectuais com o objetivo à inserção ou reabilitação no mercado de trabalho e uma qualificação profissional.

#### 3.4.1 Etapas de desenvolvimento.

O projeto consiste em dar autonomia em atividades cotidianas como:

- Pegar um ônibus sozinho, cozinhar entre outras tarefas;
- A segunda etapa é dar noções de dinheiro e/ou valor monetário,
- Terceira etapa é a capacitação de funções operacionais e;
- Última etapa, como se comportar em entrevista, convívio e postura profissional para manter-se no emprego.

O programa tem parcerias com redes de supermercados (Rede Litoral, Extra e Pão de Açúcar) e devido às cotas, procuram esses profissionais que atuam em funções operacionais e sem plano de carreira. Mas também existem interesses daqueles que contratam sem ser por cotas, como os escritórios de advocacia para funções de rotinas administrativas ou também como restaurante Moto Burger, que contrataram recentemente para atendente.

Entre as pessoas que passaram pela APAE com autismo ocorreram situações opostas: uma era formada em História, mas nunca atuou devido à mãe ser juíza com um bom poder aquisitivo e o outro caso vinha de uma família bem humilde aprendeu ter autonomia desde cedo, formou-se em informática de games e com ajuda da APAE conseguiu um trabalho em escritório. Uma adolescente TEA de quinze anos seu único interesse é treinar para ser jogadora de futebol, porém, não tem desempenho de pentear o cabelo sozinha e não tinha interesse de aprender; por fim não prosseguiu no programa.

A pedagoga acredita que a inclusão no mercado de trabalho é uma utopia a ser vencida, começando dentro da própria casa com os familiares do deficiente mental/intelectual ou TEA em acreditar que eles são capazes e depois da sociedade como um todo.

Também foi entrevistada a assistente social da APAE de outro município, que relatou não possuir nenhum programa ou projeto específico de preparação para o ingresso ao mercado de trabalho, e possui 50 vagas para atendimento (psicólogos, fonoaudiólogos, neurologista, psicopedagogo), por duas vezes na semana; os munícipes com autismo chega a esperar uma vaga em lista de espera por volta de um ano e meio.

### **3.5 AMA - Associação de Amigos do Autista.**

Em 1983, o Dr. Raymond Rosenberg tinha alguns clientes que viviam um momento de angústia: tinham filhos de três anos em média que foram diagnosticados com autismo. Essa era toda a informação que esses pais tinham: a palavra autismo. Uniram forças até formar a AMA - Associação de Amigos do Autista.

A pesquisa se deu no dia 11 de dezembro de 2018 por telefone com perguntas abertas e respondidas oralmente pela responsável do setor. Ao ser perguntada sobre o processo de preparação das pessoas com transtorno espectro autista, respondeu que hoje não tem nenhum programa ou projeto de capacitação para inclusão no mercado de trabalho, e sempre que necessário encaminham para uma empresa terceirizada.

Ao questionar se existem funcionários com TEA, foi expresso que existem dois funcionários autistas trabalhando na xerox/impressão e suas capacidades produtivas são iguais a de qualquer outro funcionário.

Esse capítulo objetivou pesquisar como as pessoas com transtorno espectro autista estão sendo preparadas e qual o processo para ser inseridas no mercado de trabalho. E observar quais adaptações seriam necessárias para alinhar aos propósitos da Engenharia de Produção focalizando Ergonomia e produção efetiva. Buscando o outro lado do cenário, o capítulo quatro<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> **Observações Referentes ao Capítulo 4:** Após a finalização do Capítulo quatro, foi utilizado como fonte e partes transcritas para o artigo: **Simulação e Mensuração da Capacidade Produtiva Profissional de pessoas com Transtorno Espectro Autista versus um Neurotípico**. Foi aprovado, apresentado e publicado nos anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção - ENEGEP nos dias 15 a 18 de outubro de 2019 – Santos – SP. Que se encontra ao anexo C dessa dissertação.



evidencia a visão das empresas, dos seus colaboradores autistas e seus colegas de trabalho sobre esse mesmo escopo e medir sua capacidade produtiva comparando a de um neurotípico.

#### 4 - COLABORADOR AUTISTA E EMPRESAS CONTRATANTES.

Em continuação do *Survey* do capítulo anterior, este capítulo se destina a descrever o cenário atual sobre a pessoa com transtorno espectro autista ingressas no mercado de trabalho, no Brasil e no Mundo, utilizando-se a metodologia de pesquisa descritiva e artigos relacionados, além do *Survey*.

A pesquisa descritiva definida por Richardson (2015), como: os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o "que é", isto é, descobrir as características de um fenômeno como tal. São considerados como objetos de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo.

Para melhor elucidar os exemplos pesquisados e abordados, mostram-se algumas formas de contratação na realidade brasileira em que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ser contratado ou trabalhar:

- **Voluntariado:** Há muitas empresas que oferecem oportunidades a voluntários, sem receber salário, mas ganha experiência e visibilidade profissional (GOLDBERG, 2001, p.119).
- **Estágio e Menor Aprendiz:** O estágio pode ser remunerado ou não. Uma característica do menor aprendiz é a carga horária cumprida na escola e outra parte na empresa. Ambos os casos se constituem numa combinação de treinamento de trabalho em que os trabalhadores aprendem aspectos práticos e teóricos de uma profissão ou comércio, que exigem grandes habilidades com especialistas na área (FIEL; LEOCADIO, 2011, p. 51).
- **Terceirizado / Outsourcing:** Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta, ou seja, a empresa contratante do funcionário) para o tomador de serviços (local onde será realizado o serviço). A relação de emprego se faz entre o trabalhador (o colaborador contratado pela interposta, mas realiza seu serviço na empresa tomadora), e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes (LANCELOTTI, 2018).
- **Emprego Indeterminado:** O funcionário é contratado pelo regimento da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, assumindo todos direitos e deveres por prazo indeterminado. Contrato direto entre empresa e colaborador (OLIVEIRA; OBERSTEINER, 2017, p.93 - 109).
- **Emprego Assistido ou Apoiado:** Emprego assistido é um serviço que pode ajudar a obter um emprego competitivo em cenários de trabalho integrados, e então prestar serviços de assistência contínuo para ajudar a manter seu emprego (SOUSA, 2014, p. 73).

- **Emprego Autônomo:** O Colaborador é independente em seu trabalho, horário e não requer ou deseja assistência de emprego (CORSEUIL; REIS, 2011, p. 29 - 35).
- **Freelance:** trabalho extraordinário, avulso, que não apresenta vínculo empregatício, é remunerado por tarefa, ou seja, por trabalho apresentado (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017, p.32-46).
- **Negócio Próprio:** Um modelo que abstração do funcionamento possui os seguintes componentes: objetivos, recursos, processos e regras próprias. Há programas para iniciar um negócio, financiar um negócio (com acesso a empréstimos e concessões específicos) e informações sobre impostos e são destinados a ajudar as pessoas com deficiências (LIMA et al., 2015, p. 419-439).

Esses modelos possuem características próprias e distintas, a escolha de qual opção vai depender das oportunidades, ascensões, objetivos pessoais e identificação pessoal ao perfil. Possibilidades de trabalho para pessoas com transtorno espectro autista existem, o que é escasso são as ofertas, assim como incentivo e assistência política.

#### **4.1 Inserção de Pessoas com Transtorno Espectro Autista no Mercado de Trabalho no Mundo.**

Embora estudos desde 1988 mostrem que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ter um emprego remunerado, na realidade de 2019 ainda poucos conseguiram esse êxito (RITVO et al., 1988; SCOTT et al., 2019). Têm a habilidade e desejo de trabalhar, mas ainda há várias obstruções (HENDRICKS, 2010), Porque têm acesso a cargos pouco qualificados mesmo que tenham capacidade para realização (JANSEN; ROMBOUT, 2013). Também, devido à má comunicação entre empregadores e trabalhadores autistas, derivada das dificuldades encontradas pelas pessoas com TEA para entender as relações sociais e gerenciar sua hipersensibilidade sensorial, frequentemente são vítimas de organizações inadequadas e sem preparo. A intolerância dos empregadores a essas particularidades são maiores com a deficiência intelectual (KLIN, 2006b).

A Tabela 9 mostra a inserções do autista no mercado de trabalho no mundo:

País	Inserção
Estados Unidos	Michael Bernick e Richard Holden continua com a afirmação que se estimam que a taxa de desemprego global dos americanos autistas é entre 60 e 70% (BERNICK; HOLDEN, 2018). Em contrapartida existem alguns estudos contrariando essa informação, afirmando que a empregabilidade autista Americanos são de 58% entre jovens de 15 a 25 anos (SCOTT et al., 2019).
Europa no Geral	O desemprego chega de 76 a 90% dados 2014 (WIKIMEDIA FOUNDATION, INC., 2014).
Reino Unido	A taxa de 79% em 2009 e 77% em 2017 de adultos autistas estavam aposentados ou desempregados, ou seja, cerca de 34% ativos (SCOTT et al., 2019). O The National Autistic Society afirma um número ainda menor: apenas 16% dos adultos autistas têm emprego em tempo integral de forma remunerada; e 32%, em meio período (PAIVA JUNIOR, 2019b).
França	A estimativa é de 0,5% em meio ordinário taxa desconhecida (SCOTT et al., 2019).
Austrália	Estima em 42% a taxa de emprego na Austrália (SCOTT et al., 2019).
Brasil	Não há estatísticas, estimativa ou estudos sobre quantos indivíduos com TEA estão empregados atualmente.

**Fonte:** Autora 2019 adaptado de SCOTT et al.(2019).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas - ONU estimou que a taxa geral de emprego de pessoas com TEA era de cerca de 20% (NAÇÕES UNIDAS, 2015). Em 2019, o atual Secretário Geral ONU, António Guterres, afirmou que a maioria dos indivíduos com autismo ainda está desempregada em todo o mundo, devido às grandes barreiras, incluindo altos custos, indisponibilidade e falta de consciência de seu potencial. E para apoiá-los para atingir seu pleno potencial, os esforços da ONU é para manter a promessa central da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: “*não deixar ninguém para trás*”. (NAÇÕES UNIDAS, 2019) .

Esforços não têm se limitado para mitigar esse impacto negativo como pesquisas, realizadas no Reino Unido e na Austrália sobre a relação custo-benefício de se manter uma pessoa com TEA dentro de uma empresa. Durante um período de oito anos, a pesquisa acompanhou o apoio ao emprego de pessoas com autismo de alto nível ou Asperger; o estudo examinou o resultado de um serviço de emprego apoiado para adultos com autismo ou síndrome de Asperger (IQ 60+). Aproximadamente 68% dos clientes encontravam-se empregados. E dos cento e noventa e dois postos de trabalho, a maioria era de contratos permanentes e envolvia trabalho administrativo, técnico ou de computação (HOWLIN; ALCOCK; BURKIN, 2005) . Em análises secundárias que incorporavam potenciais reduções de custos, houve o tratamento padrão dominado pelo emprego, ou seja, produziu melhores resultados com um custo total menor (MAVRANEZOULI et al., 2014) .

Outra pesquisa realizada na Austrália com cinquenta e nove empregadores também mostra que essas medidas são benéficas para as empresas, e não criam custos adicionais (SCOTT et al., 2019). A inclusão socioprofissional de pessoas com autismo raramente é objeto de programas de ação, de modo que a existência do problema é desconhecida na maioria dos países (PHILIP; MAGEROTTE; ADRIEN, 2012).

Desde o final dos anos 2000, os planos para contratação de autista são lançados em diferentes países, como por exemplo:

- Em 2008 na Bélgica , o programa "*Passwerk*", criado em 2008, baseia-se no *coaching* para empregados autistas individuais e intensivos (JANSEN; ROMBOUT, 2013) . Ainda em 2008, o projeto *Asperger Quality Assurance* (AQA ) foi lançado nos subúrbios de Tel Aviv , para permitir a inclusão profissional de adultos autistas de sucesso na área de teste de software , visando cargos de qualidade em empresas multinacionais (BOUAKKAZ et al., 2014).
- Em 2012, os agentes do Mossad lançaram o projeto Ro'im Rachok, uma unidade de inteligência do Exército israelense , recrutando adolescentes autistas especificamente para analisar fotografias aéreas e de satélite (SALES, 2015).
- Em 2013, a empresa alemã de software SAP anunciou que estava procurando 650 pessoas autistas para seu setor de pesquisa e desenvolvimento , até atingir uma taxa de 1% de funcionários autistas (SCHNEE, 2013) .
- Na França, desde 2014, o grupo Andros , apoiado pela Fundação Orange, onde os funcionários autistas em sua maioria é não-verbal, e trabalhar a tempo parcial (COUR DES COMPTES, 2017) .
- Em 2015, a Microsoft anunciou o lançamento de um programa para contratar funcionários autistas em tempo integral em sua sede em Redmond (LEFIGARO.FR, 2015).
- Em outubro de 2016, Josef Schovanec (um autista muito conhecido na França), autor do termo “Autistão” (SCHOVANEC, 2017), posteriormente tornou-se o conceito da Organização Diplomática do Autistão; organizada por pessoas autistas que representa o autismo de uma forma diplomática para defender diretamente seus direitos em frente às diplomacias de diversos países (“Embaixada do Autistão no Rio de Janeiro – Sede Mundial”, [s.d.]).

Em maio de 2019, uma nova revisão da literatura científica sobre os fatores que promovem o emprego de pessoas com autismo, conduzida por Scott et al. (2019) e sua equipe, analisaram um total de 4114 referências, dentre essas a literatura pesquisada usou as bases de dados:

- Electrónicas Medline (1966);

- Cinahl (1982);
- PsychINFO (1920);
- Scopus (1960);
- Eric (1992);
- Web de Science (1972) e
- Embase (1947)

O cruzamento dos termos agrupados foi levado em consideração:

- Diagnóstico;
- Idade;
- Intervenção e
- Resultado.

Como apresentado na Tabela 10 a seguir:

**Tabela 10 - Termos de Pesquisa.**

Diagnóstico	Idade	Intervenções	Resultados
autis *, espectro do autismo distúrbio, asperger *, desenvolvimento generalizado * desordem *, desordem autista *	adulto *, adolescente , *, jovens, adultos jovens *	suporte *, serviço, programa, treinamento, profissional de reabilitação, estratégia, intervenção, alojamento *, empregador , supervisor *, gerente *, ambiente *	empregar *, trabalhar *, emprego, vocação *, ocupação *, participação, emprego competitivo *, apoiado emprego *, emprego protegido *

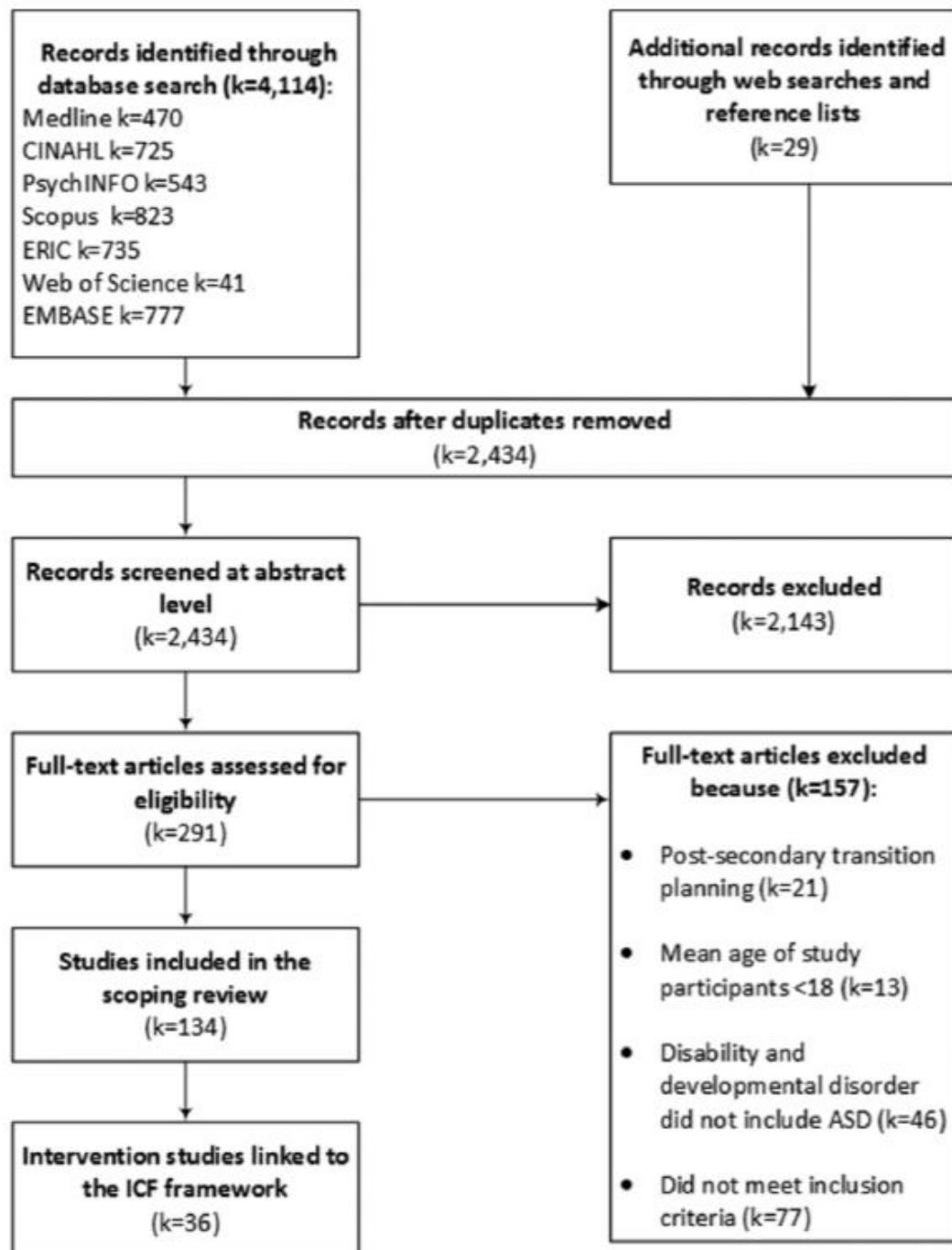
OBS: Os termos foram conectados com "OU" e entre os termos com "E".

\* Termos de pesquisa truncados e explodidos.

Fonte: Traduzido de Scott et al. (2019)

Desde os primeiros registros das fontes até a publicação mais recente (junho de 2018), foram reduzidos para 2434 após a remoção de duplicatas e tipos de referência inadequados. Como demonstra a Figura 7, o fluxograma da filtragem.

Figura 7 - Flow chart of study selection process - Fluxograma do Processo de Seleção do Estudo.



Fonte: SCOTT et al. (2019).

Segundo Scott et al. (2019), os títulos dos artigos e resumos foram revisados de acordo com os critérios de inclusão, e quando faltavam informações para inclusão, foram recuperados e revisados os textos completos dos artigos, ficando uma quantidade de cento e trinta e quatro artigos no final, correspondendo aos critérios de inclusão. Destes foram identificados em sua

maioria, isto é, oitenta e sete estudos dos Estados Unidos, em seguida com doze o Reino Unido, Austrália com oito e somando os da Suécia e outros países vinte e sete (SCOTT et al., 2019).

Dentre as análises foram encontradas algumas variáveis como objeto de estudo, como por exemplo, avaliação de desempenho, mas nenhuma especificamente das relatadas sobre a comparação entre Pessoas com Transtorno versus com Pessoas Neurotípica, principalmente em pesquisa brasileira, com o foco na área escolar e somente três na área de inclusão no mercado de trabalho, porém com outros escopos.

## **4.2 A Inserção Realidade Brasileira.**

A seguir apresentam-se algumas empresas contratantes de pessoas dentro do espectro na realidade brasileira, a pesquisa restringiu-se em uma pequena amostragem, devido não ser aberto o ambiente de trabalho em algumas empresas e a escassez da oferta que atingisse o escopo da investigação proposta na presente dissertação.

### **4.2.1 Loja de produtos de informática – Empresa X.**

A empresa possui uma rede de lojas distribuídas pelo estado de São Paulo, tendo como modelo de negócio franquias. O relato (fruto da observação empírica) apresentado não retrata a situação como um todo, pois não possui o perfil contratante de pessoas com TEA e sim uma situação local. Para preservação da fonte de pesquisa o nome da empresa será ocultado e de seu funcionário, fazendo-se uso do termo empresa “X” e funcionário com Transtorno Espectro Autista Leve.

Foi acompanhado, durante um dia, a rotina de um rapaz de dezoito anos diagnosticado com TEA. Ele é acompanhado pela Associação de Pais, Amigos e Educadores de Autista-APAEA, em uma das cidades de São Paulo, e uma terapeuta particular que lhe dá suporte em situações cotidianas.

Sua função consistia em atender os clientes, dar suporte aos colegas de trabalho com a localização de material em estoque e informações de características e suporte técnico dos produtos e estava aproximadamente a um ano na empresa, porém só foi registrado como balconista recentemente. Esse funcionário com TEA ainda oscila em seu comportamento ao atender diretamente o cliente, ocorrendo algumas crises de ansiedade ao ser confrontado por parte dos clientes insatisfeitos com algum produto comprado. Seus colegas afirmam que esse



funcionário é de grande valia em esclarecer dúvidas minuciosas sobre as características e diferenças dos produtos, melhor do que qualquer outro funcionário com sua habilidade de gravar informações de todos produtos e além de saber onde encontrar rapidamente cada item do estoque sem precisar consultar o sistema.

E esse funcionário com TEA relata que atender os clientes ainda é um desafio por ser tudo muito novo a cada momento e dia, sendo sua preferência por área administrativa e tem fascinação pelas características técnicas dos produtos e de estoque por lhe trazer uma rotina constante.

O comportamento das pessoas dentro de uma organização é complexo, dependendo do ambiente. Segundo Slack et al. (2009, p. 249) dentro da Engenharia de Produção no âmbito de Ergonomia existe uma relação direta entre o ambiente de trabalho e sua capacidade de produzir. Ficando como análise da situação mencionada, não é o suficiente só ofertar uma vaga sem proporcionar um ambiente adequado ou colocar o autista em função que não possa desenvolver suas habilidades. Como fica evidenciado no *case* sua memorização poderia ser mais bem aproveitada.

#### 4.2.2 Banco Itaú.

O banco Itaú conta hoje com 21 funcionários autistas com estimativa para alcançar 25 em breve, a maioria ligada à área de tecnologia, mas há também nos setores de recursos humanos, financeiros e outras (PAIVA JUNIOR, 2018b). A assessoria do banco ao ser procurada respondeu por e-mail que todas as informações se encontram na mídia ou no seu site (“Banco Itaú > Carreira - Diversidade - Inclusão de pessoas com deficiência - Feito Para Você”, [s.d.]). Muito pouco informa como e quais condições eles trabalham.

#### 4.2.3 Multinacional da área química no Brasil.

Uma das empresas pesquisadas foi uma indústria com polos em várias partes do mundo e inclusive no Brasil, cujo produto é fonte de matéria-prima para diversos produtos.

O levantamento dos dados dessa investigação se originou com a entrevista realizada pessoalmente com a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos no ano de 2019, na íntegra no anexo D.

Algumas das atribuições da entrevistada é gerenciar a equipe do setor de cadastramento de fornecedores e clientes do mundo da empresa. O setor emprega vinte e três funcionários entre esses por meio de serviços terceirizados, duas funcionárias Deficientes Auditivas e dois com Transtorno Espectro Autista, ambos os casos não fazem parte de contratação por cota.

#### 4.2.3.1-Entrevista com a líder de gerenciamento de dados corporativos.

A primeira questão foi direcionada sobre a motivação da empresa para a contratação de pessoas com TEA, sendo respondido que foi uma proposta externa que tiveram e por já trabalharem com outras duas funcionárias com deficiência auditiva, mesmo não sentirem muito seguros de como trabalhar com pessoas com TEA aceitaram de prontidão.

A segunda e a terceira perguntas tiveram o intuito de levantar informações sobre suas atribuições e desempenho, ligados diretamente à área de tecnologia e o desempenho apresentado é com grande qualidade e de forma exemplar.

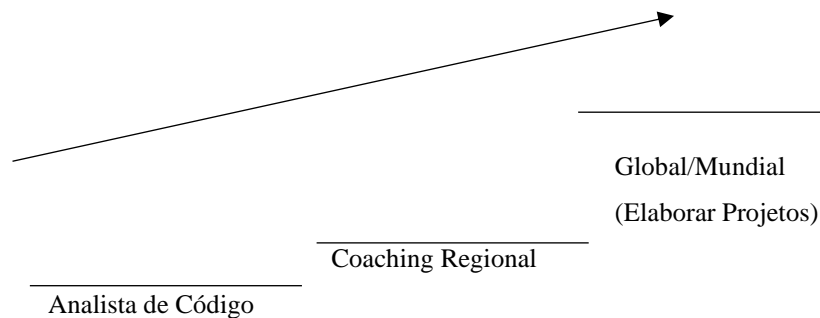
As questões quatro e cinco foram direcionadas aos desafios e dificuldades de inclusão entre o colaborador dentro do espectro autista e os outros colaboradores, por a falta de informação sobre a síndrome ocorreram alguns excessos de cuidados por parte dos outros colaboradores e para o funcionário com TEA foram necessários alguns esclarecimentos com relação aos horários de entrada, como chegar antes do horário não justificaria a saída antecipada da sua carga horária.

A sexta questão objetivou o levantamento de dados sobre as vantagens encontradas pela contratação de pessoas com TEA. O principal apontamento se deu pela acurácia na atividade e o nível de qualidade do serviço.

O sétimo questionamento se referiu ao plano de carreira e foi respondido que qualquer colaborador, inclusive para esses com autismo, ao demonstrar um bom desempenho pode ter sua ascensão na carreira profissional.

A ilustração 2 explica a informação:

Ilustração 2 - Plano de Carreira por Desempenho.



**Fonte:** Autora 2019.

Ao ser perguntado especificamente sobre o Colaborador “A” e “B”, os colaboradores com TEA, foi respondido que os dois têm condições de ascender quando forem contratados, pois atualmente prestam serviços terceirizados. E com o desempenho e habilidades demonstradas não demoraria muito, porém não se encontram no perfil do último estágio de carreira, não por serem autista, mas sim por não terem as qualificações necessárias para o cargo.

A oitava e nona questões estão relacionadas ao método de mensuração do nível de produção, informando que possuem uma meta mínima de vinte solicitações por dia e ambos os funcionários com TEA além de ficarem na média ou acima, executam com maior qualidade e de forma concentrada.

A décima foi atribuída sobre a opinião referente a que porte de empresa estaria pronta para esse tipo de contratação, foi respondido que está mais relacionada a paradigmas sociais do que ao porte da empresa.

As demais questões foram focadas nos custos, intenções de futuras contratações e a existência de relatórios de produção, verificado que os custos e projetos não diferem dos demais funcionários e os relatórios existentes por políticas empresárias não poderiam ser compartilhados.

Ficando como análise da entrevista, o questionamento sobre plano de carreira por desempenho proposto, se será possível realmente ser atingido pelos colaboradores autistas, levando em consideração que dentre as etapas existem funções que põem à prova suas limitações dentre elas a de Coaching (fazendo necessário uma interação mais presente com pessoas).

Baseando nas informações anteriormente prestadas, foi feito um comparativo da capacidade a seguir.

#### 4.2.3.2- Comparativo da capacidade do colaborador com transtorno espectro autista *versus* neurotípico.

Na Engenharia da Produção, o principal desafio da medição da capacidade se encontra nos processos produtivos, pois somente quando a produção é altamente padronizada e repetitiva se torna fácil definir a capacidade sem ambiguidade (SLACK et al., 2009, p. 320). A medida de capacidade de volume de produção por causa da operação não variar é que se torna mais adequada o estudo da capacidade produtiva (STÉPHANI FERREIRA, 13:24:44 UTC). Devido à situação apresentada ter uma meta mínima constante, enquadra-se no perfil mencionado e por isso será utilizado esse indicador para o comparativo.

O método utilizado para essa comparação entre os colaboradores autistas com os demais funcionários neurotípicos, foi o cálculo de capacidade produtiva que é diferença entre capacidade instalada, disponível x efetiva e realizada (GALVÃO; BRESSAN; CAMPOS, 2008). Foi utilizado o tempo da jornada de trabalho com as médias das paradas apontadas pela Líder do setor e a meta mínima de produção. Assim não houve escolha de um funcionário específico para comparação, e sim utilizaram-se os dados dos comportamentos gerais (como as paradas para beber água, ir ao banheiro, celular, internet e Networking) produzidos pelos funcionários autistas *versus* os comportamentos habituais dos demais funcionários neurotípicos. Conforme se visualiza na Tabela 11.

**Tabela 11 – Comparação da Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador Neurotípico.**

Colaborador com TEA	Colaborador Neurotípico
<b>Capacidade Instalada</b> = 30 dias (comerciais) x 24 horas x 2,5*	
<b>CI = 1.800 / Mês ambos</b>	
<b>Capacidade Disponível</b> = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo x 2,5 * =	
<b>CD = 400/ Mês ambos</b>	
<b>Capacidade Efetiva</b> = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo =	
<b>160/mês</b> – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês x 2,5* =	
<b>CE = 390 / Mês ambos</b>	
<b>Capacidade Realizada</b> = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês	<b>Capacidade Realizada</b> = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês

– 5** horas de paradas imprevistas (+ ou – 15 min. Diários em beber água, ir ao banheiro, celular, internet e Networking) = <b>151/mês</b> x 2,5* = <b>CR = 377,5 ou 378 / Mês</b>	– 10 *** horas de parada imprevista (+ ou – 30 min. Diários em beber água, ir ao banheiro, celular, internet e Networking) = <b>146/mês</b> x 2,5* = <b>CR = 365 / Mês</b>
<b>Grau de utilização</b> = 390 (Efetiva) ÷ 400 (Disponível) = <b>GU = 0,98 ou 98% ambos</b>	
<b>Grau disponível</b> = 400 (Disponível) ÷ 1800 (Instalada) = <b>GD = 0,22 ou 22% ambos</b>	
<b>Índice Efetivo</b> = 378 (Realizada) ÷ 390 (Efetiva) = <b>GR = 0,97 ou 97 %</b>	<b>Índice Efetivo</b> = 365 (Realizada) ÷ 390 (Efetiva) = <b>GR = 0,94 ou 94 %</b>
* (20 é a meta mínima de produção diária p/ 8 h de trabalho, logo: $20 \div 8 = 2,5$ é a média de produção por hora)	
** (+ ou -15 min. diários x 20 dias = 300 min. no mês, logo: $300 \div 60 = 5$ horas)	
*** (+ ou – 30 min. Diários x 20 dias = 600 min. no mês, logo: $600 \div 60 = 10$ horas).	
Fonte: Autora 2019.	

O colaborador com TEA é mais concentrado, não dispersa com atendimento de celular e internet, segundo a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos, tendo uma produção maior no mínimo de 3% (três por cento) que representa no fim de um ano (240 dias (20 dias mensais x 12 meses) x 20 meta mínima diária =  $4800 \times 3\% = 144$  atendimentos) e análise pessoal da Líder de Gerenciamento é que essa superioridade apresenta também de forma qualitativa devido ao seu foco.

#### 4.2.4 Empresa do setor de Tecnologia.

Outra empresa investigada foi a Virtual Gate, que teve seu início em 2002 e lidera o mercado nacional desde 2004. Suas atividades centralizam ao uso de tecnologias e inteligências artificiais como sensores infravermelhos dentre outros conhecidos da indústria 4.0 para contagem de fluxo de pessoas, fornecendo levantamento de informações aos seus clientes nacionais (como Shopping; Nextel e dentre outros) e internacionais (como Adidas e The North Face) para marketing e gestão. A empresa possui 25 (vinte e cinco) colaboradores, sendo um deles com Transtorno Espectro Autista.

Em visita a Virtual Gate sediada em Barueri/ SP, a entrevista foi com a Diretora Geral da Virtual Gate, o Supervisor da equipe e o colaborador que está dentro do Transtorno Espectro Autista (TEA).

#### 4.2.4.1 - Entrevista com a Diretora Geral da Empresa do Ramo de Tecnologia.

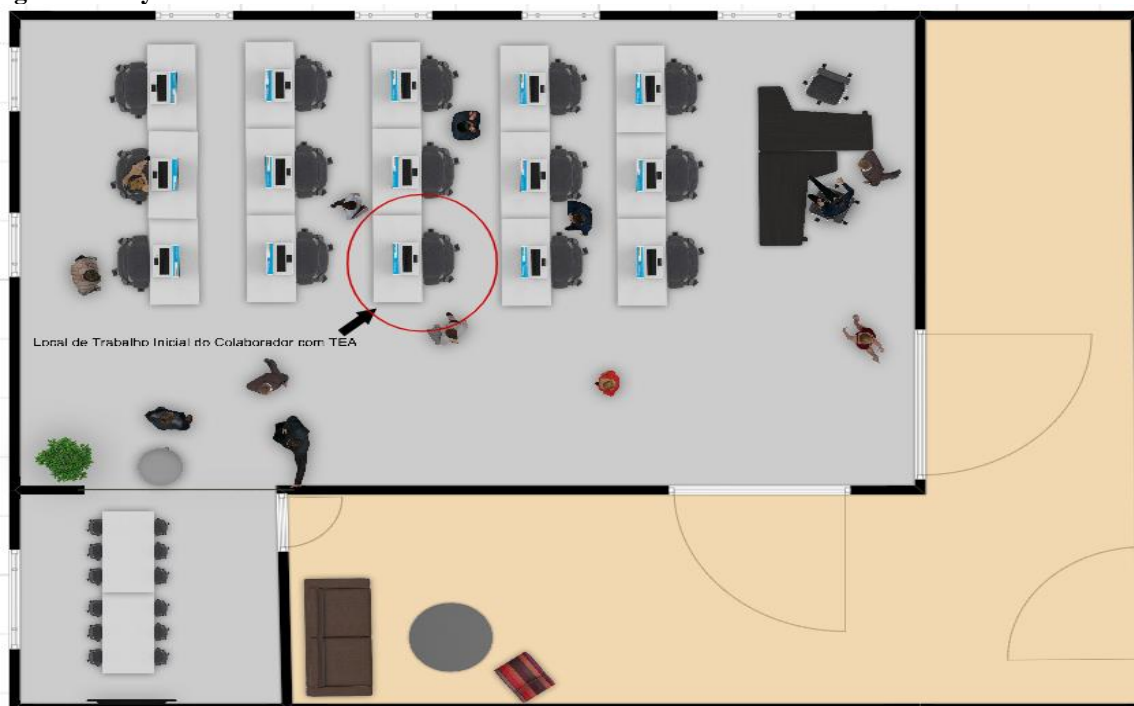
As questões consistem nas mesmas realizadas na empresa anterior mencionada, porém com vertentes divergentes, e possuem a mesma perspectiva aos resultados. (Nos anexos, a entrevista na íntegra).

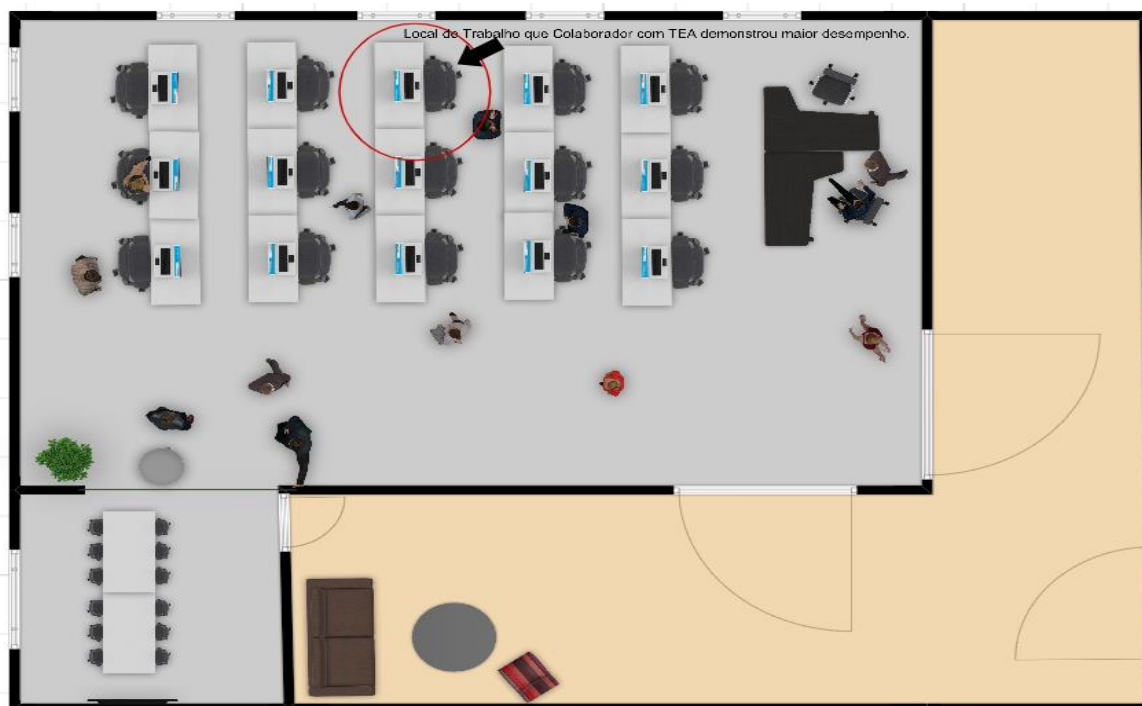
A primeira questão foi direcionada sobre a origem da motivação da empresa para a contratação de pessoas com TEA, respondido que um dos diretores ao viajar pela Europa conheceu o trabalho em que os autistas estavam inseridos e verificou como poderiam solucionar o *turnover* da empresa devido à atribuição ser cansativa.

A segunda e a terceira perguntas tiveram o intuito de levantar informações sobre suas atribuições e desempenho, ligados diretamente à área de tecnologia com aferição e controle da qualidade da inteligência artificial quando são instaladas e o desempenho por esse colaborador tem apresentado grande qualidade.

As questões quatro e cinco foram direcionadas aos desafios e dificuldades de inclusão entre o colaborador dentro do espectro autista e os outros colaboradores; houve inicialmente uma dispersão devido ao local em que se encontrava sentado, por ser próximo ao corredor devido ao fluxo de pessoas passando, então foi colocado ao lado da parede solucionando o problema. Conforme o layout Figura 8 abaixo:

**Figura 8 - Layout do Ambiente de Trabalho do Colaborador com TEA.**





Fonte: Autora 2019.

A sexta questão objetivou o levantamento de dados sobre as vantagens encontradas pela contratação de pessoas com TEA. O principal apontamento se deu pela qualidade e confiabilidade da execução do seu trabalho.

O sétimo questionamento se referiu ao plano de carreira, a empresa, por ter poucas funções, não possui plano de carreira para nenhum funcionário, o que existe é troca de atribuições, que poderia ser feito sem problemas se for do interesse.

A oitava e nona questões estão relacionadas ao método de mensuração do nível de produção, o que foi informado que trabalham com metas de produção dependendo do fluxo da demanda. E como relatado, o colaborador com TEA sempre se destacou dos demais.

A décima foi atribuída sobre a opinião referente a que porte de empresa estaria pronta para esse tipo de contratação, foi respondido que qualquer empresa tem condições de contratá-los, porém as empresas de pequeno porte precisariam de mais acesso as informações de como trabalhar de forma adequada para desfrutar melhor suas habilidades.

As demais questões foram focadas nos custos, intenções de futuras contratações e a existência de relatórios de produção, que foi respondido que esse colaborador com TEA não foi contratado pela Lei de Cotas e sim, por suas habilidades, foi contratado pelo regime da CLT e o custo adicional que ocorreu em 2018 na quantia de dez mil reais (equivalente a dez salários

mínimos vigentes em 2019), por um pacote (para acompanhamento e suporte) de uma agência especializada.

Tendo como análise da situação exposta, existem as práticas das vertentes da Ergonomia, que é sustentado por dois pilares, um de gerar conhecimento sobre as condições de trabalho e o outro, a ação de transformação das condições de trabalho, tendo como perspectiva melhorar a relação homem/trabalho. Como ocorreu observado no layout, uma simples mudança de lugar resultou em produtividade.

#### 4.2.4.2 - Mensuração da capacidade do colaborador com TEA na Virtual Gate.

Mensuração consiste no processo de quantificar a ação, tornando objetiva a subjetividade do desempenho, sendo descritos os dados em números para compreender os fatos e fenômenos de interesse (SLACK et al., 2009); (SILVA JÚNIOR; COSTA, 2014).

O sistema de produção da referida empresa é identificado por “chamado” (metragem de vídeos), e não se consegue a informação de quantas horas de vídeo (objeto de análise pelo colaborador) tem em cada “chamado” aberto.

Os números levantados consideraram os primeiros 90 dias de trabalho do portador de TEA *versus* os primeiros 90 dias da última funcionária que exerceu a mesma função. Tiveram o mesmo período de contratação, nas mesmas condições físicas e ambiente de trabalho. Dados tabulados de forma quantitativa e contínua pelo supervisor da equipe, presentes na Tabela 12.

**Tabela 12- Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador Neurotípico.**

	Produção Dia 1	Produção Dia 2	Produção Dia 3	Produção Dia .....	Produção Dia 89	<b>Chamados Atendidos no final dos primeiros 90 dias de trabalho de ambos funcionários.</b>
<b>Funcionário Autista</b>	X	X	X	x	x	$n1+n2+n3+n....+n90 = 144$
<b>Funcionário Neurotípico</b>	X	X	X	x	x	$n1+n2+n3+n....+n90 = 111$

Fontes: Adaptado da Virtual Gate 2019.

A análise realizada sobre a diferença de produção entre o funcionário Autista e o Neurotípico se obteve:



PA – PN =33

Logo: PA > 29% de PN.

Sendo:

PA = Produção Autista;

PN = Produção Neurotípico;

A Produção Autista foi de 29,73% (vinte e nove vírgula setenta e três por cento), ou seja, trinta e três chamados a mais que o funcionário neurotípico, no final de noventa dias de trabalho.

#### 4.2.4.3 - Entrevista aberta com o supervisor de equipe da Virtual Gate.

Foi questionado sobre como é trabalhar com um funcionário autista. O supervisor direto do funcionário com TEA e de mais quatro colaboradores responderam que a melhor forma está em como solicitar as coisas. Sendo de formas diretas e claras, o resultado será entrega do que foi solicitado sempre com êxito, qualidade, honestidade e precisão; atributos que valorizam suas habilidades e passam maior confiança do serviço prestado por ele.

Quando questionado sobre um aspecto que esse colaborador com TEA teria a ser desenvolvido relatou que ele é fiel ao seu horário de trabalho, quando precisa ir ao médico sempre avisa e faz questão de compensar depois, em contrapartida, quando foi oferecido fazer horas-extra não aceitou (pois fugia da sua rotina) e foi respeitado.

Ao ser abordado sobre o fato desse colaborador ser autista afetava em algum rendimento ou função; categoricamente respondeu que não afetou em nenhum momento suas funções, inclusive foi trocado o sistema interno recentemente e avisando com grande antecedência e introduzindo aos poucos, ele se adaptou sem maiores problemas.

Ao ser indagado sobre sua opinião sobre a baixa oferta de contratação de mão-de-obra autista, respondeu que infelizmente poucos conhecem os tributos dos autistas, pois se assim conhecessem teriam maior aproveitamento de sua companhia e de seu trabalho.

#### 4.2.4.4 - Entrevista com o colaborador diagnosticado com Transtorno Espectro Autista.

Foi inquerido sobre sua formação e qualificação profissional; respondeu que é formado em Jornalismo, mas nunca exerceu sua profissão, sempre trabalhou como *freelance*, e nunca compreendia por que não o contratavam, então o diagnóstico foi para ele “um alívio”.

Perguntou-se quando ele foi diagnosticado, e descreveu que tinha trinta anos quando recebeu o diagnóstico pelo psiquiatra, e ele indicou uma empresa especializada em de inserção de mão de obra autista no mercado de trabalho.

Outra questão direcionada, foi como ocorreu o processo do diagnóstico até ser contratado. Expôs que procurou a agência indicada pelo psiquiatra, preencheu um formulário e ficou aguardando. Depois foi chamado para uma entrevista e foi convidado para entrar no próximo grupo que tinha. O serviço de capacitação era pago, porém ele não tinha o valor das cinco parcelas de R\$600,00 (seiscentos reais), quando chegaram a um acordo, assinando um contrato de R\$200,00 (duzentos reais) por mês.

Ao iniciar passou por uma dinâmica com o Lego, sendo de montar e programar um robô. Após foi apresentado a metodologia SCRUM (é abordagem empírica que aplica algumas ideias da teoria de controle de processos industriais para o desenvolvimento de softwares, o objetivo dessa metodologia é encontrar uma forma de trabalho dos membros da equipe para produzir o software de forma flexível e em um ambiente em constante mudança (SOARES, 2004)). Com esse entendimento foram desenvolvidos exercícios do pacote office (Realizar Plano teste, Excel, Formulários e Gráficos), fazendo concomitantemente adaptações da rotina de trabalho finalizando o curso.

Participou do recrutamento e seleção, pediram-lhe sigilo, passou por teste de avaliação de vídeo e inserir informações no Excel. Fazer uso do Big Data para aferir o vídeo. Foi contratado diretamente pela empresa em que presta seus serviços (pois tinha a opção de exercê-las na empresa especializada em recrutamento, seleção e terceirização de mão-de-obra autista, porém nem ele e nem a Virtual Gate aderiram por essa opção).

O colaborador ainda menciona sobre a importância que teve seu tutor (funcionário de suporte que acompanhou na inclusão) para melhoria da sua adaptação em obter melhor qualidade em sua comunicação e serviço. A dificuldade inicialmente encontrada foi com a carga horária de oito horas diárias “preso” em um único ambiente, mas, aos poucos, foi se acostumando e hoje não é mais problemas. Relata que gosta do que faz, está aberto a mudanças de funções e cargos, mas quer continuar fazendo o que já faz, já recebeu proposta de outras

empresas em que teria a possibilidade de crescer e não aceitou por se identificar com o que faz atualmente e trabalhar perto de casa.

Ao ser entrevistado demonstrou ansiedade, pois descreve que fica nervoso ao falar de si mesmo ou falar com grande público ou situações em que seja o centro das atenções, mas tem procurado sobrepujar essa barreira.

#### 4.2.5 Questionário respondido pelo Fundador da Organização Diplomática do Autistão.

O questionário foi enviado por e-mail e respondido na forma de áudio pelo Drive. As perguntas na íntegra estão no anexo F no fim desta pesquisa.

O francês Eric Claudio R. L. Lucas, nascido em 1964 e é fundador da Organização Diplomática do Autistão.

Foi diagnosticado como autista no grau Leve de alto funcionamento/ Asperger, aos quarenta e oito anos, ou seja, em 2013.

Quando perguntado sobre suas dificuldades e limitações, respondeu que tem dificuldade de falar sobre ele mesmo, porém não tem dificuldade quando tem de falar sobre o autismo ou autista como palestrante na ONU.

Outra dificuldade é de concentração, quando têm barulhos ou distração ao redor; ajustes sociais das temperaturas (por exemplo está muito quente e colocam o ar condicionado muito frio); problema com odores; toques por qualquer motivo (ex. quando é chamado) e alguns tons de cores “cheguei ou berrantes”.

Ao ser inquerido sobre suas habilidades, destacou que uma delas é falar sobre o autismo; criar coisa úteis para adaptação como espaço físico para arrumar alguma coisa. De poder conversar com qualquer pessoa do mundo (independente da sua cultura ou meio social). Realizar as coisas por completo, ou seja, não deixar as coisas pelas metades.

Com referência ao *hobby*, revela que não tem muito tempo de descanso ou lazer, mas quando surge a oportunidade gosta de dormir, andar de bicicleta, assistir película (filme), às vezes, ir à praia. E não gosta de ficar ocioso.

Quando indagado sobre a sua escolaridade e profissão, respondeu que estudou eletricidade até o Nível F-III na França e Universidade de Matemática, mas não exerce. Atualmente é voluntário na *causa* do autismo no mundo ou um defensor do Autismo (porém não presta assessoria para pais e familiares).

Referindo-se a indagação sobre trabalho, explana que sua experiência ocorreu na indústria como eletricitista por alguns meses, depois ficou dois anos como desenhista técnico da eletricidade. E 15 anos como Dj em discoteca com “rodízio” dos locais. Depois montou uma pequena empresa de serviço de chofer com carro de luxo bem sofisticado (com luzes, computador, webcam) que garantia a satisfação dos clientes no geral, mas não deu andamento devido à manutenção demandar muito tempo, além de ter de buscar expandir e inovar sempre. Hoje recebe uma pensão do governo francês pela deficiência (autista).

As dificuldades sempre foram correlacionadas ao social, com trabalho em equipe e até mesmo com o chefe. E nunca teve suporte, mesmo porque não sabiam que era autista, mas quando necessário sugere algumas adaptações que são aceitas e outras não (querendo algo padrão).

Com relação sobre o que acredita necessário para o autista ter oportunidade e crescimento profissional, diz que primeiro o autista tem de fazer bem sua função, para depois almejar o grande escalão. Porém, na atual realidade das empresas ainda há muito a se fazer para adaptações e entender o autista, que se torna um objetivo futurista.

No método para trabalhar com autista, é necessário lembrar que os autistas precisam de algo concreto, ou seja, que explique de forma lógica ou justificando para qual finalidade, como modo visual, preciso, bem definido e explícito, nada subentendido; e muitas outras coisas, inclusive a que é apresentada nessa pesquisa.

Uma das adaptações que possa ser necessário é que antes de solicitar para o autista se adaptar, a empresa tem de fazer um esforço para adaptação (por exemplo barulho, a empresa não pode pedir para seu colaborador autista se adaptar com isso, mas pode fornecer um fone isolador de barulho).

Ao questioná-lo sobre sua percepção das diferenças das realidades entre as contratações de autista no Brasil com relação a França ou outros países, não soube informar. O que destacou foi que não se deve rotular que o autista só pode trabalhar com informática ou computação, como algo fechado dentro de uma caixinha; pelo contrário pode trabalhar em qualquer função com adaptação, até mesmo em relações sociais, que é claro, será em minoria, mas não significa impossível.

Finalizou o questionário com sua descrição sobre o que o motivou a fundar o Autistão e qual sua representatividade no Brasil e no mundo. Descreveu que a ideia foi construída pouco a pouco, foi em 2014 que ouviu o termo pela primeira vez pelo Josef Schovanec (um amigo e autista famoso na França), então começou registrar os domínios relacionados ao nome para

“proteger” o conceito. Foi expandindo com várias páginas/domínio (“Autistan.org”) na internet sendo o mais recente “Autitance.org” e com embaixadas como aqui no Brasil, localizada no Estado do Rio de Janeiro.

Foi fundado em abril de 2014 na França, e foi crescendo nas páginas da internet, em 2016 foi feita a primeira bandeira, ou seja, a primeira coisa física para representar o Autistão. E em fevereiro de 2017, no Rio de Janeiro.

Em suma, quando se está "no Autistão", se está "no autismo", ou seja, em pensamentos, ideias, comportamentos e realizações autistas, caracterizados em particular pela autenticidade e originalidade, em oposição a ter pensamentos e atitudes "padrão", que automaticamente seguem normas e convenções sociais criadas coletivamente por outras pessoas. Então, a noção de Autistão é muito semelhante à de autismo, na verdade.

A Organização Diplomática do Autistão esforça-se por "representar" o autismo como um conceito, em vez de o próprio autista.

Representa "um país" (virtual), que é o Autistão ou o autismo, e não os "cidadãos" desse país.

Os Embaixadores não "representam" exatamente as pessoas autistas, mas sim o autismo. Também se pode dizer que "representam" as pessoas autistas globalmente, vistas como uma "nação autista", apenas moralmente, e sem papel representativo legal ou político.

Da mesma forma que os Embaixadores dos países "oficiais" (convencionais, físicos) não representam os habitantes de seu país, mas sim o Estado ou governo que os nomeou. No futuro, serão realizadas consultas gerais com pessoas autistas em vários países, para lhes pedir que digam quais pessoas autistas no seu país gostariam de ver como Embaixadores autistas.

Sabendo que esses Embaixadores não representarão o povo autista de seu país, mas - quando estiverem em seu papel de Embaixadores - se esforçarão para "representar" ou "defender" o autismo, ou pelo menos apresentar o ponto de vista autista sobre o autismo. Esses Embaixadores não serão "eleitos" pelo "povo autista" dos países, porque serão escolhidos as pessoas que mais correspondem, ao mesmo tempo aos desejos do povo autista e, ao mesmo tempo, à ideia de um Embaixador do Autistão.

A representação real ou legal das pessoas autistas em um país deve ser feita pelas pessoas autistas nesse país e, em particular, por suas organizações representativas. Isso não pode ser feito por uma organização estrangeira (somos "estrangeiros" em todos os países, pois somos uma organização "extranacional"), nem mesmo por Embaixadores que são

cidadãos autistas desses países, já que essas pessoas são finalmente escolhidas por “nós”, e representam em primeiro lugar a Organização, que se esforça para representar o autismo, representando pessoas autistas apenas indireta, moral e globalmente.

O capítulo quatro teve como um dos objetivos observar a realidade dentro das empresas, como esse processo pode ser feito em cenários diferentes, além do comparativo da capacidade do colaborador autista e mensurar sua produção versus de um neurotípico para quebra de paradigma de incapacidade.

O referido capítulo em conjunto com o capítulo três foram fontes de dados para identificação das principais dificuldades de serem inseridos, possíveis adaptações necessárias e dos processos para elucidar suas habilidades na ótica autística, para assim fundamentar o próximo capítulo na metodologia abordada no manual orientativo, cruzando as multidisciplinariedade da Engenharia de Produção, Administração de Empresas, Gestão de Pessoas ou RH, Psicologia e Aprendizagem ou Educação.

## **5 – METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA / MDPA.**

Existe, uma grande diversidade de perfis entre adultos com autismo, em termos de habilidades, funcionamento social e interesses (JANSEN; ROMBOUT, 2013).

De acordo com Langhi, Peterossi, Nascimento (2019), para priorizar o processo de conhecimento e suas finalidades, a educação em conjunto com o seu desenvolvimento contínuo entre a teoria e a prática deve ser oferecida a todos. O verdadeiro ingresso em carreiras profissionais de forma assertiva, conforme suas vocações, devem ser respeitadas a diversidade, as minorias étnicas, a pluralidade de doutrinas, o respeito aos direitos humanos (LANGHI; PETEROSSO; NASCIMENTO, 2019).

Acrescenta Leopoldino; Coelho ( 2017, p. 141-156) que “A maioria das organizações brasileiras ainda não oferece condições mínimas para a inclusão de profissionais autistas em seus quadros de funcionários” .

Partindo dessa premissa, a pesquisa propõe uma metodologia “não engessada” devido a cada indivíduo ser único. Não diferente, o autista possui características individuais únicas, por isso uma proposta metodológica para orientar tanto para adequação do autista como para a empresa.

Não sendo uma receita milagrosa e sim uma soma de possibilidades que pode ser usada diariamente, compartilhada como um guia prático, ou seja, usar como ferramenta de ajuda para a construção da abordagem de cada um. A abordagem é realista porque foi baseada em pesquisas anteriormente realizadas, histórias reais (JEANMICHEL, 2019). Também revisada pelo fundador da Organização Diplomática do Autistão (o país virtual dos autistas, <https://Autistan.org>), como uma estratégia para a busca do emprego ou do processo de seleção (currículo e entrevista). Antes de qualquer tentativa o fundador da Organização Diplomática do Autistão evidencia que se faz necessário a empresa saber “o porquê” está contratando um autista, ou seja, conhecer suas habilidades (como autista) para que tenha um benefício ou uma troca ganha-ganha, caso contrário, não justifica sua contratação. O plano de carreira não deve ser imposto, pois cada indivíduo é um, e pode ocorrer de ter autista satisfeito na posição em que se encontra ou não vai querer mudar, como também pode desejar se especializar profundamente na área, crescendo conseqüentemente.

## 5.1 Proposta da Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista / MDPA.

Entende-se por desenvolvimento o processo de aprendizagem de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades com finalidade aprimorar, aumentar o nível das habilidades, conhecimentos e atitudes de um determinado indivíduo (COSTA; SOUSA; SOUSA, 2014).

Para que ocorra o processo de aprendizagem pressupõem-se conhecer as características de ambos os lados empregador e empregado. Utilizando-se de metodologia Ágeis como SCRUM, ABA, KIRA, Metodologia de aprendizagem da área escolar para autista, de recrutamento, plano de carreira e conversas com profissionais que acompanham rotinas de autistas, como relado nos capítulos antecessores é construída a Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista - MDPA.

Como metodologia de aprendizagem da área escolar fundamentando-se algumas teorias conforme tabela 13.

**Tabela 13 - Metodologias de Relação do Ensino com Aprendizagem.**

Metodologias e Visões	Autores
A educação é um processo de formação interior, fato que revelava.	<b>Sócrates</b> (ca 469 a.C. ou 470 a.C. – 399 a.C.).
O ato de ensinar não se limita aos conteúdos e que se afasta do modo preceptor, desta forma, todos devem ser ensinados independente de suas particularidades. Visa o brincar como primeiro recurso para a aprendizagem.	Johann Amos <b>Comenius</b> (1592-1670).
A aprendizagem por meio das experiências, recomendando deixar as crianças o mais livre possível. Coloca a criança no centro do processo de ensino e aprendizagem e retira o foco do mestre, descobre a infância e a reconhece como o período em que o ser é natural e ainda não foi corrompido pela sociedade.	Jean-Jacques <b>Rousseau</b> (1712-1778)
A finalidade da educação é fazer com que o homem se torne a representação da lei interior divina. Sua pedagogia lúdica utiliza os jogos e outros objetos como artifícios que contribuí com o processo de ensino e aprendizagem. Os brinquedos educativos formam a criança “por meio de um contato ativo com as formas elementares que revela e simboliza a “generalidade” dos objetos em questão”.	Friedrich <b>Frobel</b> (1782-1852)
Com a teoria do “aprender fazendo”, defende a educação como um processo de reconstrução e reorganização das experiências adquiridas que irão influenciar as experiências futuras. Atividade de autônoma e criativa, conciliando os saberes e os conteúdos com a prática da vida cotidiana.	John <b>Dewey</b> (1859- 1952)



A pedagogia Waldorf visa o desenvolvimento integral da criança como ser humano, não apenas do aspecto intelectual. é que a escola forme seres humanos por meio de uma “educação para liberdade”. Seu objetivo é desenvolver indivíduos livres, integrados, socialmente competentes e moralmente responsáveis, com o conceito de que o desenvolvimento de cada ser humano é diferente. Assim, o ensino deve levar em conta as diferentes características de cada indivíduo.

Rudolf **Steiner**  
(1861 – 1925)

O ambiente deve ser apropriado para poder viver e aprender o desenvolvimento interno e externo de modo integrado. Em que a sala de aula adaptada ao tamanho da criança e a necessidade de material didático estimulante para ela.

Maria **Montessori**  
(1870- 1952)

Um fator relevante em sua proposta era o incentivo que as crianças recebiam para a autodisciplina e o senso de responsabilidade.

A brincadeira e o jogo são atividades infantis de extrema importância para o desenvolvimento, ajudam a criar sistemas simbólicos para agir numa esfera cognitiva.

Lev **Vygotsky**  
(1896-1934)

Com o socioconstrutivismo, que insere o papel da cultura na formação do pensamento sua teoria é a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que representa a distância entre o nível de desenvolvimento da criança, o que ela consegue resolver sozinha, e um nível de desenvolvimento potencial, no qual ela consegue resolver problemas com o auxílio de algum adulto ou de seus pares.

Piaget entende que o jogo ou brincadeira criam conflitos que levam à assimilação e à acomodação de novos conhecimentos. O conhecimento em sua concepção era derivado de uma interação construtiva entre sujeito e objeto. o construtivismo era o contrário do que se pregava nos métodos diretos, porque não se relacionava com o acúmulo de saberes, mas com a “reestruturação daquilo que a pessoa já sabe”.

Jean Piaget (1896- 1980)

O lúdico contribui no processo de aprendizagem, sendo uma ferramenta concreta, pode ser um organizador prévio, que permite aprender fugindo dos métodos de memorização, ajudando a construir aprendizagens o mais significativas possíveis, fugindo das formas impositivas e conceitos prontos, permitindo a construção do conhecimento, pois o que enriquece a experiência é mais fácil de ser lembrado.

David **Ausubel**  
(1918 – 2008)

A aprendizagem só é possível a partir daquilo que tem significado para quem está aprendendo. A necessidade de exemplificar, contextualizar ou significar antes de expor o novo saber, pois, desta forma, os educandos poderiam se sentir motivados para aprender “o diálogo é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo”.

Paulo **Freire**  
(1921-1997)

A aprendizagem é um processo corporal e que também acontece acompanhada da sensação de prazer.

Hugo **Assmann**  
(1933 - 2008),

Fonte: Adaptado de Santos (2016) e Nascimento et al. (2011) apud (Rizzo 1985), Wajskop (1995), (LEGENDRE, 2013), Gadotti (2010).

Para melhor entendimento, define-se por metodologia **SCRUM** uma metodologia ágil para a gestão e o planejamento de projetos de software, em que os projetos a serem realizados

são divididos em ciclos e debatidos em reuniões conhecidas como Sprints e permite que a equipe interaja em todo o processo (SOARES, 2004). Com esses aspectos o manual está dividido em duas partes: a primeira para o desenvolvimento autista e a outra para empresas; subdividindo-se em ciclos para o autista (busca pela profissão; buscando emprego, entrevista, adequações para o ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades, plano de carreira, demissão e a busca de outro emprego e negócio próprio), são pontos em que, podem ser debatidos com os que estão ao seu redor. E na visão da empresa, os ciclos são: busca do profissional adequado, recrutando autista, adequações para entrevista, ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades, plano de carreira e demissão, também pode ser discutido com o próprio funcionário autista para desvendar a melhor adequação para o seu desenvolvimento.

**ABA** Análise do Comportamento Aplicado ( Applied Behavior Analysis) é um termo originado do campo científico do behaviorismo, que observa, analisa e explica a associação entre o ambiente, o comportamento humano e a aprendizagem (LEAR, 2004). Essa metodologia foi aplicada ao apresentar de forma lúdica e visual a parte do autista.

**KIRA** é uma metodologia que se originou do resultado de uma parceria estabelecida entre o Centro de Autismo, Dr. Leo Kannerhuis (em Doorwerth na Holanda), RMPI (Barendrecht), Rijngeest Groep, Centrum Autism (Leiden), De Grote Rivieren, De Steiger (Dordrecht), Centrale RINO-groep (Utrecht). De acordo com as diretrizes desse método todas as recomendações devem ser colocadas numa matriz dividida em 4 fases: 1ª FASE - Fase Inicial (intake) 2ª FASE - Avaliação (assessment) 3ª FASE - Apoio (support) 4ª FASE - Acompanhamento (" coaching"). As fases iniciais ressaltam as competências do colaborador autista, o seu "network pessoal" para apoio em que seja necessário, e a terceira e quarta fases não envolvem apenas o tutor (no caso de emprego apoiado) e o funcionário com TEA, mas também os pais, cônjuges e todas as pessoas que coabitam em seu meio (FILIPE, 2013).

O conceito da Engenharia de Produção vem contribuir nos quesitos de adequações de infraestrutura e ergonômica, que possam se fazer necessária para maior capacidade de produção.

Os conceitos de Administração vêm contribuir para a quebra de paradigmas, desmistificando o autismo para os demais funcionários; ou fazendo a empresa mais flexível como permitir o uso de bermuda quando o autista tem maior característica sensorial ao ponto de não conseguir colocar calças.

E entrando em Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos (RH), as adequações nas metodologias de recrutamentos e plano de carreira já conhecidas pelas equipes de gestão, se

agregaram-se as pesquisas com profissionais que acompanham rotinas de autistas (mencionadas nos capítulos três e quatro), são pilares que sustentam essa dissertação para a proposta de: Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista - MDPA.

Só conhecendo a forma de funcionamento da empresa e do candidato com TEA é possível escolher e utilizar as estratégias de intervenção mais adequadas a cada caso e identificar o que será mais importante. Essas propostas visam como uma sugestão e não regra.

O sucesso da integração bem-sucedida no local de trabalho baseia-se tanto nos esforços de aprendizado dos trabalhadores autistas como nas adaptações às suas condições de trabalho (HENDRICKS, 2010).

Com base no resultado de suas entrevistas, Müller, Schuler identificaram tais barreiras para inserção de pessoas com TEA como as categorias do processo de candidatura (currículos, contato telefônico, entrevistas), a adaptação a novas rotinas de trabalho, comunicação e interação social. (MÜLLER; SCHULER; YATES, 2008)

Como pessoas com TEA e Empresa podem ser beneficiadas mutuamente, a partir de algumas adequações sugeridas na Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista – MDPA, apresentada na forma de um manual orientativo, inicialmente demonstrado de forma lúdica para melhor entendimento dos autistas, que são mais visuais demonstrada na ilustração 3 e depois convencional.

Ilustração 3 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA.



Com ajuda de Familiares e amigos próximos realize uma lista de suas habilidades e preferências, relacionadas com áreas profissionais e descobrir quais cargos ou profissões melhor se ajustam.

## Buscando Emprego



Para buscar um emprego e exercer é necessário ter autonomia de locomoção pela cidade. Faça também uma lista de Network e os comunique-os sobre sua pretensão de conseguir um emprego. Treinar uma apresentação pessoal de trinta a sessenta segundos até que fique de modo espontâneo.

## Buscando Emprego

Ter um curriculum atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entrega-lo. Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu curriculum para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.



Para cada limitação transforme-a em um ponto positivo em seu curriculum ou apresentação\*. Caso não se sentir seguro de procurar sozinho, procure agências que ofereçam suporte como recrutamento inclusivo ou emprego apoiado.



## Entrevista



Treine outra apresentação de 30 a 60 segundos, porém agora com:

- Uma breve apresentação pessoal, inclusive seu objetivo profissional ou o tipo de posição a que aspira.
- Três ou quatro realizações específicas comprovando que você atende ou excede os requisitos para essa posição.

Alguns traços de caráter ou habilidades adaptativas que o fazem sobressair-se entre os candidatos comuns.

## Adequações no ambiente de Trabalho



### Adequações Físicas:

- Acostumar-se com o uso de uniformes, quando obrigatório.
- Postura e atitudes Profissionais.

### Adequações para o relacionamento com a Equipe:

- Buscar se interagir ao clima organizacional.
- Em caso de dúvidas perguntar.
- Respeitar a hierarquia da empresa.
- Ter algumas respostas prontas, para não aparentar grosseria, caso a pessoa não tenha lhe compreendido; como por exemplo: saudações ou até mesmo perguntas.

### Adequações da Função:

- Buscar conhecer claramente suas funções.
- Em caso de dúvida perguntar, mas cuidado para não ser excessivo.
- Habituar-se com a carga horária. E está ciente que pode alterar ou ser preciso fazer hora-extras.
- Caso algo esteja lhe incomodando procurar o responsável e expor, pois caso não seja capaz de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

## Desenvolvendo Habilidades.



Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa.  
Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular.  
Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.



Ao ter conhecimento sobre o Plano de Carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro no que você já realiza, visar novas frentes e interesses.

Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário pergunte se aquele momento é oportuno.



## Demissão e a Busca de outro emprego



Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades.


O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim novas oportunidades .

Refazer a lista de habilidades, prioridades e network.

Prepare um novo comercial de apresentação.

Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu curriculum atualizado.

## Negócio Próprio.



Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos os quais estará sendo inserido seus investimentos.

Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos como o do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio ("| Sebrae", 2019).

Buscar pessoas (seja dentro do Espectro ou Neoróticas) que possam preencher as suas lacunas devido suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.

A Tabela 14 apresenta a mesma situação, que a ilustração anterior, porém em um formato tradicional.

**Tabela 14 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA - Autista. Apresentada como Manual Orientativo.**

<b>Adequações e Instruções Para os Autistas:</b>	
<b>Busca pela Profissão ou Função:</b>	<p>Com ajuda de Familiares e amigos próximos realize uma lista de suas habilidades e preferências, relacionadas com áreas profissionais e descobrir quais cargos ou profissões melhores se ajustam.</p> <p>Procurar responder:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><b>Autista:</b></p> <p>- <i>O que sei fazer que possa contribuir em uma empresa ou sociedade?</i></p> <p>- <i>Quais vagas estão sendo ofertadas ou empresas estão contratando no momento?</i></p> </div>
	<p>Lembre-se que existe várias formas de contratações, escolha a que melhor se adeque a você e sua personalidade.</p> <p>Para buscar um emprego e exercer é necessário ter autonomia de locomoção pela cidade.</p> <p>Faça uma lista de Network e os comunique-os sobre sua pretensão de conseguir um emprego. Treinar uma apresentação pessoal de trinta a sessenta segundos até que fique de modo espontâneo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><b>Autista:</b></p> <p><i>Meu nome é _____, e atualmente procuro emprego na área de _____.</i> Tenho ____ anos de experiência trabalhando/ estudando com _____. Sou formado em _____. Eu me considero um bom _____, e tenho bom senso de humor.</p> <p><i>QUEM você conhece que trabalha com _____?</i></p> <p><i>QUAIS empresas existem na área que _____?</i></p> <p><i>QUEM você conhece que eu possa entrar em contato?</i></p> </div>
<b>Buscando Emprego:</b>	<p>Ter um curriculum atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entregá-lo.</p> <p>Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu curriculum para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.</p> <p>Transforme cada limitação em um ponto positivo em seu curriculum ou apresentação.</p>

Caso não se sentir seguro de procurar sozinho, procure agências que ofereçam suporte como recrutamento inclusivo ou emprego apoiado.

### Entrevista

Treine outra apresentação de 30 a 60 segundos, porém agora com:

- Uma breve apresentação pessoal, inclusive seu objetivo profissional ou o tipo de posição a que aspira.
- Três ou quatro realizações específicas comprovando que você atende ou excede os requisitos para essa posição.

Alguns traços de caráter ou habilidades adaptativas que o fazem sobressair-se entre os candidatos comuns (LDS, 2018).

#### Adequações Físicas:

- Acostumar-se com o uso de uniformes, quando obrigatório.
- Postura e atitudes Profissionais.

#### Adequações para o relacionamento com a Equipe:

- Buscar se interagir ao clima organizacional.
- Em caso de dúvidas perguntar.
- Respeitar a hierarquia da empresa.
- Ter algumas respostas prontas, para não aparentar grosseria, caso a pessoa não tenha lhe compreendido; como por exemplo: saudações ou até mesmo perguntas.

### Adequações para o ambiente de trabalho

#### Adequações da Função:

- Buscar conhecer claramente suas funções.
- Em caso de dúvida perguntar, mas cuidado para não ser excessivo.
- Habituar-se com a carga horária. Estar ciente que pode alterar ou ser preciso fazer hora-extras.
- Caso algo esteja lhe incomodando procurar o responsável e expor, pois caso não seja capaz de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

### Desenvolvendo Habilidades:

Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa.

Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular.

Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.

### Plano de Carreira:

Ao ter conhecimento sobre o Plano de Carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro no que você já realiza, visar novas frentes e interesses.

Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário pergunte se aquele momento é oportuno.

<b>Demissão e a Busca de outro emprego:</b>	Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades.
	O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim novas oportunidades.
	Refazer a lista de habilidades, prioridades e network.
	Prepare um novo comercial de apresentação.
	Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu curriculum atualizado.
<b>Negócio Próprio:</b>	Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos os quais será inserido seus investimentos.
	Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos como o do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio (“  Sebrae”, 2019).
	Buscar pessoas (seja dentro do Espectro ou Neoróticas) que possam preencher as suas lacunas devidas suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.

Fonte: Autora 2019.

Antes da pessoa ser rotulada como “autista”, ela é um indivíduo, um “ser” com fraquezas e qualidades, assim como suas características a transformam em única. Por isso a abordagem sugerida não se aplica a todos os autistas. De acordo com Temple Grandin , adaptar o ambiente de trabalho possa ser necessário como luzes e fone para os ruídos (GRANDIN; PANEK, 1947). As adequações da empresa, mostradas na Tabela 14, não são todas necessárias, ficando sujeitas às características individuais do perfil de cada pessoa dentro do espectro.

**Tabela 15 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/ MDPA - Empresa.**

<b>Adequações e Instruções Para Empresas Contratantes de Pessoas com TEA:</b>	
<b>Busca do Profissional Adequado a vaga:</b>	Realizar uma lista com as principais atribuições e funções necessária para aquela determinada vaga.  Buscar Habilidades que se destacam em pessoas com TEA por meio de conversas com o próprio ou se precisar com os profissionais médicos que faz seu acompanhamento ou empresas especializadas.
<b>Recrutando Autista:</b>	Os Profissionais de recrutamento também têm que estarem aptos a realizar uma seleção adaptada as necessidades dos profissionais autistas. Não se restringir apenas a formação teórica e sim buscar habilidades e competências reais.  No recrutamento, o anúncio projetado com cores e ícones, o que facilitaria a compreensão das informações.

Estar ciente que as pessoas com TEA tem características individuais e que não existe uma forma “engessada” e que será necessário fazer adaptações como eliminar algumas dinâmicas ou barulhos.

#### **Adequações para Entrevista**

Entre as etapas da seleção optar por fazer entrevista individuais seja pessoalmente, pelo WhatsApp e / ou Vídeo conferência acreditando que seria possível projetar uma relação sem o contato visual direto, facilitando a comunicação entre o entrevistador e entrevistado. Ressalta-se que pode ser necessário a presença de profissionais da área da saúde ou um suporte familiar para o indivíduo.

Lembre-se que as pessoas dentro do espectro por muitas vezes evitam o contato visual, situação essa que com pessoas neurotípicas transpareceria insegurança ou inconfiáveis.

#### Adequações Físicas:

- Os móveis desenhados com cantos arredondados, cadeiras sem rodas e com apoio de braço, estante livreiro em meia altura já que o autista tende a ter menor sensibilidade ao machucar-se (caso apresente dificuldades motoras).
- O piso laminado com amortecimento e lixeiras embutidas para evitar esbarrões e acidentes (caso apresente dificuldades motoras).
- Em locais privativos, como o banheiro, detalhe da maçaneta reta e sem chave interna, sendo projetada uma placa indicativa de ocupado e lâmpadas com sensor de movimento se (caso apresente dificuldades motoras e /ou sensoriais).
- As cores escolhidas para o ambiente no tom “frias” para não estimular em excesso, assim como a iluminação (caso apresente dificuldades sensoriais a luz).
- Em prateleiras e caixas utilizar cores diferentes, para melhor organizar as tarefas diárias, criando um fluxo a partir das matrizes e aplicação do 5S.

#### **Adequações para o ambiente de trabalho**

Na mesa do funcionário autista projeta-se objetos como fones de ouvido para momentos de diminuir ruídos e ansiedade em momentos eventuais (caso apresente dificuldades sensoriais auditivas).

(ALMEIDA; BOHN; HUBER, 2016).

#### Adequações da Equipe:

- Conhecer e respeitar as limitações do outro;
- Mostrar o organograma da empresa mostrando sua posição e explicar que é passível de mudança.
- Ao delegar, fazer de forma objetiva e fácil compreensão\*.
- Nos casos de dúvidas, explicar a mesma coisa de formas diferentes e mais objetivas ou direcionadas possíveis.
- Em casos de crises, compreender e saber como lidar com a situação para acalmá-lo.

#### Adequações da Função:

- Mostrar claramente quais serão as atribuições que terá que realizar, assim como prazos temporizar, fornecer as informações certas desde o início.

Exemplo isso pode significar que um convite por escrito para uma reunião deve incluir detalhes sobre a localização, tempo, duração e conteúdo da discussão, objetivos, bem como os nomes e posições dos participantes.

- Para explicar suas tarefas pode ter momento que terá que desenhar ou explicar por meio de fluxograma.
- Não ficar alterando a rotina, como horário e hora-extra sem aviso prévio.

Buscar o feedback do Autista sobre seu bem-estar, pois alguns podem não serem capazes de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

#### **Desenvolvendo**

##### **Habilidades:**

Nunca subestime a capacidade do colaborador devido ser autista.

Método de aprendizagem autismo tem um grande impacto sobre o estilo de vida. É importante obter uma visão sobre o melhor método de aprendizagem individualmente de cada autista. Pois, um comportamento seguido por um estímulo reforçador resulta em uma probabilidade aumentada de que aquele comportamento ocorra no futuro (LEAR, 2004).

Fatores resultantes do autismo podem afetar os métodos de aprendizagem "normais", ou seja, não ser capaz de pensar simbolicamente, não ser capaz de imaginar algo, não ser capaz de processar mais de uma tarefa de cada vez ou não ser capaz de generalizar habilidades. Os colaboradores muitas vezes precisam de ferramentas auxiliares, como o visualização de instruções ou instruções adaptadas (KIRCHNER; DZIOBEK, 2014). Descrever suas funções detalhadamente ou ilustrar “o que” e “como” se deseja, facilitará o cumprimento da tarefa.

##### **Plano de Carreira:**

Com o organograma em mãos marque em que função seu colaborador está e hierarquicamente até qual função pode chegar em um plano de carreira, descreva cada atribuição, competência e tempo exige cada função, assim como cada remuneração e benefícios.

##### **Plano de Carreira:**

Mostre desde o início que entrar na empresa como pode ser sua ascensão profissional. Seja honesto explicando quando não desenvolveu e como poderia melhorar para desenvolver e incentive-o a buscar seu crescimento e em contrapartida quando alcançar tais competências promova-o como qualquer outro colaborador nerotípico. Permitir que o colaborador possa desenhar sua própria trajetória ou Plano de carreira conforme as habilidades por ele sendo desenvolvidas.

Garantir que cada etapa seja de modo natural e gradativo, ou seja, sem mudanças bruscas ou radicais na rotina.

Permita que as atribuições sejam trocadas ou inseridas aos poucos para que o colaborador se sinta seguro com a nova função.

<b>Demissão:</b>	<p>Depois de procurar remanejar para outros setores ou funções e mesmo assim o funcionário autista não atenda a expectativa da empresa; não por ser autista ou suas limitações, mas porque se faz necessário sua demissão. Para tanto, seja honesto mostre o que a empresa desejava e o que lhe foi apresentado ou oferecido por parte do colaborador. Esclareça as dúvidas se houver e procure conversar da melhor forma possível para não ocasionar uma frustração.</p> <p>Lembrando que cada indivíduo é único. O fato de que um indivíduo não desempenhou como o esperado, que o outro também não vai conseguir.</p>
------------------	--

Fonte: Autora 2019.

Embora o estudo não tente generalizar essa informação para todos os indivíduos com TEA, apresenta certos pontos consistentes para melhor análise e entendimento, os pontos a seguir serão amplificados:

#### 5.1.1 Transformando Pontos Negativos Em Positivos.

A Psicologia Positiva começou em busca de respostas para as consequências dos distúrbios e perturbações Pós-Guerra, ocasionados na II Guerra Mundial (MARUJO et al., 2007). E tem cada vez ganhado mais força e abrangência de conhecimento. Seus princípios são destacado na Tabela 16.

**Tabela 16 - Os princípios, que Cooperrrider e Whitney (2005) dizem caracterizar a “Revolução Positiva” ou Psicologia Positiva.**

**Princípio Construcionista** – O que se sabe de uma organização e o seu destino estão entrelaçados. Procuramos constantemente dar sentido e compreender as pessoas e a realidade que nos rodeia. Para sermos eficazes, precisamos ser adeptos de uma arte de compreender, ler e avaliar as organizações como construções humanas vivas. A realidade, tal como a conhecemos, é construída socialmente através da linguagem e dos diálogos que estabelecemos. "As palavras criam mundos."

**Princípio da Simultaneidade** – Porque a realidade é uma construção social em evolução permanente, é possível pelo questionamento influenciar essa realidade. Questionar e mudar não são momentos separados, mas simultâneos. Questionar é intervir e promove a mudança. "O Questionamento gera mudanças."

**Princípio Poético** – Os temas que escolhemos estudar/pesquisar determinam e criam o mundo que descobrimos. Organizações, como livros abertos, são histórias em co-construção e constituem recursos inesgotáveis de aprendizagem. "Nós escolhemos aquilo que estudamos."

**Princípio Antecipatório** - Os sistemas humanos são inspirados e guiados pelas suas imagens do futuro. Uma imagem positiva de futuro antecipará, ou levará, à ação positiva. "A imagem inspira a ação."



Princípio Positivo-As mudanças em larga escala necessitam de envolvimento e união, bem como de emoções positivas da parte das pessoas envolvidas. Esta postura positiva é conseguida através de questões positivas. Quanto mais positivas forem as questões, maior o entusiasmo e mais possível é a manutenção da mudança. “Questões positivas levam a mudanças positivas.”

---

Fonte: Marujo et al. (2007) (Adaptado a partir de Cooperider & Whitney; 2000; 2005; Whitney & Trosten-Bloom, 2003).

Utilizando-se o conceito da Psicologia Positiva e Foco em Soluções que tem como objetivo concentrar-se nos pontos fortes, em vez de pontos fracos, aliando-se à psicologia organizacional, sugere-se a importância de identificar e fomentar as capacidades positivas dos indivíduos, em vez de tentar apagar os pontos fracos (LUTHANS, 2002).

As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionada as funções corretas podem revelar habilidade superiores as demais pessoas. Alguns exemplos descritos na tabela 17 a seguir:

**Tabela 17 - Transformando Pontos Negativos Em Positivos.**

<b>Dificuldades</b>	<b>Funções</b>
Dificuldade na interação social;	Funções que exijam maior concentração.
Pouco ou nenhum contato visual - não olha nos olhos;	Funções virtuais
Preferência pela solidão;	Funções isoladas
Fixação inapropriada em determinados objetos;	Funções de Controle de Qualidade
Hiperatividade ou extrema inatividade - muitos têm problemas de sono ou excesso de passividade;	Funções tediosas no caso de inatividade e serviços operacionais no caso de hiperatividade.
Resistência às alterações na rotina;	Funções repetitivas e metódicas.

---

Fonte: Autora 2019.

### 5.1.2 Delegando tarefas.

Ser muito literal, fazer poucas ou muitas perguntas e enfatizar as regras não escritas do local de trabalho são razões dadas para não ser bem-sucedido em um trabalho. Por isso uma tarefa bem compreendida terá maior probabilidade de ser bem executada. A tabela 18 segue um exemplo de como pode ser transmitida uma tarefa ao autista.

Tabela 18 – Demonstrando as tarefas diárias para o Colaborador com TEA.

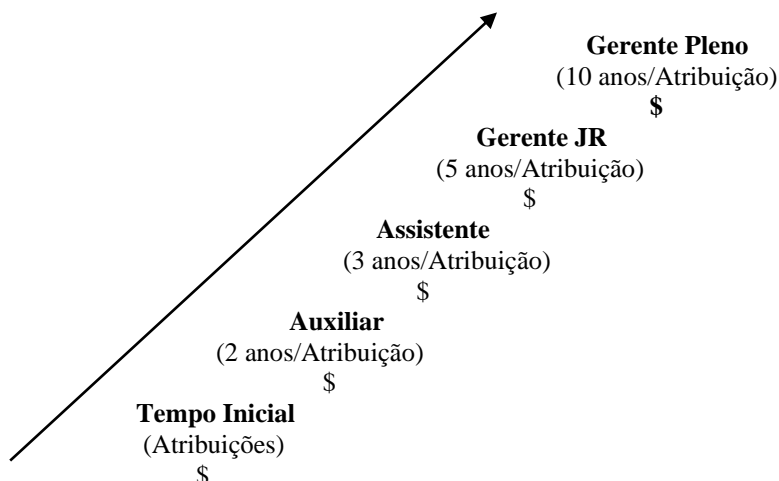
Tarefa	Objetivo da Tarefa	Como Fazer?	Em caso de Variações Quais Decisões Tomar	Prazos/ Horários
Realizar 10 cadastros de fornecedores.	Manter lista de fornecedores atualizadas diariamente.	Planilhas no Excel separado em pastas nomeadas por matéria – prima e em ordem alfabética.	Se > 10 criar pasta. Se < esperar nova remessa.	Das 8:00h às 12:00h.
ALMOÇO das 12:00h às 14:00h				
Realizar 10 cadastros de clientes	Manter lista de fornecedores atualizadas diariamente.	Planilhas no Excel priorizado por valor de compra e em ordem alfabética.	Se a compra for > R\$10.000 cliente A. Quando for entre 9.999,99 e 5.000 clientes B E < que 4.999,99 cliente C	Prazo de entrega das planilhas em 2 dias.

Fonte: Autora 2019.

### 5.1.3 - Projeção de Carreira.

Ao ingressar na empresa, o colaborador com Transtorno Espectro Autista deve ter possibilidade de ascensão profissional. Realizando uma preparação, será mais fácil ser inserido em novas atribuições, conforme sua capacidade produtiva, competências e habilidades ao serem desenvolvidas gradativamente e não como uma mudança radical e inesperada. O exemplo da Ilustração 4 não levou em consideração o tempo de aprendizagem e sim, o tempo médio de experiência para exercer a função.

#### Ilustração 4 - Exemplo de Plano de Carreira.



Fonte: Autora 2019.

O planejamento da carreira para pessoas com TEA exige uma avaliação da sua situação particular, para de analisar até que ponto afeta sua capacidade para realizar determinadas tarefas, e se almeja tal evolução. Essa análise envolve a comparação entre as capacidades funcionais da pessoa em questão e a descrição das exigências do posto de trabalho, o que é fundamental para a identificação dos objetivos vocacionais e escolha dos trabalhos mais adaptados (FILIPE, 2013) .

#### 5.1.4 - Exemplificando o plano de carreira da área logística para pessoas com TEA.

As atribuições foram projetadas pelo plano de curso do SEBRAE e Centro Paula Souza, ambas instituições de ensino profissionalizante com grande representatividade no mercado de trabalho e não por vagas disponíveis ofertadas para não limitar o campo de atuação. Nem todos poderão estar aptos a cumprir e desenvolver todas atribuições destacadas, porém as análises foram realizadas pelo perfil geral de habilidades autísticas apresentadas durante as pesquisas.

Visualiza-se em negrito e centralizado, com o mostrado na Tabela 19, as atribuições logísticas (área como exemplificação) que o autista que pensa por padrão teria habilidades em aprender e desempenhar com êxito. Tornando-se viável um plano de carreira adaptável para essa área por exemplo, e a sua direita as possíveis limitações.

**Tabela 19 - Plano de Carreira na área Logística adaptado para pessoa dentro do espectro.**

<b>Tempo Inicial (Baseando nas vagas disponíveis no mercado)</b>		
<b>Requisitos para vaga na área de Logística / Suprimentos.</b>	<b>Atribuições</b>	<b>Habilidades normalmente encontradas no Autista que pensa por Padrões.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensino Médio</li> <li>• Conhecimento em Excel.</li> </ul>	<p><b>Atuar com programação de manutenção preventiva e corretiva em sistema de gestão de frota. Realizar a abertura e fechamento de ordem de serviço, controle de manutenção, gerenciamento de controle de abastecimento, controle de média do veículo, check list dos veículos, controle de infrações ou avarias causados por motoristas (CATHOS, 2019).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detalhista;</li> <li>• Observador;</li> <li>• Focado;</li> <li>• Raciocínio Lógico e objetivo;</li> <li>• Interesses por cálculos; tecnologia e Programação;</li> </ul>

- Interesse por funções repetitivas e padrões ritualizados.

#### Auxiliar (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O AUXILIAR DE LOGÍSTICA é o profissional que atua nos serviços de apoio às atividades e rotinas administrativas da área de Logística; presta atendimento a clientes e fornecedores e colabora no processo de comunicação, organização e manutenção de documentos variados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Desenvolver as rotinas administrativas e de planejamento da área logística.</li> <li>♦ Viabilizar processos e operações logísticas, conforme o canal de comunicação.</li> <li>♦ Executar tarefas pertinentes à área logística, utilizando-se de equipamentos e programas de informática.</li> <li>♦ Trabalhar de acordo com a legislação e os códigos de ética profissional nas relações pessoais e profissionais.</li> <li>♦ Desenvolver atividades de planejamento e organização dos recursos humanos.</li> <li>♦ Auxiliar na elaboração dos custos logísticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Comunicar-se, durante as atividades profissionais, utilizando textos técnicos em língua portuguesa e em língua estrangeira (“  Sebrae”, 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).</li> </ul>

#### Assistente (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O ASSISTENTE DE LOGÍSTICA é o profissional que realiza atividades de processamento de pedidos, planejamento e operação de recebimento, de conferência, de armazenagem de materiais, de programação de produção, de separação e distribuição de produtos, de levantamento de dados para custeio das operações. Elabora relatórios e gráficos de acompanhamento de processos operacionais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Elaborar e planejar a estrutura organizacional do setor logístico.</li> <li>♦ Controlar armazenagem e movimentação de materiais.</li> <li>♦ Inserir dados para os sistemas de planejamento, programação e controle de custo. Programação e controle da produção de bens e serviços.</li> <li>♦ Executar procedimentos de movimentação, expedição e distribuição de materiais.</li> <li>♦ Auxiliar no processamento de compras e emissão de pedidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Planejar e avaliar oportunidades de melhorias nas atividades logísticas</li> <li>♦ Participar da elaboração do planejamento.</li> <li>(“  Sebrae” 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).</li> </ul>

**Técnico em Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)**

<b>Perfil</b>	<b>Atribuições</b>	<b>Limitações</b>
O TÉCNICO EM LOGÍSTICA é o profissional que colabora na gestão dos processos de planejamento, operação e controle de programação da produção de bens e serviços, programação de manutenção de máquinas e de equipamentos, de compras, de recebimento, de armazenamento, de estoques, de movimentação, de expedição, transporte e distribuição de materiais e produtos, e executa as mesmas funções utilizando tecnologia da informação. Identifica metodologias, sistemas, procedimentos e equipamentos e estabelece critérios para seleção e utilização adequadas. Presta atendimento aos clientes. Elabora e interpreta tabelas, gráficos e mapas. Implementa os procedimentos de controle de custos, qualidade, segurança e higiene do trabalho no sistema logístico. Atua de forma cooperativa e solidária, segundo princípios éticos e cidadãos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ <b>Planejar e controlar transportes e cargas.</b></li> <li>♦ <b>Classificar áreas de riscos nos setores de recebimento, produção e distribuição de materiais.</b></li> <li>♦ <b>Trabalhar de acordo com as normas ambientais, de saúde e de segurança no trabalho.</b></li> <li>♦ <b>Executar o fluxo de entrada e saída de materiais, atendendo as políticas da organização e a legislação vigente.</b></li> <li>♦ <b>Desenvolver gestão da qualidade em atividades logísticas.</b></li> <li>♦ <b>Gerenciar processos logísticos, utilizando sistemas operacionais.</b></li> <li>♦ <b>Aplicar a legislação fiscal e tributária que regula as atividades de comercialização de produtos e serviços.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Desenvolver planejamento produtivo.</li> </ul> <p>(“  Sebrae”, 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).</p>

**Tecnólogo de Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)**

<b>Perfil</b>	<b>Atribuições</b>	<b>Limitações</b>
O Tecnólogo em Logística é o profissional especializado em armazenagem, distribuição e transporte. Atuando na área logística de uma organização, planeja e coordena a movimentação física e de informações sobre as operações multimodais e intermodais de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desenvolver planilhas de custos, sistemas de informações, estatística etc.;</b></li> <li>• <b>Atuar no ambiente Supply Chain Management;</b></li> <li>• <b>Atuar na otimização e racionalização dos processos logísticos, com o uso da tecnologia da informação, para: aumento da</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisar, estruturar e sintetizar informações relacionadas a área de logística de armazenagem, transporte e distribuição de bens;</li> <li>• Compreender a Logística como parte da estratégia corporativa;</li> <li>Desenvolver visão sistêmica da gestão das empresas, em todas as funções: marketing.</li> </ul>

---

transporte, incluindo o gerenciamento de pessoas para proporcionar fluxo otimizado ao longo da cadeia de suprimentos. Ele projeta e gerencia redes de distribuição e unidades logísticas, estabelecendo processos de compras, identificando fornecedores, negociando e estabelecendo padrões de recebimento, armazenamento, movimentação e embalagem de materiais. Ocupa-se ainda do inventário e gerenciamento estratégico de estoques, sistemas de abastecimento, programação, monitoramento do fluxo de pedidos, cálculo de custos de fretes e transbordos, sistemas de tráfego e gerenciamento de transportes urbano de carga e passageiros, que envolvam os modais rodoviário, ferroviário, aeroviário, dutoviário e aquaviário.	<p><b>produtividade; identificação e redução das perdas nas atividades de transportes e armazenagem com objetivo de reduzir os custos logísticos;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos de pessoal e de recursos materiais, dos sistemas de armazenamento, transporte e distribuição;</b></li> <li>• <b>Correlacionar às diversas modalidades de transportes: rodoviário, ferroviário, marítimo, hidroviário, portuário, aéreo e dutoviário, com o tipo de bem a ser transportado;</b></li> <li>• <b>Organizar e controlar as operações de armazenamento, transporte e distribuição de bens.</b></li> </ul>	(CENTRO PAULA SOUZA, 2017).
---	--	-----------------------------

---

Fonte: Autora 2019.

O plano de carreira na área de logística é uma sugestão, é apenas um exemplo que pode ser atribuído ao autista; assim como neurotípico, o autista possui preferências e habilidades particulares e individuais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação fornece uma visão abrangente dos fatores contextuais que podem ser necessários para melhorar resultados de emprego para indivíduos com TEA.

O trabalho alcançou seu objetivo de pesquisa e descrição proposta, quanto ao estudo dentro da área da Engenharia de Produção sobre a capacidade produtiva de pessoas com Transtorno Espectro Autista, deixando a reflexão de mudar a ótica dos empregadores para realidade. E não basta somente ter leis, se não houver o poder de fiscalizar e garantir seu cumprimento. Embora esforços comecem a engatinhar, como no ano de 2018, quando 46.900 pessoas com deficiência (diversas) foram contratadas em decorrência de fiscalização do governo, ou seja, em um cenário de 35 mil empresas que teria a obrigatoriedade, um número muito baixo de 3.285 empresas foram multadas pelo não preenchimento das cotas (PAIVA JUNIOR, 2019b) .

Como um dos objetivos principais também foi atingido com a Elaboração da Metodologia de desenvolvimento adaptada para pessoas com Transtorno Espectro Autista, demonstrando cada etapa do processo de sua inclusão ao mercado de trabalho e um plano de carreira.

Em ambos os casos analisados, se limitou-se à pessoa com transtorno espectro autista grau leve por não encontrar os demais graus inseridos nos locais das amostragens. As análises demonstram que as respectivas pessoas com TEA possuem maior capacidade produtiva quando comparadas à produção com pessoas neurotípicas, podendo ou não ser casos isolados. Não houve uma grande escala de amostragem, devido as empresas se manterem fechadas para pesquisas ou como em alguns casos encontrados (para preservação ética não foi relatado no “corpo” da pesquisa) quererem “maquiar” a realidade, fugindo do real propósito da realidade científica.

A pesquisa e discussões ainda se encontram no seu início, visto os indicadores sobre o problema social extremamente relevante que é a empregabilidade de pessoas com TEA. Há uma escassez de discussões ou pesquisas sobre inclusão de pessoas com TEA no Brasil, assim como, estudo sobre suas habilidades, estorvou o aprofundamento sobre o escopo da sua capacidade produtiva.

A amostragem brasileira está em estágio embrionário sobre qualquer assunto referente ao autismo, dificultando pequenas e médias empresas se interessarem em sua contratação e as de grande porte, como as multinacionais ou até órgãos públicos, poucas realmente estão

dispostas a verdadeira inclusão com adaptações necessárias e aproveitamento de suas competências, que em sua grande maioria, contrata por obrigação de lei e os aloca às funções insignificantes para seu potencial. É uma realidade explicitamente observada em algumas entrevistas realizadas nesta dissertação.

As análises realizadas nesta pesquisa e a maioria dos incentivos encontrados no Brasil estão centralizados nas regiões Sul e Sudeste, onde há maior desenvolvimento, principalmente financeiro, ficando a preocupação ainda maior para as demais regiões e / ou classes sociais mais desfavorecidas.

Imagina-se que o insucesso ocorrido pela Prefeitura de que os alunos se capacitam, porém não são contratados e algumas intuições com o propósito de inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho, seja por procurarem empresas locais, na sua maioria, de pequeno e médio porte, não reconhecendo o benefício da mão-de-obra autista ou tem condições financeiras para mantê-los.

A inclusão precisa ser ainda enraizada na cultura e sociedade deste país, pois há muitos engajados pela causa, porém isso ocorre quando se tem algum relacionamento próximo com algum envolvido e as instituições de apoio possuem vagas muito reduzidas quando comparada às demandas. Se for trabalhado de forma unida para chegar a um mesmo objetivo, ou seja, aprendizagem, o desenvolvimento de suas potencialidades e habilidades, e não focar apenas nas limitações da deficiência ou a dificuldade de aprendizagem, ocorrerá a verdadeira inclusão.

Há quem acredite que essa realidade é uma utopia, porém o que se observou, é que a capacidade produtiva, desde que na função adequada, fazendo o que gosta e atreladas as suas habilidades pessoais é possível ser exercida por um autista no grau leve. O cenário estudado se centralizou nas fontes encontradas nas áreas de informática e tecnologia, porém foi em outros estudos e noticiários virtuais a abrangência encontrada também em outras áreas.



## **TRABALHOS FUTUROS**

A pesquisa limitou-se em pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA classificado como nível de comprometimento leve e/ou autofuncionamento e Asperger incluídas no mercado de trabalho; o restrito campo de pesquisa da amostragem se concentrou na Região Sul e Sudeste do Brasil, local com maior desenvolvimento em todos aspectos, principalmente, educacional e financeiro. Dentro da escassa oferta, além no nível mencionado, identificou-se apenas um no grau moderado (relatado na história do professor da prefeitura) e não houve nenhum colaborador que estivesse no nível avançado inserido no mercado de trabalho, ficando para os trabalhos futuros essa investigação, assim também outras ramificações sobre o tema ou assunto como o estudo de indicadores de certificação para empresas e escolas inclusivas.

## REFERÊNCIAS

- ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção :...** Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/interna.asp?p=399&m=424&s=1&c=362>>. Acesso em: 19 out. 2018.
- ABRÃO, M. PL 9960/2018 - Projeto de lei.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2170900>>. Acesso em: 14 nov. 2019.
- ADACAMP. ADACAMP – Associação para o Desenvolvimento dos Autistas em Campinas – São Paulo : Acessibilidade Inclusiva,** set. 2012. Disponível em: <<http://www.acessibilidadeinclusiva.com.br/adacamp-associacao-para-o-desenvolvimento-dos-autistas-em-campinas-sao-paulo/>>. Acesso em: 15 nov. 2019
- AGÊNCIA DO SENADO. Censos demográficos terão dados sobre pessoas com autismo.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/07/02/censos-demograficos-terao-dados-sobre-pessoas-com-autismo>>. Acesso em: 6 jul. 2019.
- ALMEIDA, M. E. G. G. DE; PINHO, L. V. DE.** Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia Clínica**, v. 20, n. 2, p. 173–184, 2008.
- ALMEIDA, M. R. C. D.; BOHN, C. L. Z.; HUBER, C. M. A Inclusão Do Autista No Mercado De Trabalho Através De Uma Experiência De Ensino-Aprendizagem**1. 2016.
- ALMEIDA, R. E. S.; BRASIL, R. S.; NOGUEIRA, U. DOS A.** Novas Carreiras Em Contraste Com Formas De Trabalho Tradicionais: Home Office E Freelance. **C@LEA - Revista Cadernos de Aulas do LEA**, n. 6, p. 32–46, dez. 2017.
- Apae Brasil.** Disponível em: <<http://apae.com.br/>>. Acesso em: 19 out. 2018.
- Artigo: Inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI223677,21048-Inclusao+dos+deficientes+intelectuais+no+mercado+de+trabalho>>. Acesso em: 19 out. 2018.
- Banco Itaú > Carreira - Diversidade - Inclusão de pessoas com deficiência - Feito Para Você.** Disponível em: <<https://www.itaui.com.br/carreira/diversidade/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- BASTOS, A. L. G.** O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional. **Adolesc. latinoam**, v. 3, n. 1, ago. 2002.
- BETELHEIM, B. A Fortaleza Vazia.** 1. ed. [s.l.] São Paulo: Martins Fontes LTDA,, 2001.
- BIANCHETTI, L.** Aspectos Históricos da Educação Especial. v. 03, 1995.
- BOUAKKAZ, H. et al. Accès À L’emploi Des Personnes Porteuses Du Syndrome D’asperger Et Autistes De Haut Niveau.** Paris: Fondation d’entreprise Malakoff Médéric Handicap, dez. 2014.

BRASIL, M. DA SAÚDE. S. DE A. À SAÚDE. D. DE A. P. ESTRATÉGICAS. D. DE A. À R. DA P. COM T. DO E. DO A. (TEA) / M. DA S., Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília.: Ministério da Saúde. **Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA)**. 1. ed. [s.l.: s.n.].

CANDEIAS, A. R. G. **Autismo: inclusão ou integração**. [s.l.: s.n.].

CATHOS. **Vagas na área logística/ suprimentos**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/vagas/area-logistica-suprimentos/>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

CENTRO PAULA SOUZA. Plano de Curso de Logística. **São Paulo**, p. 139, 2017.

CHAIR, S. A. **Autismo Cid 11 - Nova Classificação Associação Inspirare**, 4 jul. 2018. Disponível em: <<http://www.associacaoinspirare.com.br/autismo-cid-11-nova-classificacao/>>. Acesso em: 14 nov. 2019

**Convenção nº 159 da OIT**. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_159.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html)>. Acesso em: 29 set. 2018.

CORSEUIL, C. H. L.; REIS, M. C. Uma Definição alternativa para ocupação informal. <http://www.ipea.gov.br>, p. 29–35, fev. 2011.

COSTA, J. A. D.; SOUSA, L. M. D.; SOUSA, R. M. D. **A Importância Do Treinamento E Desenvolvimento De Pessoas Para O Sucesso Das Organizações**. p. 45, 2014.

COUR DES COMPTES. **Évaluation De La Politique En Direction Des Personnes Présentant Des Troubles Du Spectre De L'autisme**. França: Dec. 2017. Disponível em: <<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-01/20180124-rapport-autisme.pdf>>.

DANTAS, M. Informação e trabalho no capitalismo contemporâneo. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, n. 60, p. 05–44, 2003.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, v. 30, n. 3, p. 73–79, 27 set. 2017.

DIAS, S. Asperger e sua síndrome em 1944 e na atualidade. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 18, n. 2, p. 307–313, jun. 2015.

**Embaixada do Autistão no Rio de Janeiro – Sede Mundial**. Disponível em: <<http://autistan.rio/pt/>>. Acesso em: 18 mar. 2019.

ENGELS, F. O Papel Do Trabalho Na Transformação Do Macaco Em Homem (1876). **Revista Trabalho Necessário**, v. 4, n. 4, 8 jun. 2018.

**Engenharia de Produção - Curso Superior de Graduação Tradicional - Universidade Paulista**. Disponível em: <[http://www.unip.br/presencial/ensino/graduacao/tradicionais/exatas\\_eng\\_producao.aspx](http://www.unip.br/presencial/ensino/graduacao/tradicionais/exatas_eng_producao.aspx)>. Acesso em: 20 out. 2018.

FERNANDES, W. D. **Metrologia E Qualidade - Sua Importância Como Fatores De Competitividade Nos Processos Produtivos**. p. 12, 2009.

**Ferramentas de Apoio para Autistas**. Disponível em: <<https://autismo.institutopensi.org.br/ferramentas-de-apoio/downloads/>>. Acesso em: 13 out. 2018.

FERREIRA, P. R.; TEIXEIRA, E. V. DA S.; BRITTO, D. B. DE O. E. Relato de caso: descrição da evolução da comunicação alternativa na pragmática do adulto portador de autismo. **Revista CEFAC**, v. 13, n. 3, p. 559–567, 13 ago. 2010.

FIEL, W. A.; LEOCADIO, C. A. L. **O Menor Aprendiz À Luz Da Legislação Trabalhista Brasileira**. p. 51, 2011.

FILIFE, T. M. G. **As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger**. 2013.

FREITAS, H. et al. O Método De Pesquisa Survey. **Revista De Administração**, v. 35, n. 3, p. 105–112, set. 2000.

GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autismo e doenças invasivas de desenvolvimento. **Jornal de Pediatria**, v. 80, n. 2, p. 83–94, abr. 2004a.

GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autism and pervasive developmental disorders. **Jornal de Pediatria**, v. 80, n. 2, p. 83–94, abr. 2004b.

GALVÃO, A.; BRESSAN, A. A.; CAMPOS, B. D. **Finanças corporativas: teoria e prática empresarial no Brasil**. [s.l.] Elsevier, 2008.

GARIGLIO, J. Â.; BURNIER, S. Saberes da docência na educação profissional e tecnológica: um estudo sobre o olhar dos professores. **Educação em Revista**, v. 28, n. 1, p. 211–236, mar. 2012.

GOLDBERG, R. Implementar Programas De Voluntariado. **Como As Empresas Podem Implementar Programas De Voluntariado**, n. o Instituto Ethos e do Programa Voluntários, p. 119, abr. 2001.

GRANDIN, T.; PANEK, R. **The autistic brain: thinking across the spectrum**. Tradução; **O cérebro autista [recurso eletrônico] / Temple Grandin, Richard Panek; tradução Maria Cristina Torquillo Cavalcanti**. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 1947.

HENDRICKS, D. R. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. **Journal of Vocational Rehabilitation**, n. 2, p. 125–134, 2010.

**home | PROFISSÕES**. Disponível em: <<https://www.autistologos.com/profissoes-para-autistas>>. Acesso em: 18 out. 2018.

HOWLIN, P.; ALCOCK, J.; BURKIN, C. An 8-year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. **Autism: The International Journal of Research and Practice**, v. 9, n. 5, p. 533–549, dez. 2005.

I. PICCINATO, RICARDO. **Segredo da Mente: Autismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ricardo Piccinato, 2018.

IBGE, C. DEMOGRÁFICO. **IBGE | Cidades@ | São Paulo | São Vicente | Pesquisa | Censo | Sinopse**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-vicente/pesquisa/23/27652?detalhes=true>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

JANSEN, H.; ROMBOUT, B. **AutiPower! Successful Living and Working with an Autism Spectrum Disorder**. [s.l.] Jessica Kingsley Publishers, 2013.

KANNER, L. Autistic disturbances of affective contact. **Nerv. Child**. p. 1, 1943.

KIRCHNER, J. C.; DZIOBEK, I. Towards successful employment of adults with autism: A first analysis of special interests and factors deemed important for vocational performance. **Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology**, v. 2, n. 2, p. 77–85, 10 jul. 2014.

KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, p. 9, 2006a.

KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 28, p. s3–s11, maio 2006b.

LANCELOTTI, Í. D. S. **As Novas Perspectivas Trazidas À Terceirização Pela Lei N. 13.467/17: Afinal, A Reforma Trabalhista Realmente Precarizou Direitos Justrabalhistas Dos Trabalhadores Terceirizados?** Cachoeiro De Itapemirim (Es): Faculdade De Direito De Cachoeiro De Itapemirim (Fdci), 2018.

LANGHI, C.; PETEROSS, H. G.; NASCIMENTO, S. R. DO. **Inclusão Profissional De Jovens Aprendizes A Partir De Uma Empresa Júnior**. Disponível em: <<http://periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/442/296>>. Acesso em: 7 out. 2019.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **La construction des savoirs: manuel de methodologie en sciences**. [s.l.: s.n.].

LDS, J. **Apresentações do “Comercial de 30 Segundos”**. Disponível em: <<https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/me-in-30-seconds-statements?lang=por>>. Acesso em: 11 mar. 2019.

LEAR, K. **Manual ABA**. Disponível em: <<https://www.scribd.com/document/32334159/Manual-ABA>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

LEFIGARO.FR. **Microsoft veut embaucher des autistes**. 7 abr. 2015.

LEOPOLDINO, C. B. Cooperação e Antagonismo no Atendimento ao Autismo no Brasil: Mapeamento da Rede de Atores. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 6, n. 2, p. 137 a 154, ago. 2017.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. DA C. O Processo De Inclusão De Autistas No Mercado De Trabalho. **E&G Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 141–156, dez. 2017.

LIMA, E. et al. Ser seu Próprio Patrão? Aperfeiçoando-se a Educação Superior em Empreendedorismo. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 419–439, ago. 2015.

LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas. v. 6, 2009.

MARUJO, H. Á. et al. Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. v. 13, n. 1, p. 115–136, 2007.

MAVRANEZOULI, I. et al. The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. **Autism: The International Journal of Research and Practice**, v. 18, n. 8, p. 975–984, nov. 2014.

MINISTÉRIO DA SAÚDE., S. DE A. À S. D. DE A. P. E E. C. N. DE S. M., Álcool e Outras Drogas. **Autismo: Construção Histórica Do Conceito**, 2013. Disponível em: <[http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos\\_comunicacao/autismo\\_cp.pdf](http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos_comunicacao/autismo_cp.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2018

MOREIRA, D. A. **Administração Da Produção E Operações**. [s.l.] Editora Saraiva, 2017.

NAÇÕES UNIDAS. **No Dia Mundial de Sensibilização para o Autismo, ONU pede a empresas que contratem pessoas com autismo**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/no-dia-mundial-de-sensibilizacao-para-o-autismo-onu-pede-a-empresas-que-contratem-pessoas-com-autismo/>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Em dia mundial, ONU pede mais acesso das pessoas com autismo a tecnologias assistivas**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/em-dia-mundial-onu-pede-mais-acesso-das-pessoas-com-autismo-a-tecnologias-assistivas/>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

NASCIMENTO, B. A. et al. A importância do brincar para a aprendizagem significativa da criança surda. **Pedagogia em Ação**, v. 3, n. 1, p. 25–41, 2011.

NATIONAL INSTITUTE OF MENTAL HEALTH. **Autism Spectrum Disorder**. 2018.

NICOLACI-DA-COSTA, A. M. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 18, n. 2, p. 193–202, ago. 2002.

OLIVEIRA, L. A. A.; OBERSTEINER, M. I. D. V. Análise Das Causas De Extinção De Contratos De Trabalho Por Prazo Indeterminado. **Revista Científica Eletrônica De Ciências Sociais Aplicadas Da Eduvale**, p. 93–109, 2017.

PAIVA JUNIOR, F. **Nova classificação de doenças, CID-11, unifica Transtorno do Espectro do Autismo: 6A02Tismoo**, 19 jun. 2018a. Disponível em: <<https://tismoo.us/saude/diagnostico/nova-classificacao-de-doencas-cid-11-unifica-transtorno-do-espectro-do-autismo-6a02/>>. Acesso em: 13 nov. 2019

PAIVA JUNIOR, F. **Saiba como está o mercado de trabalho para pessoas com autismoTismoo**, 18 out. 2018b. Disponível em: <<https://tismoo.us/comunidade/saiba-como-esta-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-autismo/>>. Acesso em: 18 mar. 2019

PAIVA JUNIOR, F. Revista Autismo. **Quantos Autistas Há No Brasil?**, v. 4, n. 4, mar. 2019a.

PAIVA JUNIOR, F. Revista Autismo. **Como Está O Mercado De Trabalho Para Autistas?**, v. V, n. 5, jun. 2019b.

PAIVA JUNIOR, F. Revista Autismo. **Autistas no Universo da Turma da Mônica**, v. VI, n. 6, p. 40, out. 2019c.

PEDROSO, M. C.; CORRÊA, H. L. Produção Com Capacidade Finita: Uma Decisão Estratégica? v. 36, n. **Revista de Administração de Empresas**, p. 14, 1996.

PHILIP, C.; MAGEROTTE, G.; ADRIEN, J.-L. **Scolariser des élèves avec autisme et TED. Vers l'inclusion**. Paris: Dunod, 2012.

RIBEIRO, J. F. A. **Perturbação do espectro do autismo: artigo de revisão das comorbidades associadas**. Lisboa - Portugal: Universidade de Lisboa, 2015.

RICHARDSON, R. JARRY. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. ed. São Paulo: ATLAS, 2015.

ROCHA, C. L. **Professor-Mediador da Criança Autista**. p. 42, 2012.

SALES, B. **Soldiers with autism take on key roles in IDF | The Times of Israel**. Disponível em: <<https://www.timesofisrael.com/soldiers-with-autism-take-on-key-roles-in-idf/>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

SALGADO, A. C. L. Capacidade Civil dos Portadores do Transtorno do Espectro Autista: Análise do Conceito e dos Mecanismos da Capacidade Civil Perante os Diversos Tipos do Transtorno Psicológico. **Virtuajus**, v. 2, n. 3, p. 303–320, 21 dez. 2017.

SANTOS, C. A. DE O. **O lúdico no processo formativo de professores e no exercício da docência**. 13 jun. 2016.

SCHNEE, T. **Pourquoi SAP tient tant à embaucher 650 autistes**. Disponível em: <[https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/pourquoi-sap-tient-tant-a-embaucher-650-autistes\\_1405786.html](https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/pourquoi-sap-tient-tant-a-embaucher-650-autistes_1405786.html)>. Acesso em: 3 ago. 2019.

SCHOVANEK, J. **présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion**. p. 76, 2017.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. [s.l.] EDIPRO, 2019.

SCOTT, M. et al. Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. **Autism**, v. 23, n. 4, p. 869–901, 1 maio 2019.

| **Sebrae**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Busca?q=%20cursos>>. Acesso em: 22 mar. 2019.

SILVA JÚNIOR, S. D. D.; COSTA, F. J. D. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **XVII SEMEAD Seminários em Administração**, out. 2014.

SLACK, N. et al. **Administração da produção**. 3 ed. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

SOARES, M. DOS S. Metodologias Ágeis Extreme Programming e Scrum para o Desenvolvimento de Software. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 3, n. 1, 2004.

SOUSA, A. Emprego apoiado: uma primeira abordagem. **PSICOLOGIA**, v. 14, n. 1, p. 73, 13 fev. 2014.

SOUZA, J. C. et al. Atuação do psicólogo frente aos transtornos globais do desenvolvimento infantil. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 24, n. 2, p. 24–31, jun. 2004.

SPECIALISTERNE BRAZIL. **Bem-vindo à Specialisterne**. Disponível em: <<http://br.specialisterne.com/>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

SPECTRUM NEWS. **Global Autism Prevalence Map | Spectrum**. Disponível em: <<https://prevalence.spectrumnews.org/>>. Acesso em: 6 jul. 2019.

STÉPHANI FERREIRA. **Administração da produção slack 3ªed parte 1**, 13:24:44 UTC. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/StphaniFerreira/administracao-da-producao-slack-3ed-parte-1>>. Acesso em: 5 out. 2019

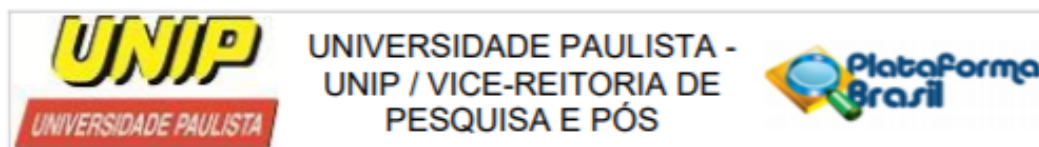
UGARTE, M. C. D. **O Corpo Utilitário: Da Revolução Industrial Á Revolução Da Informação**. p. 8, 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO | International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<http://www.who.int/classifications/icf/en/>>. Acesso em: 16 ago. 2018.



## ANEXOS

### Anexo A- Autorização do Comitê de Ética.



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Capacidade Produtiva Profissional das Pessoas com Transtorno Espectro Autista.

**Pesquisador:** Rose Kelly Melício

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 15218619.8.0000.5512

**Instituição Proponente:** ASSOCIACAO UNIFICADA PAULISTA DE ENSINO RENOVADO OBJETIVO-

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.604.775

##### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa sobre "CAPACIDADE PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA". Para a pesquisadora "as pessoas com deficiência física ou mental gozam de proteção legal; com a Lei 12.764/2012 - Berenice Piana o reconhecimento desses direitos passou também a ser para pessoas com Transtorno Espectro Autista (TEA), que tem ganho seu espaço no mercado de trabalho. Porém o estigma de incapacidade acaba dificultando essa aceleração".

O projeto, atende os requisitos e princípios éticos esperados numa investigação com seres humanos.

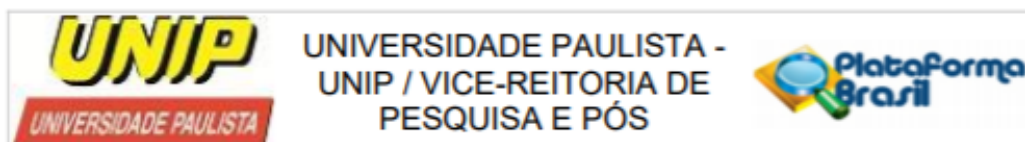
##### Objetivo da Pesquisa:

Objetivos da Pesquisa:

1) Investigar as profissões possíveis de serem executadas por autistas e mapear quais profissões os mesmos já estão sendo inseridos, dentro da realidade brasileira.

2) Disponibilizar para agências de capacitação (APAE'S, ONG'S e Prefeitura) e recrutamento, assim como empresas um catálogo orientativo com as informações pertinentes ao assunto, ou seja, quais funções se desempenhariam melhor e que tem a mesma capacidade de produção como

**Endereço:** Rua Dr. Barcelar, 1212  
**Bairro:** Vila Clementino **CEP:** 04.026-002  
**UF:** SP **Município:** SAO PAULO  
**Telefone:** (11)5586-4090 **Fax:** (11)5586-4073 **E-mail:** cep@unip.br



Continuação do Parecer: 3.604.775

outro funcionário qualquer, qual o processo desde o recrutamento, um plano de carreira à demissão.

3) Mostrar que vale apenas estudar porque terá meio de desempenhar determinada função (ou seja, que sua deficiência não seria restrição para isso).

4) Orientar as empresas para um melhor aproveitamento de seus funcionários deficientes seja por cota ou não.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

O risco para os participantes é mínimo e os benefícios apontados atendem aos dispostos do CNS.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de estudo socialmente relevante e atende aos pressupostos éticos previstos pelo CNS.

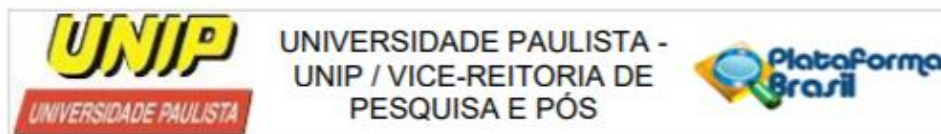
#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos foram adequadamente apresentados.

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

APROVADO.

Endereço: Rua Dr. Barcelar, 1212  
 Bairro: Vila Clementino CEP: 04.026-002  
 UF: SP Município: SÃO PAULO  
 Telefone: (11)5586-4090 Fax: (11)5586-4073 E-mail: cep@unip.br



Continuação do Parecer: 3.604.775

**Considerações Finais a critério do CEP:**

AO TÉRMINO DA PESQUISA ENVIAR RELATÓRIO FINAL

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1348416.pdf	31/08/2019 12:48:48		Aceito
Outros	Intencao_Eric_pelo_Autistao.pdf	31/08/2019 12:45:44	Rose Kelly Melicio	Aceito
Outros	frm_intencao_de_pesquisa_Heloisa_da_Virtual_Gate.pdf	31/08/2019 12:44:55	Rose Kelly Melicio	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	31/08/2019 12:41:25	Rose Kelly Melicio	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	31/08/2019 12:40:09	Rose Kelly Melicio	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	06/06/2019 17:28:35	Rose Kelly Melicio	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	carta.pdf	05/06/2019 18:16:19	Rose Kelly Melicio	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	02/06/2019 17:28:17	Rose Kelly Melicio	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TERMODECOMPROMISSODOPESQUISADOR.pdf	31/05/2019 21:52:25	Rose Kelly Melicio	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO PAULO, 27 de Setembro de 2019

Assinado por:  
Marília Pereira Bueno Millan  
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Dr. Barcelar, 1212  
Bairro: Vila Clementino CEP: 04.026-002  
UF: SP Município: SAO PAULO  
Telefone: (11)5586-4090 Fax: (11)5586-4073 E-mail: cep@unip.br

## Anexo B - Artigo: Projeto De Lei 9.960/2018 Uma Oportunidade Para O Autista Ou Desvio Da Mão De Obra?

### Capítulo 10

#### *PROJETO DE LEI 9.960/2018 UMA OPORTUNIDADE PARA O AUTISTA OU DESVIO DA MÃO DE OBRA?*

*Rose Kelly L. S. da Conceição Melicio  
Oduvaldo Vendrametto*

**Resumo:** No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistados para o autista e consequentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; que fez o reconhecimento do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente. O artigo levanta as leis trabalhistas em favor do deficiente e discute o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Elenca-se o risco que pode ocorrer fazendo o mau uso da mão de obra autista. Tendo em vista o escopo foi realizada pesquisas em referenciais teóricos, processos trabalhistas do Ministério Público e artigos que permitiram elucidar e discutir se ocorrerá um aumento na demanda propiciando uma oportunidade para as pessoas com Transtorno Espectro Autista ou se é mais uma estratégia de se beneficiar com esse tipo de contratação, com objetivo específico de alertar a Gestão Pública Trabalhista o perigo eminente, em busca de uma fiscalização efetiva. Conclui-se que existe uma lacuna na gestão pública no que tange a fiscalização e gestão de pessoas no que se refere obter um maior aproveitamento da capacidade e habilidade de uma pessoa com Transtorno Espectro Autista.

**Palavras-chave:** Transtorno Espectro Autista. Lei 9.960/2018. Gestão Pública.



## 1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental que afeta o neurodesenvolvimento caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006).

A Inclusão e Capacitação Profissional de Pessoas com Autismo é uma forte tendência, em alguns países lá fora ("home | PROFISSÕES", [s.d.]). No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistadas para o autista e consequentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; que fez o reconhecimento do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente.

O trabalho é o resultado de uma ação, em que se torna fundamental para subsistência de toda vida humana (ENGELS, 2018). A inserção no mercado de trabalho hoje está cada vez competitiva, não dando oportunidades justa para os portadores de deficiência (LOBATO, 2009). Por isso é necessário para as pessoas com deficiência física ou mental gozem de proteção legal, que embora seja instrumento importante para assegurar benefícios, acaba em situações especiais, cerceando e limitando o desenvolvimento de habilidades passíveis de aprendizado por parte do portador.

Envolvidas nos preceitos da inclusão profissional e políticas públicas como a lei de inclusão, cotas e incentivo fiscal para pessoas com espectro autista, vem crescendo nos últimos anos. Com esse objetivo o artigo propõe levantar as leis trabalhistas em favor do deficiente e discute o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado, entra em vigor dia 01 de Janeiro de 2019 alterando a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Por isso ressalta-se o risco do mau uso da mão de obra autista. Tendo em vista o escopo foi realizado pesquisas em referenciais teóricos, processos trabalhistas do Ministério Público e artigos que permitiram elucidar e discutir se ocorrerá um aumento na demanda propiciando uma oportunidade para as pessoas com Transtorno Espectro Autista ou se é mais uma estratégia de se beneficiar com esse tipo de contratação, com objetivo específico de alertar a Gestão Pública Trabalhista o perigo eminente, em busca de uma fiscalização efetiva.

O presente artigo apresenta as bases da pesquisa desenvolvida neste trabalho, por meio de um referencial teórico, sendo um breve histórico das teorias sobre o autismo iniciando a discussão com a ampliação do que seja e suas características com os critérios de diagnóstico segundo a classificação do DSM-5. Ainda as principais leis trabalhistas voltadas aos deficientes e segue-se uma breve problematização sobre a questão da lei já citada, os resultados encontrados e as notas conclusivas.

## 2 TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental que afeta o neurodesenvolvimento caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006). Assim como o TEA é de origem desconhecida, também é sua cura. Apesar do desenvolvimento do conhecimento sobre o Autismo, até hoje os tratamentos são para amenizar seus efeitos, que podem se manifestar de maneira leve ou outras mais comprometedoras.

A proveniência da palavra autismo é grega, sendo que (autos), que significa Eu/ por si mesmo. O que leva a dizer que é um estado em que o indivíduo é centrado nele próprio, vive no seu mundo (ROCHA, 2012). Conforme o Ministério da Saúde, (BRASIL, 2014), é importante esclarecer que o quadro do autismo é uma "síndrome", que significa "um conjunto de sinais clínicos", (dentre eles manias, comportamentos estereotipado e / ou personalidade diferenciada), sendo que o conjunto que define uma certa condição de vida diferente daquela até então experimentada pela família.

Desde 1809 onde os primeiros relatos de Haslam (BETELHEIM, 2001), citam-se entre as mais famosas pesquisas e teorias:

- 1906 de Suíço Plouller – Psiquiatra que introduziu o termo "autismo", para descrever pacientes que faziam referência a tudo no mundo e a sua volta, consigo mesmo, ou seja isolamento frequente, em alguns casos considerado processo psicótico" (SOUZA et al., 2004).

- 1911 de Eugen Bleuler – Designa a perda do contato com a realidade, o que acarretava uma grande dificuldade ou impossibilidade de comunicação (GADIA; TUCHMAN; ROTTA, 2004a).
- 1943 de Leo Kanner psiquiatra infantil austríaco, naturalizado americano – Denomina como uma síndrome única até então não descrita, seu primeiro paciente foi Donald T., alguns anos depois, o médico publicou o artigo Distúrbios Autísticos do Contato Afetivo, com a percepção de 11 casos de pacientes com transtorno (Ferreira, Teixeira, e Britto 2010) . Ainda Kanner teria dado origem ao conceito 'mãe geladeira', pois esse descreveu o comportamento das mães observadas como frio, mecanizado e obsessivo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013).
- 1944 de Hans Asperger – Descreve como um tipo de criança peculiar e interessante que pode compensar suas deficiências por um alto nível de pensamento e experiência pessoal que podem levá-los a excepcionais êxitos na vida adulta (DIAS, 2015).
- 1998 de Andrew Wakefield - Publicou um artigo fazendo uma ligação do autismo com a vacina tríplice viral (L. PICCINATO, 2018). Porém teoria descartada posteriormente.
- Biólogos levantam hipóteses da manifestação do Autismo poderia ser por ingestão de medicamentos pelas gestantes (L. PICCINATO, 2018) .
- Psicólogos – defendem a teoria de alteração e várias mutações genéticas (L. PICCINATO, 2018) .
- 2014 Escola de Saúde Pública de Harvard , nos Estados Unidos, apontou risco de crianças apresentarem autismo dobra em casos de gestantes que passaram muito tempo expostas à poluição (L. PICCINATO, 2018) .

### 2.1 ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO

Resumidamente com o passar dos anos, o Autismo recebeu diversos nomes para ser representado (SAUDÁVEL, 2017). Entre eles estão:

- Transtorno do Espectro Autista;
- Condição do Espectro do Autismo;
- Autismo Clássico;
- Autismo Kanner;
- Transtorno Invasivo do Desenvolvimento;
- Autismo de Alto Funcionamento;
- Síndrome de Asperger;
- Demanda Patológica Avoidance.

Mas foi em 1980, que pela primeira vez a comunidade científica reconheceu e classificou como uma nova classe de alteração mental (L. PICCINATO, 2018). Atualmente, por conta das mudanças recentes e dos principais manuais de diagnóstico (utilizada na área médica para classificação de doenças mentais) o termo que abrange todos os outros (Transtorno Autista; o transtorno de Rett/causa genética conhecida; o transtorno desintegrativo da infância; Síndrome de Asperger e o transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação) será o mais comumente na hora do diagnóstico pela nova edição do manual de Diagnósticos e Estatísticas dos Transtornos Mentais (DSM- 5) denominada Transtorno do Espectro Autista (TEA) (GADIA; TUCHMAN; ROTTA, 2004b).

Para melhor concepção, o autismo no mercado de trabalho, é indispensável compreender suas manifestações que segue os critérios de diagnóstico segundo a classificação do DSM-5 são ilustrados na Tabela 1.



Tabela 1 – Critérios de diagnóstico para Perturbação do Espectro do Autismo DSM- 5.

A. Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em diversos contextos, não explicados por atrasos do desenvolvimento global e manifestando-se atualmente ou na história por:	
1. Défices na reciprocidade emocional/social.	
2. Défices nos comportamentos de comunicação não-verbal usados na interação social.	
3. Déficit para desenvolver, manter e compreender relacionamentos	
B. Padrões de comportamentos, interesses ou atividades restritos e repetitivos, manifestados, por pelo menos, dois dos seguintes:	
1. Movimentos motores, uso de objetos ou discurso estereotipado ou repetitivo.	
2. Resistência à mudança, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não-verbal.	
3. Interesses absorventes, altamente restritos, com intensidade ou foco anormal.	
4. Hiper ou hipo-reatividade a estímulos sensoriais ou interesse invulgar em aspetos sensoriais do ambiente.	
C. Os sintomas devem estar presentes na infância precoce (mas podem não se manifestar plenamente até as exigências sociais excederem as limitações das capacidades, ou podem estar "mascarados" por estratégias aprendidas mais tarde.	
D. Os sintomas causam um prejuízo clinicamente significativo a nível social, ocupacional ou noutras áreas importantes do funcionamento atual.	
E. Estes distúrbios não são melhor explicados por perturbação do desenvolvimento intelectual ou atraso global do desenvolvimento. A perturbação do desenvolvimento intelectual e perturbação do espectro do autismo frequentemente coexistem; para fazer diagnóstico de comorbidade da Perturbação do espectro do autismo e Perturbação do Desenvolvimento Intelectual, a comunicação social deve ser inferior ao esperado para o nível de desenvolvimento geral.	

Fonte: (RIBEIRO, 2015).

Após avaliação especializada o diagnóstico vem acompanhado pelo seu nível de gravidade, conforme o comprometimento do mesmo, ilustrado na tabela 2.

Tabela 2 – Níveis de gravidade na Perturbação do Espectro do Autismo.

Nível de gravidade	Comunicação Social	Comportamentos restritivos e repetitivos
Nível 1 / Leve Requerem suporte	Sem suporte no espaço ocorrem défices na comunicação social causando prejuízo. Dificuldade em iniciar interações sociais, e respostas claramente atípicas ou sem sucesso na abertura social com o outro. Pode parecer existir um desinteresse pelas interações sociais.	O comportamento inflexível causa uma interferência significante em um ou mais contextos. Dificuldade em mudar entre atividades. Problemas de organização e planeamento da independência
Nível 2 / Moderado Requerem suporte substancial	Défices marcados nas competências verbais e não-verbais da comunicação social; dificuldade social apesar de suporte no espaço; iniciação de interações sociais limitadas; respostas desadequadas ou reduzidas a interações sociais iniciadas pelo outro	Comportamento inflexível, dificuldade ao nível do "coping" na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que surgem com uma frequência que se torna óbvia ao observador e interfere com o funcionamento numa variedade de contextos. Stress e/ou dificuldade em mudar o objeto da atenção ou ação.
Nível 3 / Severo Requerem suporte bastante substancial	Défices graves nas capacidades verbais e não-verbais que causam prejuízo grave no funcionamento, e resposta social mínima com os outros.	Comportamento inflexível, extrema dificuldade ao nível do "coping" na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que interferem marcadamente com o funcionamento em todas as esferas.

Fonte: (RIBEIRO, 2015).

"Esse diagnóstico é interessante porque oferece inúmeras possibilidades: você não consegue encontrar dois autistas iguais. Eles podem até apresentar características semelhantes, mas nunca serão crianças idênticas", ressalta André Soares Trindade, presidente da Associação Mundial de Educação Especial - AMEE (L. PICCINATO, 2018).

### 3 DO DIREITO

No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistados para o autista e conseqüentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que fez o reconhecido do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente, ou seja:

- Diretrizes de inclusão escolar;
- Transporte;
- Prioridade de Atendimento;
- Assistência Social;
- Serviço de Saúde Pública;
- Símbolo De Acesso;
- Desporto;
- Turismo;
- Lazer;
- Previdência Social;
- Trabalho;
- Edificação Pública;
- Habitação;
- Cultura;
- Amparo À Infância E À Maternidade;
- Jornada de Trabalho dos Pais com cargos federais, reduzida sem prejuízo de salário;
- Redução de Impostos ;
- E Outros Que Propiciem Bem-Estar Pessoal, Social E Econômico.

#### 3.1 LEIS TRABALHISTAS

Para salientar o escopo do objetivo, citar-se as leis referentes ao trabalho; o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, divulgou dados informando que os deficientes intelectuais, quadro em que é inserido o autismo, representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos ("Artigo", 2015). E em 2011, empresas de todas as partes do Brasil apontaram que esse número era de 5,78%, ou seja, aproximadamente 18.785 pessoas. Esse aumento vem devido alguns incentivos e leis adquiridos, conforme a Tabela 3:



Tabela 3 – As Principais Leis Trabalhistas em favor do Deficiente / Autista.

1925: Recomendação nº 22 – dispõe sobre a indenização por acidentes de trabalho.
1955: Recomendação nº 99 – dispõe sobre a adaptação e a reabilitação profissional dos incapacitados.
1983 – Convenção nº 159 – dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas.
1983 – Recomendação nº 168 – Acompanha a Convenção nº 159 e oferece conselhos para a sua aplicação. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores, empregados e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.
Lei 8.213/1991/ 14.076 / Lei 12.711 - A chamada "Lei de Cotas" – No Artigo 93 estão descritas as cotas de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitados do INSS para empresas com 100 (cem) ou mais funcionários. O percentual a ser preenchido varia de 2 a 5%, conforme esquema abaixo: 100 a 200 funcionários – 2% 201 a 500 funcionários – 3% 501 a 1000 funcionários – 4% ...1001 funcionários – 5%
§1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a inotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.
§2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as quando solicitado, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.
Decreto Legislativo nº 186 de 2008: Aprova o texto da Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência.
Artigo 3: Princípios Gerais: Respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência das pessoas.
A não-discriminação
A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade
O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade
A igualdade de oportunidades
A acessibilidade
Artigo 27: Trabalho e Emprego
Proibição de Discriminação
Condições de Igualdade
Condições Justas e Favoráveis de Trabalho (remuneração, condição segura e salubre, etc...)
Direitos Trabalhistas e Sindicais
Acesso efetivo a programas de orientação técnica, profissional, serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado
Promoção de oportunidades e ascensão profissional
Promoção de oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, cooperativas, etc...
Empregar pessoas com deficiência no setor público e privado
Prever adaptações no local de trabalho
Promoção de Reabilitação Profissional
Projeto de lei 9960/2018 , entrar em vigor 1/1/2019 – para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista.

Fonte: Autora 2018.

Segundo a Organização Mundial da saúde (OMS), pessoas com deficiência mental ou intelectual, são as que tem mais barreiras para serem inseridos no mercado de trabalho, que embora seja difícil, não é impossível (I. PICCINATO, 2018). Observa-se que amparados pela lei federal 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a contratação de deficientes nas empresas, a abertura potencial de postos de trabalho para pessoas com deficiência, dentre eles o autista. Contudo o desconhecimento dos potenciais de trabalho das pessoas com transtorno espectro autista, bem como a sua desqualificação os deixa em desigualdade para concorrer a estas vagas.

#### **4 PROJETO DE LEI 9960/2018 - INCENTIVO FISCAL PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA.**

Diante da importância em se promover a adequada inserção de autistas no mercado de trabalho foi proposto no Brasil a exigência de contratação de pessoas com deficiência, entende-se que a inclusão desses indivíduos ainda está muito aquém do desejado. Devido a essa situação o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Conforme:

“Art. 7º-A. As pessoas jurídicas regularmente constituídas que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista ficam isentas do pagamento das contribuições previstas nos incisos I, II e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ( referentes às remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a aqueles indivíduos. Parágrafo único. As pessoas jurídicas que recolham a contribuição previdenciária sobre o valor da receita bruta poderão excluir do total da receita as remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista. Art. 7º-B. As pessoas jurídicas regularmente constituídas e tributadas com base no lucro real que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista poderão deduzir da base de cálculo do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido, em cada período de apuração, quantia correspondente ao total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista.

Parágrafo único. A dedução a que se refere o caput não poderá exceder, em cada período de apuração, a 2% (dois por cento) da base de cálculo, podendo as despesas não deduzidas no período correspondente ser utilizadas em período posterior. Art. 7º-C. Os benefícios de que tratam os arts. 7º-A e 7º-B desta Lei serão concedidos por até 4 (quatro) anos contados a partir da efetiva contratação e desde que não haja interrupção do contrato de trabalho ou do vínculo de prestação de serviço durante o período.” Art. 2º Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro do ano subsequente ao de sua publicação.

Apresenta-se na tabela 4, uma simulação da Projeção da Folha de Pagamento sobre uma Autista, comparado de um funcionário neurotípico.

Tabela 4 – Projeção da Folha de Pagamento sobre um Autista.

Encargos Sociais e Trabalhistas	1ª SITUAÇÃO - Empresa Optante Pelo Simples (Comér/Ind.) - Cálculo Sobre Salário De Mensalista	2ª SITUAÇÃO - Empresa Optante Pelo Simples (Comér/Ind.) - Cálculo Sobre Salário De Mensalista de Autista	3ª SITUAÇÃO - Empresa Não Optante Pelo Simples - Cálculo Sobre Salário De Mensalista	4ª SITUAÇÃO - Empresa Não Optante Pelo Simples - Cálculo Sobre Salário De Mensalista de Autista
<b>Encargos Trabalhistas</b>				
13º Salário	8,33 %	8,33 %	8,33 %	8,33 %
Férias	11,11 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %
<b>Encargos Sociais</b>				
INSS	0,00 %	-	20,00 %	-
SAT/RAT	0,00 %	-	3,00 %	-
Salário Educação	0,00 %	-	2,50 %	-
INCRA/SEST/SEBRAE /SENAT	0,00 %	-	3,30 %	-
FGTS	8,00 %	-	8,00 %	-
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4,00 %	-	4,00 %	-
Total Previdenciário	12,00 %	Isento	40,80 %	Isento
Previdenciário s/13º e Férias	2,33 %	Isento	7,93 %	Isento
SOMA BÁSICO	33,77 %	19,44 %	68,17 %	19,44 %
Ex: Salário R\$1000,00	R\$337,70	R\$194,40	R\$681,70	R\$194,40
Total	R\$ 1. 337,70	R\$ 1.194,40	R\$1. 681,70	R\$ 1.194,40

Fonte: Autora 2018

Como se observa-se na simulação da folha de pagamento, a empresa contratante terá vantagens financeiras ao contratar pessoas com Transporte Espectro Autista, podendo ocasionar uma margens de riscos para que se o propósito ao qual foi criada seja desviado ao longo do tempo caso, não haja uma fiscalização efetiva.

A pesquisa justifica-se baseado na Lei do estágio - Nº LEI Nº 11.788 DE 25/09/2008, que busca garantias ao estudante que adquira conhecimento prático por meio de estágio seja ele remunerado ou não, tendo como incentivo para as empresas a isenção de impostos trabalhistas (BRASIL, 2008). Porém o que se tem visto em muitas empresas é a deturpação na finalidade; onde encontramos por parte do estudante um meio de se auto subsidiar e custear-se por causa da presente pobreza do país, também a pouca oferta para o primeiro emprego ou inserção no mercado de trabalho que sem o respaldo da lei não teria a essa oportunidade; e por parte das empresas desviando as funções dos mesmos para atender a escassez de colaboradores, que ocorre devido como visto na tabela 4 o ônus ocasionado pelos impostos trabalhistas, ficando inviável a contratação de muitos funcionários (REIS, 2012).

Conforme se busca demonstrar o ordenamento jurídico a cada dia inúmeras denúncias e ações sobre exploração de mão de obra barata tem chegado ao Ministério Público do Trabalho - MPT (DUARTE, 2013).

O Ministério Público do Trabalho tem como uma das suas principais funções fiscalizar, como mostra o art. 83 da Lei Complementar 75/93 elenca de forma específica como deve ser a atuação do MPT na seara laboral:

Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:



- I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
- II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;
- III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;
- IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;
- V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;
- VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;
- VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;
- VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;
- IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;
- X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;
- XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;
- XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;
- XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional (BRASIL, 1991).

Dentre as questões apresenta-se introspecções que sugerem as controvérsias da efetividade do cumprimento das leis no âmbito de isenção de impostos trabalhistas, motivado pela inconstância de fiscalização por parte do Ministério Público do Trabalho; permanecendo a pergunta em aberto se elas são legítimas oportunidades ou transvio da mão de obra.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se por meio da lei 9960/2018 se aprovada entrará em vigor no próximo ano 2019; ficando-se evidenciado que há um incentivo para empresas, promoverem um crescimento real na demanda de contratação de pessoas com Transtorno Espectro Autista, fazendo jus a essa pesquisa, que visa em buscar a verificação da qualidade desses postos de trabalhos nas mais variáveis áreas em que os mesmos possam buscar a estarem aptos a atuarem e atenderem as exigências no mercado de trabalho referente as competências que são constituídas por referenciais construídos na mesma lógica utilizada no ensino técnico e profissional, a partir das mesmas categorias de saberes, "saber fazer" e "saber ser" cuja posse é medida em termos de "ser capaz de". Na prática é a articulação dos vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), ou seja, a qualificação real se resume em saber o que fazer e como fazer quando os imprevistos e problemas surgirem (DELUIZ, 2017).

Ressalta-se a importância do cumprimento de suas funções por parte do Ministério Público do Trabalho em fiscalizar e acompanhar para que não haja desvio de intensão, função ou exploração de mão-de-obra barata. Deixando para os trabalhos futuros, a continuidade dessa investigação, para elucidar-se sobre o cumprimento da mesma.

## REFERÊNCIAS

- [1] Artigo: Inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI223677,21048-Inclusao+d+os+deficientes+intelectuais+no+mercado+de+trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2018.
- [2] BETELHEIM, B. A Fortaleza Vazia. 1. ed. [s.l.] São Paulo: Martins Fontes LTDA., 2001.
- [3] BRASIL, C. C. L11788. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [4] BRASIL, M. DA S. S. DE A. À S. D. DE A. P. E. D. DE A. À R. DA P. COM T. DO E. DO A. (TEA) / M. DA S., Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. -. Brasília : Ministério da Saúde. Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA). 1. ed. [s.l.: s.n.].
- [5] BRASIL, P.-G. DO T. Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho. n. 1, mar. 1991.
- [6] DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. Boletim Técnico do Senac, v. 30, n. 3, p. 73-79, 27 set. 2017.
- [7] DIAS, S. Asperger e sua síndrome em 1944 e na atualidade. Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental, v. 18, n. 2, p. 307-313, jun. 2015.
- [8] DUARTE, A. R. O estágio como fraude à legislação trabalhista - Página 3/4 - Jus.com.br | Jus Navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25129/do-contrato-de-estagio-como-meio-de-fraude-a-legislacao-trabalhista/3>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [9] ENGELS, F. O PAPEL DO TRABALHO NA TRANSFORMAÇÃO DO MACACO EM HOMEM (1876). Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 8 jun. 2018.
- [10] GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autismo e doenças invasivas de desenvolvimento. Jornal de Pediatria, v. 80, n. 2, p. 83-94, abr. 2004a.
- [11] GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autism and pervasive developmental disorders. Jornal de Pediatria, v. 80, n. 2, p. 83-94, abr. 2004b.
- [12] home | PROFISSÕES. Disponível em: <<https://www.autistologos.com/profissoes-para-autistas>>. Acesso em: 20 out. 2018.
- [13] I. PICCINATO, R. Segredo da Mente: Autismo. 2. ed. Rio de Janeiro: Ricardo Piccinato, 2018.
- [14] KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview. Rev Bras Psiquiatr, p. 9, 2006.
- [15] LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas. 21 jan. 2009.
- [16] MINISTÉRIO DA SAÚDE, S. DE A. À S. D. DE A. P. E. E. C. N. DE S. M., Álcool e Outras Drogas. AUTISMO: CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO, 2013. Disponível em: <[http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos\\_comunicacao/autismo\\_cp.pdf](http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos_comunicacao/autismo_cp.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2018.
- [17] REIS, R. Vida de Estagiário - Fraude à Lei do Estágio e outras questões trabalhistas - Matérias Especiais - TST. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset\\_publisher/B9Dk/content/vida-de-estagiario-fraude-a-lei-do-estagio-e-outras-questoes-trabalhistas](http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/B9Dk/content/vida-de-estagiario-fraude-a-lei-do-estagio-e-outras-questoes-trabalhistas)>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [18] RIBEIRO, J. F. A. Perturbação do espectro do autismo : artigo de revisão das comorbidades associadas. Lisboa - Portugal: Universidade de Lisboa, 2015.
- [19] ROCHA, C. L. Professor-Mediador da Criança Autista. p. 42, 2012.
- [20] SAUDÁVEL, R. M. O que é Autismo, sintomas, tipos (infantil, leve) e mais | MSMinuto Saudável, 29 jun. 2017. Disponível em: <<https://minutosaudavel.com.br/o-que-e-autismo-sintomas-tipos-infantil-leve-e-mais/>>. Acesso em: 5 out. 2018.
- [21] SOUZA, J. C. et al. Atuação do psicólogo frente aos transtornos globais do desenvolvimento infantil. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 24, n. 2, p. 24-31, jun. 2004.

## Anexo C - Artigo: Simulação e Mensuração da Capacidade Produtiva Profissional de pessoas com Transtorno Espectro Autista versus um Neurotípico.



XXXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
 “Os desafios da engenharia de produção para uma gestão inovadora da Logística e Operações”  
 Santos, São Paulo, Brasil, 15 a 18 de outubro de 2019.

### 1. Introdução

Em busca de visibilidade para as habilidades e competências antes das limitações da pessoa com Transtorno Espectro Autista – TEA, essa pesquisa investigará sua capacidade produtiva profissional versus um neurotípico (pessoas que não possuem características de Transtorno Espectro Autista ou ditas como normais) nas empresas contratante de autista para mostrar, se assim for, que tem a plena equipolência do mesmo.

O psiquiatra suíço Plouffer, em 1906, foi o que introduziu o termo “autismo” na psiquiatria para descrever o isolamento frequente em alguns casos. Pessoas com transtorno espectro autistas podem ser definidas como pessoas com personalidade diferenciadas distribuídas em graus leve, moderado e severo (RIBEIRO, 2015).

O trabalho é o resultado de uma ação, que se torna fundamental para subsistência de toda vida humana (ENGELS, 2018). No âmbito dos novos conceitos de produção, com uso da tecnologia informacional e mudanças organizacionais, tornam discutíveis noções como qualificação para o posto de trabalho ou qualificação do emprego (DELUIZ, 2017).

Por falta de informações subjugam-se que as pessoas por ter alguma restrição ou limitação em uma área recebam um estereótipo de pessoa inábil como um todo; em que se faz sua capacidade produtiva ser questionada e pressionada a ser evidenciado no que tange saber fazer e do ser capaz. (LOBATO, 2009).

Assim, este artigo está organizado em seções sendo a primeira uma breve introdução ao tema, a segunda uma revisão de literatura e a terceira, pesquisa com a simulação da capacidade produtiva seguido pelas conclusões, na seção seguinte. Por fim são apresentadas as referências bibliográficas utilizadas na pesquisa.

### 2. Referencial teórico

Em qualquer empresa se busca o máximo do lucro e o mínimo desperdício seja em material ou tempo; e sua competitividade está associada às ações dos gestores para realização dessa meta (COX; SPENCER, 2002). O estudo de a capacidade produtiva objetiva ter como foco a melhor utilização de funcionários e seus recursos disponíveis, aumentando a eficiência por meio da eliminação de gargalos e, conseqüentemente, formando uma equipe melhor capacitada (MAIA et al., 2018).

O autismo definido também como um conjunto de condições sendo, início precoce de atrasos e desvios no desenvolvimento das habilidades sociais, comunicativas e demais habilidades. (KLIN, 2006).





No Brasil somente em 2012 com a lei 12.764/12 se obteve o reconhecimento das pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA como deficientes e assim garantindo seus respectivos direitos. Envolvidas nos preceitos da inclusão profissional e políticas públicas como a lei de inclusão, cotas e incentivo fiscal para pessoas com transtorno espectro autista, que cresceu nos últimos anos e com isso suas oportunidades no mercado de trabalho; porém a falta de fiscalização gera uma discrepância entre a teoria e a prática (MELICIO, 2018). A dimensão do problema ganhou espaço na sociedade, envolveram pesquisadores da área médica, sociólogos, pedagogos, políticos, legisladores com intuito de amenizar e incluir os pacientes com TEA de maneira respeitosa e mais humana; conseguido avanços e contribuído por meio de aprendizagem, treinamento, tratamentos ou direitos para trazer o autista cada vez mais próximo da vida daqueles que não padecem dessa excepcionalidade.

### 2.1. Engenharia Autista

O termo Engenharia do Autismo aplica-se a uma das características profissionais encontrada em pessoas com TEA, usada pelo psicólogo Simon Baron-Cohen que estuda a origem do autismo entre pessoas com inclinação profissional nas áreas de Engenharia, Tecnologia e Matemática. Nestas áreas os índices de autismo foram encontrados com maior frequência comparados as outras estudadas por ele; entretanto, o mesmo ressalta que nem todo Engenheiro ou Matemático é autista (BUSCATO, 2011).

Para melhor elucidar os exemplos abordados, citam-se algumas formas de contratação na realidade brasileira ao quais as pessoas com TEA, podem ser contratadas ou trabalhar, dentre elas são:

- **Voluntariado:** Há muitas empresas que oferecem oportunidades ao voluntário, que como colaborador não recebe salário, mas o ganho de experiência e visibilidade profissional;
- **Estágio e Menor Aprendiz:** O estágio pode ser remunerado ou não; para o menor aprendiz uma parte da carga horária é cumprida na escola e outra na empresa, ambos os casos se constituem em combinação de treinamento de trabalho em que os trabalhadores aprendem aspectos práticos e teóricos de uma profissão ou comércio que exigem grandes habilidades com especialistas na área;
- **Terceirizado / Outsourcing:** Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta, ou seja, a empresa contratante do funcionário) para o tomador de serviços (local onde será realizado o serviço). A relação de



emprego se faz entre o trabalhador (o colaborador contratado pela interposta, mas realiza seu serviço na empresa tomadora), e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes;

- **Emprego Indeterminado:** O funcionário é contratado pelo regimento da Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, assumindo todos direitos e deveres por prazo indeterminado. Contrato direto entre empresa e colaborador;
- **Emprego Assistido:** Emprego assistido é um serviço que pode ajudá-lo a obter um emprego competitivo em cenários de trabalho integrados, e então prestar serviços de assistência contínuos para ajudá-lo a manter seu emprego;
- **Emprego Autônomo:** O Colaborador é independente em seu trabalho, horário e não requer ou deseja assistência de emprego;
- **Freelance:** Trabalho extraordinário, avulso, que não apresenta vínculo empregatício, é remunerado por tarefa, ou seja, por trabalho apresentado;
- **Negócio Próprio:** Empreendimento realizado pela própria pessoa. Há programas para iniciar um negócio, financiar um negócio (com acesso a empréstimos e concessões específicos) e informações sobre impostos que são destinadas a ajudar as pessoas com deficiências;

Segundo Laville; Dionne (1997), a pesquisa é um instrumento para chegar a soluções para problemas existentes, que mobiliza a mente humana. Em busca de respostas para verdadeira inclusão no mercado de trabalho se motiva a justificativa da pesquisa. Para essa análise da realidade da inserção do autista no mercado de trabalho, foram visitadas duas empresas contratantes de autista e entrevistada as pessoas responsáveis pelos mesmos.

### 3. O Autista no Mercado de Trabalho

#### 3.1 Multinacional da área Química no Brasil

Uma das empresas pesquisadas é uma indústria com polos em várias partes do mundo e inclusive no Brasil, cujo seu produto é fonte de matéria prima para diversos produtos.

O levantamento dos dados dessa investigação se originou com a entrevista realizada pessoalmente com a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos no ano de 2019 da respectiva indústria que tem como uma das suas atribuições gerenciar a equipe do setor de cadastramento de fornecedores e clientes dela no mundo, o local fica no edifício da própria empresa em São Paulo/SP onde atualmente o setor emprega vinte e três funcionários entre





esses por meio de serviços terceirizados duas funcionárias Deficientes Auditivas e dois com Transtorno Espectro Autista, ambos os casos não fazem parte de contratação por cota.

### 3.1.1 Entrevista com a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos.

#### 1) O que os motivou a contratarem mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista?

R: A Indústria foi procurada em outubro de 2017 pela agência especializada em recrutamento e terceirização de mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista, para um possível contrato de parceria da forma Outsourcing entre elas, por se preocupar com inclusão e já trabalhar com duas funcionárias com deficiência auditiva mesmo sem muita segurança a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos aceitou de prontidão.

Após a contratação receberam um treinamento da agência mencionada anteriormente sobre o que é o autismo e como lidar com suas peculiaridades no dia a dia. Também em forma de trabalho assistido a agência ainda forneceu suporte a ambos, funcionário e empresa tomadora, inicialmente esse suporte ocorreu diariamente por um período de quinze dias, depois passou para duas vezes por semana e após uma vez por mês.

Posteriormente a Indústria procurou novamente essa agência para uma nova contratação de autista e por já ter experiência com o Colaborador “A” (em preservação da identidade será chamado nesse artigo de Colaborador “A” e “B”, na contratação do Colaborador “B” não se fez necessário o suporte contínuo.

#### 2) Quais as principais funções/atribuições realizadas pelo colaborador com TEA?

R: Igual de qualquer outro funcionário; criação, análise e manutenção de cadastro de clientes e fornecedores no sistema S.A.P.

#### 3) Existe alguma função/atribuição que não conseguiu desempenhar ou desempenha com maior êxito devido ao fato de estar dentro do Espectro?

R: Até o presente não houve nenhuma designação que não conseguiu desempenhar, porém se destaca a concentração, o cumprimento com horário (nunca chegou atrasado) e nunca faltou nem por falta médica, foco e qualidade do serviço, pontos não observado com tanta ênfase nos demais funcionários.

#### 4) Quais os desafios que a empresa e os colegas de trabalho encontraram para sua inclusão?

R: Por parte dos colegas o desconhecimento gerou uma perseguição inconsciente, pois a Psicóloga da agência solicitou que fossem anotadas as observações que os demais colegas



viam para ser trabalhado, então os demais funcionários começaram fazer uma lista de coisas corriqueiras que qualquer pessoa faz involuntariamente sem perceber como, por exemplo, quantas vezes ele coçava o cabelo e deixavam de fazer o seu próprio serviço para observá-lo a cada 15 (quinze) minutos; ao perceber a discrepância do que foi solicitado ao que estava acontecendo a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos conversou individualmente com cada funcionário esclarecendo as dúvidas e o que era preciso ser feito, assim acabaram-se as listas. No começo o Colaborador “A” se levantava frequentemente para ir ao banheiro e ficava por muito tempo então foi conversado com a agência que conversou com ele e aí ele não levantava para mais nada, foi esclarecido para ele que poderia, ou melhor, deveria levantar para ir ao banheiro, beber água sem que comprometesse seu serviço, logo compreendeu e não tiveram mais problemas com isso. Já com Colaborador “B”, eles já estavam acostumados e não houve incidência por parte dos colegas, porém ele no começo chegava aproximadamente 20 (vinte) à 15 (quinze) minutos antes do horário que é das 9:00h às 18:00h ele queria sair 20 (vinte) à 15 (quinze) minutos antes por ter passado para ele que o trabalho era de oito horas, ele então por sua vez saía antes, então a interposta conversou sobre o horário de trabalho da Indústria e que independente de quantos minutos ele chegava antes ele tinha que cumprir aquele horário.

**5) Quais as dificuldades encontradas pelo Colaborador com TEA?**

R: Colaborador “A” é muito focado e não se intromete em conversa alheia com isso também não se socializa e nem faz networking com os demais funcionários. Na reunião da equipe ele fica disperso quando não está se referindo suas funções, uma estratégia encontrada foi inseri-lo na elaboração da reunião. O Colaborador “B” faz melhor essa ambientação, porém ambos não conseguem ficar ociosos ou não ter o que fazer, isso lhes deixam ansiosos.

**7) Quais os pontos positivos ao contratarem um autista?**

R: Acuracidade na atividade e o nível de qualidade do serviço. Tanto que existe planos para junho de 2019 à contratação direta (contratação por tempo indeterminado regido pela CLT) deles pela Indústria.

**8) Existe plano de carreira para o funcionário com TEA? Se sim, quais as possibilidades?**

R: Sim, existe por desempenho e não por tempo.

Ao ser perguntado sobre o Colaborador “A” e “B” especificamente, foi respondido que os dois tem condições de ascender profissionalmente quando forem contratados e pelo desempenho e habilidades não demorariam muito, porém o último estágio do plano de



carreira hoje eles não se encontram no perfil, não por serem autista, mas sim por não terem as qualificações necessárias para o cargo.

**9) Como é avaliado o nível de produção desse colaborador com TEA?**

R: Eles têm uma meta diária de atender no mínimo vinte solicitações e eles sempre estão na média ou acima da média com aproximadamente vinte e cinco solicitações de atendimento, evidenciando que eles demonstram mais habilidades que os outros nos casos mais complexos.

**9) Como Definem a sua capacidade produtiva?**

R: Com maior qualidade e focada.

**10) Acredita que qualquer tipo de empresa e porte pode contratar um autista?**

R: Sim, a contratação do autista está mais relacionada a paradigmas sociais do que o porte da empresa.

**11) Qual é a média de custo adicional na contratação de pessoas autistas?**

R: Nenhuma, pois foi a mesma de qualquer outro contrato terceirizado que já tivemos com outros funcionários.

**12) A empresa tem projeto para mais contratações de pessoas com TEA?**

R: Sim, sempre que for necessário e/ ou surgir uma vaga a qual os candidatos tenham o perfil, pois antes do rótulo autista existe uma pessoa. As duas contratações anteriores, tiveram resultados que superaram as expectativas.

**13) Existem relatórios que possam ser compartilhados para comparação de um funcionário neurotípico (normal) e um com TEA?**

R: Sim, por esse motivo ressalto que os serviços deles são de melhor qualidade, porém são de controle interno da empresa e por isso não pode ser compartilhado.

**3.1.2 Medindo a capacidade do colaborador com Transtorno Espectro Autista.**

O método utilizado para essa simulação entre os colaboradores autistas com os demais funcionários ~~neurotípicos~~ foi o cálculo de capacidade produtiva que é diferença entre capacidade instalada, disponível x efetiva e realizada (GALVÃO; BRESSAN; CAMPOS, 2008). Ressalta-se que foi utilizado o tempo de trabalho com as paradas apontadas pela Líder do setor e a meta mínima de produção apresentados na entrevista mencionada.



Tabela 1- Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador ~~Nerotípico~~

Colaborador com TEA	Colaborador <del>Nerotípico</del>
Capacidade Instalada = 30 dias (comerciais) x 24 horas x 20 (meta mínima de produção). CI = 14.400 / Mês	Capacidade Instalada = 30 dias (comerciais) x 24 horas x 20 (meta mínima de produção) CI = 14.400 / Mês
Capacidade Disponível = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo x 20 (meta mínima de produção) CD = 3.200 / Mês	Capacidade Disponível = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo x 20 (meta mínima de produção) CD = 3.200 / Mês
Capacidade Efetiva = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês x 20 (meta mínima de produção) CE = 3.120 / Mês	Capacidade Efetiva = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês x 20 (meta mínima de produção) CE = 3.120 / Mês
Capacidade Realizada = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês – 3 horas de parada imprevista (+ ou – 15 min. Diários em beber água, ir ao banheiro, celular, internet e Networking) = 153/mês x 20 (meta mínima de produção) CR = 3.060 / Mês	Capacidade Realizada = 20 dias (Segunda a Sexta) x 8 horas (horário Administrativo = 160/mês – 4 horas de parada prevista (Horas em reuniões e confraternizações por mês) = 156/mês – 6 horas de parada imprevista (+ ou – 15 min. Diários em beber água, ir ao banheiro, celular, internet e Networking) = 150/mês x 20 (meta mínima de produção) CR = 3.000 / Mês
Grau de utilização = 3.120 (Efetiva) / 3.200 (Disponível). GU = 0,98 ou 98%	Grau de utilização = 3.120 (Efetiva) / 3.200 (Disponível) GU = 0,98 ou 98%
Grau disponível = 3.200 (Disponível) / 14.400 (Instalada). GD = 0,22 ou 22%	Grau disponível = 3.200 (Disponível) / 14.400 (Instalada). GD = 0,22 ou 22%
Índice Efetivo = 3.060 (Realizada) / 3.120 (Efetiva). GR = 0,98 ou 98 %	Índice Efetivo = 3.000 (Realizada) / 3.120 (Efetiva). GR = 0,96 ou 96 %

Fonte: Autora 2019

Observa-se que o Colaborador com TEA devido ter maior concentração, não dispersa com atendimento de celular e internet segundo a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos tendo consequentemente uma produção maior no mínimo de 2% (dois por cento) que representa no fim de um ano (240 (20 dias mensais x 12 meses) dias x 20 meta mínima =



4800 x 2% = 96 atendimentos) e análise pessoal da Líder de Gerenciamento que essa superioridade apresenta também de forma qualitativa devido ao seu foco pegando os casos mais complexos.

### 3.2 Virtual Gate

Outra empresa investigada foi a Virtual Gate que é uma empresa que iniciou suas atividades em 2002 e lidera o mercado nacional desde 2004 ao se utilizar de tecnologias e inteligências artificiais como sensores infravermelhos dentre outros conhecidos da indústria 4.0 para contagem de fluxo de pessoas, que geram informações as quais fornecidas para seus clientes nacionais (como Shopping; Nextel e dentre outros) e internacionais (como Adidas e The North Face) para marketing e gestão. Atualmente a empresa possui 25 (vinte e cinco) colaboradores, sendo um deles com Transtorno Espectro Autista.

Em visita a Virtual Gate sediada em Barueri/ SP foi conversado e entrevistada, a Diretora Geral da Virtual Gate, o Supervisor da equipe e o colaborador que está dentro do Transtorno Espectro Autista (TEA).

#### 3.2.1 Entrevista com a Diretora Geral da Virtual Gate.

**1) O que os motivou a contratarem mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista?**

**R:** Um dos Diretores em sua viagem a Europa conheceu o trabalho em que os autistas estavam inseridos e verificou como eles poderiam contribuir para a função onde o turnover era grande devido a atribuição ser muito cansativa.

**2) Quais as principais funções/atribuições realizadas pelo colaborador TEA?**

**R:** Aferição e controle da qualidade da inteligência artificial quando instalada até certo período. Onde o colaborador tem que contar o fluxo de pessoas por meio de câmeras/vídeo em paralelo a inteligência verificando assim se os sensores estão contando corretamente.

**3) Existe alguma função/atribuição que não conseguiu desempenhar ou desempenha com maior êxito devido ao fato de estar dentro do Espectro?**

**R:** Até o presente momento não teve nenhuma designação que não pode cumprir, muito pelo contrário ele possui atenção e faz com alegria o que a maioria dos demais colaboradores acha tedioso.

**4) Quais os desafios que a empresa e os colegas de trabalho encontraram para sua inclusão?**





R: Desmistificar como seria trabalhar com autista. E sempre lembrar que ele é literal, ou seja, não entende expressões com duplo sentido.

**5) Quais as dificuldades encontradas pelo com TEA?**

R: Inicialmente o local de sentar, por ser próximo ao corredor se incomodava com o fluxo de pessoas passando, foi então colocado no canto da parede solucionando o problema.

**7) Quais os pontos positivos ao contratarem uma pessoa Autista?**

R: Qualidade e confiabilidade do trabalho dele

**8) Existe plano de carreira para o funcionário com TEA? Se sim quais as possibilidades?**

R: A empresa por ter poucas funções, não possui plano de carreira para nenhum funcionário, o que existe é troca de atribuições, ao demonstrar interesse poderá ser feito sem problemas.

**8) Como é avaliado o nível de produção desse colaborador com TEA?**

R: Metas de Produção.

**9) Como Definem a sua capacidade produtiva?**

R: Maior que a média; se destaca nos casos mais complexos. Tanto que os demais funcionários que tinham essa mesma atribuição foram realocados para outras e só o Colaborador com TEA que cuida dessa parte hoje.

**10) Acredita que qualquer tipo de empresa e porte pode contratar um autista?**

R: Sim, mas acredita que as pequenas empresas precisam de mais informações para vencer o preconceito, serem preparadas para receber e trabalhar com o autista de forma adequada e identificar quais são suas habilidades.

**11) Qual é a média de custo adicional na contratação de pessoas autistas?**

R: O colaborador dentro do Espectro foi contratado pela Virtual Gate em regime da CLT e pagou dez mil reais em 2018 por um pacote anual de acessória para agência especializada em Recrutamento e Terceirização de pessoas com Transtorno Espectro Autista para o seu recrutamento, palestra para os colegas de trabalho, acompanhamento inicial semanal, depois de quinze em quinze dias e agora de uma vez por mês com um tutor disponibilizado pela agência.

**12) A empresa tem projeto para mais contratações de pessoas com TEA?**

R: Crescendo a demanda de serviço, sim.

**13) Existem relatórios que possam ser compartilhados para comparação de um funcionário neurotípico (normal) e um autista?**

R: Sim, Tabulação posteriormente divulgada.



### 3.2.2 Medindo da capacidade do colaborador com TEA na Virtual Gate.

O sistema é por chamados, e não se consegue a informação de quantas horas de vídeo (objeto de análise pelo colaborador) tem em cada chamado aberto, mas os números levantados foi considerando os primeiros 90 dias de trabalho com TEA x outra pessoa neurotípica que desempenhou o mesmo trabalho pelo mesmo período. Dados tabulados de forma quantitativa e continua cordialmente pelo supervisor da equipe.

Tabela 2 Capacidade Produtiva do Colaborador com TEA x Colaborador Neurotípico

	Produção Dia 1	Produção Dia 2	Produção Dia 3	Produção Dia ..... Dia 89	Produção Dia 89	Chamados Atendidos no final dos primeiros 90 dias de trabalho de ambos funcionários.
Funcionário Autista	x	x	x	x	x	$n1+n2+n3+n...+n90 = 144$
Funcionário Neurotípico	x	x	x	x	x	$n1+n2+n3+n...+n90 = 111$

Fontes: Adaptado da Virtual Gate 2019.

A análise realizada sobre a diferença de produção entre o funcionário Autista e o Neurotípico se obteve:

$$PA(144) - PN(111) = 33$$

Logo:  $PA > 29\%$  de PN.

Sendo:

PA = Produção Autista;

PN = Produção Neurotípico;

33 = Diferença maior entre as produções comparadas equivalendo a 29%;

Conclui-se que a Produção Autista foi de 29,73% (vinte e nove vírgula setenta e três por cento), ou seja, trinta e três chamados a mais que o funcionário neurotípico no final de noventa dias de trabalho.

## 5. Considerações Finais

Em ambos os casos analisados se limitou à pessoa com transtorno espectro autista grau leve por não encontrar os demais graus inseridos nos locais das amostragens. Conclui-se ainda que



XXXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
 “Os desafios da engenharia de produção para uma gestão inovadora da Logística e Operações”  
 Santos, São Paulo, Brasil, 15 a 18 de outubro de 2019.

as análises demonstram que as respectivas pessoas com TEA possuem maior capacidade produtiva quando comparadas a produção com pessoas neurotípicas.

Alguns ainda acreditam que essa realidade é uma utopia, porém o que se observa, conclui e se comprova que a capacidade produtiva desde que na função certa, fazendo o que gosta e atreladas as suas habilidades pessoais é possível ser exercida por um autista no grau leve em qualquer função. No cenário estudado se centralizou nas fontes encontradas nas áreas de informática e tecnologia.

A pesquisa, ainda no seu início, dá indicações promissoras sobre um problema social extremamente relevante que é a empregabilidade de pessoas com TEA,

## 7. Agradecimentos

Fica registrado o agradecimento ao PROSUP/CAPES pela confiança ao proporcionar bolsa. Também as empresas, suas respectivas gestoras e colaboradores que foram a fonte de dados para essa pesquisa.

## REFERÊNCIAS

BUSCATO, M. Revista Epoca - A engenharia do autismo - notícias em Saúde e bem-estar. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Saude-e-bem-estar/noticia/2011/09/engenharia-do-autismo.html>>. Acesso em: 25 fev. 2019.

COX, J. F.; SPENCER, M. S. Manual da Teoria das Restrições: Prefácio de Eliyahu M. Goldratt. [s.l.] Bookman, 2002.

DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. Boletim Técnico do Senac, v. 30, n. 3, p. 73-79, 27 set. 2017.

ENGELS, F. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876). Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 8 jun. 2018.

GALVAO, A.; BRESSAN, A. A.; CAMPOS, B. D. Finanças corporativas: teoria e prática empresarial no Brasil. [s.l.] Elsevier, 2008.

KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview. Rev Bras Psiquiatr., p. 9, 2006.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. La construction des savoirs: manuel de methodologie en sciences. [s.l.: s.n.].

LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas. 21 jan. 2009.

MAIA, T. M. et al. Análise de processo produtivo em uma microempresa do setor alimentício: projeto de métodos e estudo de movimentos. In: ENEGEP 2018 - ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. MACEIO/AL - BRASIL: 15 nov. 2018Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/publicacoes/artigo.asp?e=enegep&a=2018&c=36266>>. Acesso em: 19 abr. 2019





XXXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO  
 "Os desafios da engenharia de produção para uma gestão inovadora da Logística e Operações"  
 Santos, São Paulo, Brasil, 15 a 18 de outubro de 2019.

MELICIO, R. K. Projeto de lei 9.960/2018 uma oportunidade para o autista ou desvio da mão de obra? . In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE TECNOLOGIA E GESTÃO. dez. 2018Disponível em: <<https://even3.blob.core.windows.net/anais/138494.pdf>>

RIBEIRO, J. F. A. Perturbação do espectro do autismo : artigo de revisão das comorbidades associadas. Lisboa - Portugal: Universidade de Lisboa, 2015.

## **Anexo D - Entrevista com a líder de gerenciamento de dados corporativos.**

### **1) O que os motivou a contratarem mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista?**

**R:** A Indústria foi procurada em outubro de 2017 pela agência especializada em recrutamento e terceirização de mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista, para um possível contrato de parceria da forma Outsourcing entre elas, por se preocupar com inclusão e já trabalhar com duas funcionárias com deficiência auditiva mesmo sem muita segurança a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos aceitou de prontidão.

Após a contratação receberam um treinamento da agência mencionada anteriormente sobre o que é o autismo e como lidar com suas peculiaridades no dia a dia. Também em forma de trabalho assistido a agência ainda forneceu suporte a ambos, funcionário e empresa tomadora, inicialmente esse suporte ocorreu diariamente por um período de quinze dias, depois passou para duas vezes por semana e após uma vez por mês.

Posteriormente a Indústria procurou novamente essa agência para uma nova contratação de autista e por já ter experiência com o Colaborador “A” (em preservação da identidade será chamado nesse artigo de Colaborador “A” e “B”, na contratação do Colaborador “B” não se fez necessário o suporte contínuo.

### **2) Quais as principais funções/atribuições realizadas pelo colaborador com TEA?**

**R:** Igual de qualquer outro funcionário; criação, análise e manutenção de cadastro de clientes e fornecedores no sistema S.A.P.

### **3) Existe alguma função/atribuição que não conseguiu desempenhar ou desempenha com maior êxito devido ao fato de estar dentro do Espectro?**

**R:** Até o presente não houve nenhuma designação que não conseguiu desempenhar, porém se destaca a concentração, o cumprimento com horário (nunca chegou atrasado) e nunca faltou nem por falta médica, foco e qualidade do serviço, pontos não observados com tanta ênfase nos demais funcionários.

### **4) Quais os desafios que a empresa e os colegas de trabalho encontraram para sua inclusão?**

**R:** Por parte dos colegas o desconhecimento gerou uma “perseguição” inconsciente, pois a Psicóloga da agência solicitou que fossem anotadas as observações que os demais colegas viam para ser trabalhado, então os demais funcionários começaram fazer uma lista de coisas corriqueiras que qualquer pessoa faz involuntariamente sem perceber como, por exemplo, quantas vezes ele coçava o cabelo e deixavam de fazer o seu próprio serviço para observa-lo a cada 15 (quinze) minutos; ao perceber a discrepância do que foi solicitado ao que estava acontecendo a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos conversou individualmente com cada funcionário esclarecendo as dúvidas e o que era preciso ser feito, assim acabaram-se as listas. No começo o Colaborador “A” se levantava frequentemente para ir ao banheiro e ficava por muito tempo então foi conversado com a agência que conversou com ele e aí ele não levantava para mais nada, foi esclarecido para ele que poderia, ou melhor, deveria levantar para ir ao banheiro, beber água sem que comprometesse seu serviço, logo compreendeu e não tiveram mais problemas com isso. Já com Colaborador “B”, eles já estavam acostumados e não houve incidência por parte dos colegas, porém ele no começo chegava aproximadamente 20 (vinte) à 15 (quinze) minutos antes do horário que é das 9:00h às 18:00h ele queria sair 20 (vinte) à 15 (quinze) minutos antes por ter passado para ele que o trabalho era de oito horas, ele então por sua vez saía antes, então a interposta conversou sobre o horário de trabalho da Indústria e que independente de quantos minutos ele chegava antes ele tinha que cumprir aquele horário.

##### **5) Quais as dificuldades encontradas pelo Colaborador com TEA?**

**R:** Colaborador “A” é muito focado e não se intromete em conversa alheia com isso também não se socializa e nem faz networking com os demais funcionários. Na reunião da equipe ele fica disperso quando não está se referindo suas funções, uma estratégia encontrada foi inseri-lo na elaboração da reunião. O Colaborador “B” faz melhor essa ambientação, porém ambos não conseguem ficar ociosos ou não ter o que fazer, isso lhes deixam ansiosos.

##### **6) Quais os pontos positivos ao contratarem um autista?**

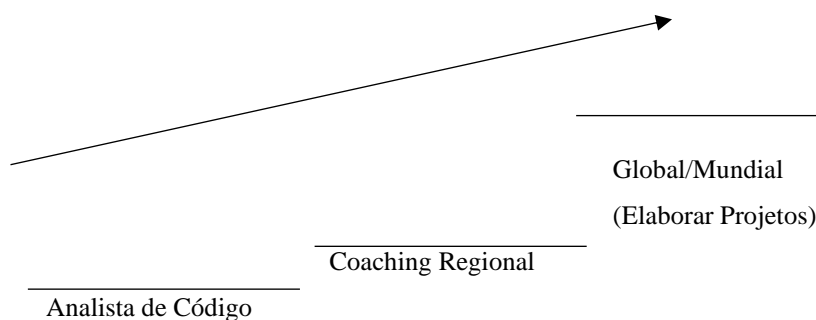
**R:** Acuracidade na atividade e o nível de qualidade do serviço. Tanto que existe planos para junho de 2019 à contratação direta (contratação por tempo indeterminado regido pela CLT) deles pela Indústria.

##### **7) Existe plano de carreira para o funcionário com TEA? Se sim, quais as possibilidades?**

**R:** Sim, existe por desempenho e não por tempo.

#### **Plano de Carreira por Desempenho**

---




---

**Fonte:** Autora 2019

Ao ser perguntado sobre o Colaborador “A” e “B” especificamente, foi respondido que os dois tem condições de ascender profissionalmente quando forem contratados e pelo desempenho e habilidades não demorariam muito, porém o último estágio do plano de carreira hoje eles não se encontram no perfil, não por serem autista, mas sim por não terem as qualificações necessárias para o cargo.

#### **8) Como é avaliado o nível de produção desse colaborador com TEA?**

**R:** Eles têm uma meta diária de atender no mínimo vinte solicitações e eles sempre estão na média ou acima da média com aproximadamente vinte e cinco solicitações de atendimento, evidenciando que eles demostram mais habilidades que os outros nos casos mais complexos.

#### **9) Como Definem a sua capacidade produtiva?**

**R:** Com maior qualidade e focada.

#### **10) Acredita que qualquer tipo de empresa e porte pode contratar um autista?**

**R:** Sim, a contratação do autista está mais relacionada a paradigmas sociais do que o porte da empresa.

#### **11) Qual é a média de custo adicional na contratação de pessoas autistas?**

**R:** Nenhuma, pois foi a mesma de qualquer outro contrato terceirizado que já tivemos com outros funcionários.

**12) A empresa tem projeto para mais contratações de pessoas com TEA?**

**R:** Sim, sempre que for necessário e/ ou surgir uma vaga a qual os candidatos tenham o perfil, pois antes do rótulo autista existe uma pessoa. As duas contratações anteriores, tiveram resultados que superaram as expectativas.

**13) Existem relatórios que possam ser compartilhados para comparação de um funcionário neurotípico (normal) e um com TEA?**

**R:** Sim, por esse motivo ressalto que os serviços deles são de melhor qualidade, porém são de controle interno da empresa e por isso não pode ser compartilhado.

## **Anexo E - Entrevista com a Diretora Geral da Empresa do Ramo de Tecnologia.**

### **1) O que os motivou a contratarem mão de obra de pessoas com Transtorno Espectro Autista?**

**R:** Um dos Diretores em sua viagem a Europa conheceu o trabalho em que os autistas estavam inseridos e verificou como eles poderiam contribuir para a função onde o turnover era grande devido a atribuição ser muito cansativa.

### **2) Quais as principais funções/atribuições realizadas pelo colaborador TEA?**

**R:** Aferição e controle da qualidade da inteligência artificial quando instalada até certo período. Onde o /colaborador tem que contar o fluxo de pessoas por meio de câmeras/vídeo em paralelo a inteligência verificando assim se os sensores estão contando corretamente.

### **3) Existe alguma função/atribuição que não conseguiu desempenhar ou desempenha com maior êxito devido ao fato de estar dentro do Espectro?**

**R:** Até o presente momento não teve nenhuma designação que não pode cumprir, muito pelo contrário ele possui atenção e faz com alegria o que a maioria dos demais colaboradores acha tedioso.

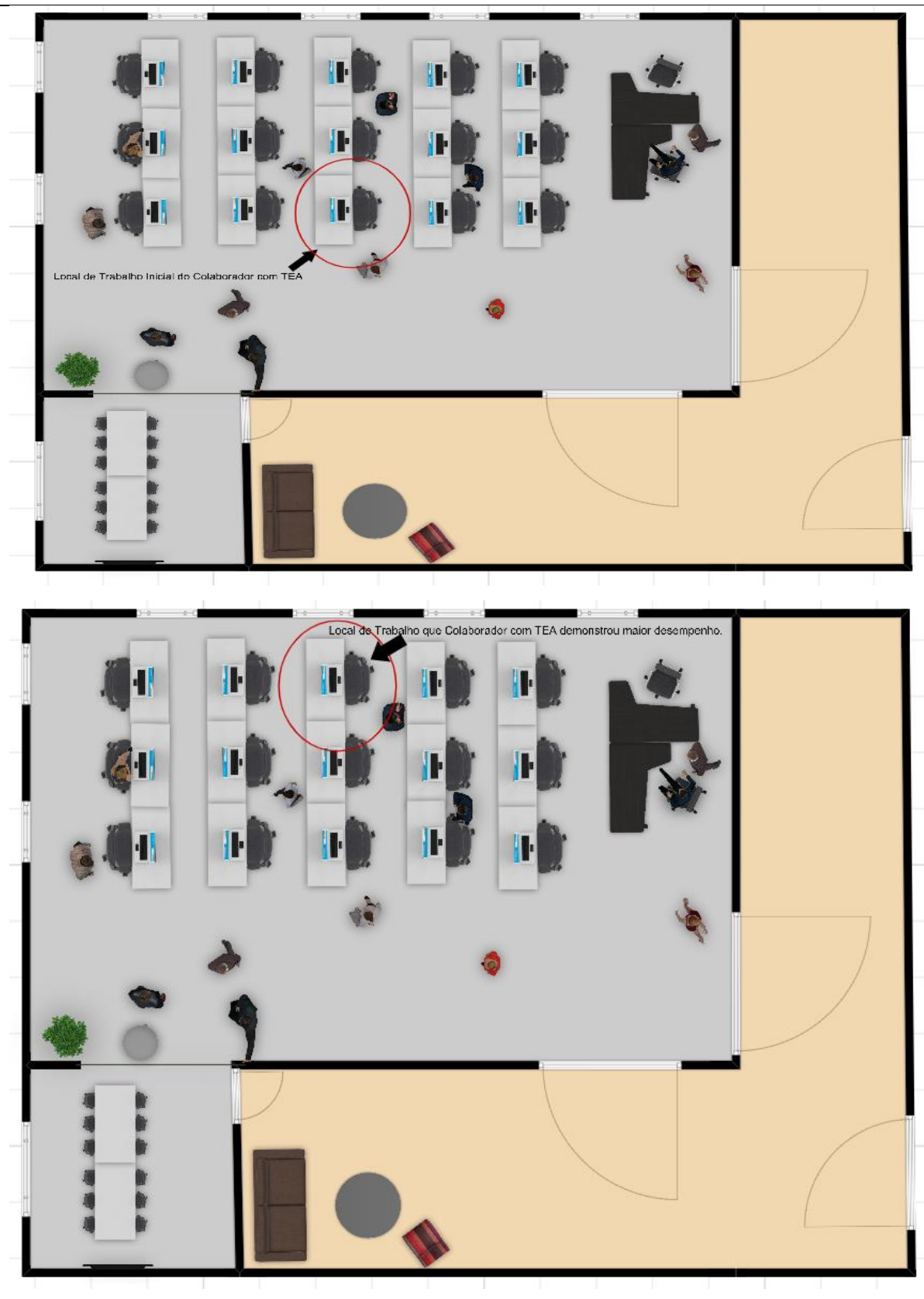
### **4) Quais os desafios que a empresa e os colegas de trabalho encontraram para sua inclusão?**

**R:** Desmistificar como seria trabalhar com autista. E sempre lembrar que ele é literal, ou seja, não entende expressões com duplo sentido.

### **5) Quais as dificuldades encontradas pelo com TEA?**

**R:** Inicialmente o local de sentar-se, por ser próximo ao corredor se incomodava com o fluxo de pessoas passando, foi então colocado no canto da parede solucionando o problema. Conforme a ilustração a seguir:

**Figura 8 - Layout do Ambiente de Trabalho do Colaborador com TEA.**



Fonte: Autora 2019.

**6) Quais os pontos positivos ao contratarem uma pessoa Autista?**

**R:** Qualidade e confiabilidade do trabalho dele.

**7) Existe plano de carreira para o funcionário com TEA? Se sim quais as possibilidades?**

**R:** A empresa por ter poucas funções, não possui plano de carreira para nenhum funcionário, o que existe é troca de atribuições, ao demonstrar interesse poderá ser feito sem problemas.

**8) Como é avaliado o nível de produção desse colaborador com TEA?**

**R:** Metas de Produção.

**9) Como Definem a sua capacidade produtiva?**

**R:** Maior que a média; se destaca nos casos mais complexos. Tanto que os demais funcionários que tinham essa mesma atribuição foram realocados para outras e só o Colaborador com TEA que cuida dessa parte hoje.

**10) Acredita que qualquer tipo de empresa e porte pode contratar um autista?**

**R:** Sim, mas acredita que as pequenas empresas precisam de mais informações para vencer o preconceito, serem preparadas para receber e trabalhar com o autista de forma adequada e identificar quais são suas habilidades.

**11) Qual é a média de custo adicional na contratação de pessoas autistas?**

**R:** O colaborador dentro do Espectro foi contratado pela Virtual Gate em regime da CLT e pagou dez mil reais em 2018 (equivalente a dez salários mínimos vigentes em 2019), por um pacote anual de acessória para agência especializada em Recrutamento e Terceirização de pessoas com Transtorno Espectro Autista para o seu recrutamento, palestra para os colegas de trabalho, acompanhamento inicial semanal, depois de quinze em quinze dias e agora de uma vez por mês com um tutor disponibilizado pela agência.

**12) A empresa tem projeto para mais contratações de pessoas com TEA?**

**R:** Crescendo a demanda de serviço, sim.

**13) Existem relatórios que possam ser compartilhados para comparação de um funcionário neurotípico (normal) e um autista?**



**R:** Sim, Tabulação posteriormente divulgada.

**Anexo F - Entrevista com o Fundador da Organização Diplomática do Autistão.**

**1) Com quantos anos você foi diagnosticado como autista? E qual o seu grau (Leve, Moderado ou Avançado)?**

**R:** Hoje eu tenho 54 anos, mas fui diagnosticado aos 48 anos em 2013. O meu autismo é considerado Leve de alto funcionamento / Asperger.

**2) Quais limitações você considera ter? E Quais habilidades e competências você considera ter?**

**R:** Tenho dificuldade de falar sobre mim mesmo, porém não tenho dificuldade quando tenho que falar sobre o autismo ou autista como palestra na ONU.

Outra dificuldade é de concentração, quando têm barulhos ou distração ao redor; ajustes sociais das temperaturas (por exemplo está muito quente e colocam o ar condicionado muito frio); problema com odores; toques por qualquer motivo (quando vão te chamar) e alguns tons de cores “chegueis ou berrates”.

Sobre as habilidades eu sei que tenho, um deles é falar sobre o autismo; criar coisa úteis para adaptação como espaço físico para arrumar alguma coisa. Posso conversar com qualquer pessoa do mundo (independente da sua cultura ou meio social). Realizar as coisas por completo, ou seja, não deixar as coisas pelas metades.

**3) O que você gosta de fazer nos momentos de descanso? E o que você não gosta de fazer nos momentos de descanso?**

**R:** Embora não tenha muito tempo de descanso e são raros, mas quando tenho gosto de dormir, andar de bicicleta, assistir película (filme), as vezes vou na praia. E não gosto de ficar ocioso.

**4) Qual sua profissão? E Qual sua escolaridade?**

**R:** Estudei sobre eletricidade até o Nível F-III na França e Universidade de Matemática, mas não exerço. Atualmente sou voluntário na causa do autismo no mundo ou se assim possa dizer um defensor do Autismo (porém não presto assessoria para pais e familiares).

**5) Você já trabalhou registrado? Se sim, em qual função? Por quanto tempo permaneceu nesse emprego? E se ocorreu mudança de cargo? Quais as dificuldades encontradas? Teve suporte por parte da empresa?**

**R:** Sim, trabalhei na indústria como eletricitista por alguns meses, depois fiquei dois anos como desenhista técnico da eletricidade. E 15 anos como Dj em discoteca com turnover de local. Depois montei uma pequena empresa de serviço de chofer com carro de luxo bem sofisticado (com luzes, computador, webcan) que garantia a satisfação dos clientes no geral, mas não deu andamento devido a manutenção demandar muito tempo, além de ter de buscar expandir e inovar sempre. Hoje recebo uma pensão do governo francês pela deficiência (autista).

As dificuldades sempre foram relacionadas com o social com a equipe e até mesmo com o chefe. E nunca tive suporte, mesmo porque não sabiam que eu era autista, mas fiz algumas adaptações que foram aceitas e outras não (querendo algo padrão).

**6) O que as empresas precisam fazer para que o Autista possa ter oportunidades de crescimento profissional e de exercer funções de grande escalão/responsabilidade?**

**R:** Primeiro o autista tem que fazer bem sua função, para depois almejar o grande escalão. Porém a atual realidade das empresas que têm ainda muito há fazer adaptações e entender o autista, se torna um objetivo futurista.

**7) Existe um método de se trabalhar com o autista?**

**R:** Os autistas precisam de algo concreto, ou seja, que explique de lógico ou justificado para qual finalidade por exemplo como modo visual, preciso, bem definido e explícito, nada subentendido; e muitas outras coisas, inclusive a que você apresenta nessa pesquisa.

**8) Quais adaptações o autista precisa realizar para ter sucesso profissional?**

**R:** Primeiro antes de solicitar para o autista se adaptar, a empresa tem que fazer um esforço para adaptação (por exemplo barulho a empresa não pode pedir para ele se adaptar com isso, mas pode fornecer um fone isolador de barulho). O autista por ser na maioria perfeccionista pode ser mais flexível, quando isso não ocorrer.

**9) Quais principais diferenças entre das contratações de autista no Brasil x França ou Outros países?**

**R:** Não sei informar. Porém ressalto que não se deve rotular que o autista só pode trabalhar com informática ou computação, como algo fechado dentro de uma caixinha; pelo contrário pode trabalhar em qualquer função com adaptação, até mesmo em relações sociais que é claro que será em minoria, mas não significa que é impossível.

**10) O que te motivou-o a criar a organização diplomática do Autistão? Quando foi fundado no mundo e no Brasil?**

R: A ideia foi construída pouco a pouco, foi em 2014 que ouvir o termo pela primeira vez pelo Josef Schovanec (um amigo e autista famoso na França), então comecei registrar os domínios relacionado ao nome para “proteger” o conceito. Foi expandido com várias páginas/domínio (“Autistan.org”) na internet sendo o mais recente “Autitance.org” e posteriormente com embaixadas como aqui no Brasil que fica localizada no Estado do Rio de Janeiro.

Foi fundado em abril de 2014 na França, e foi crescendo nas páginas da internet, em 2016 foi feito a primeira bandeira, ou seja, a primeira coisa física para representar o Autistão. E em fevereiro de 2017 no Rio de Janeiro.

**11) Qual o papel e representatividade do Autistão no Brasil?**

R: Em suma, quando você está "no Autistão", você está "no autismo", ou seja, em pensamentos, ideias, comportamentos e realizações autistas, caracterizados em particular pela autenticidade e originalidade, em oposição a ter pensamentos e atitudes "padrão" que automaticamente seguem normas e convenções sociais criadas coletivamente por outras pessoas.

Então, a noção de Autistão é muito semelhante à de autismo, na verdade.

Portanto, a Organização Diplomática do Autistão esforça-se por "representar" o autismo como um conceito, em vez de o próprio autista.

Por conseguinte, representa "um país" (virtual) que é o Autistão ou o autismo, e não os "cidadãos" desse país.

Assim, os Embaixadores não "representam" exatamente as pessoas autistas, mas sim o autismo. Também se pode dizer que eles "representam" as pessoas autistas globalmente, vistas como uma "nação autista", mas apenas moralmente, e sem papel representativo legal ou político.

Da mesma forma que os Embaixadores dos países "oficiais" (convencionais, físicos) não representam os habitantes de seu país, mas sim o Estado ou governo que os nomeou.

No entanto, no futuro, queremos realizar consultas gerais com pessoas autistas em vários países, para lhes pedir que nos digam quais pessoas autistas no seu país gostariam de ver como Embaixadores autistas.

Sabendo que esses Embaixadores não representarão o povo autista de seu país, mas - quando eles estiverem em seu papel de Embaixadores - se esforçarão para "representar" ou "defender" o autismo, ou pelo menos apresentar nosso ponto de vista autista sobre o autismo.

Mas estes Embaixadores não serão "eleitos" pelo "povo autista" dos países, porque escolheremos as pessoas que mais correspondem, em nossa opinião, ao mesmo tempo aos desejos do povo autista e, ao mesmo tempo, à ideia que temos de um Embaixador do Autistão.

A representação real ou legal das pessoas autistas em um país deve ser feita pelas pessoas autistas nesse país e, em particular, por suas organizações representativas.

Isso não pode ser feito por uma organização estrangeira (somos "estrangeiros" em todos os países, pois somos uma organização "extranacional"), nem mesmo por Embaixadores que são cidadãos autistas desses países, já que essas pessoas são finalmente escolhidas por nós, e representam em primeiro lugar nossa Organização, que se esforça para representar o autismo, representando pessoas autistas apenas indiretamente, moralmente e globalmente.

**Anexo G - Questões da entrevista com a Prefeitura apresentada no Capítulo III.**

- 1) Nome completo
- 2) Cargo e principais atribuições?
- 3) Quantos Autista diagnosticados no Município?
- 4) Quantos recebem acompanhamento pela prefeitura?
- 5) Existe escola profissionalizante na cidade para autista?
- 6) Como é feito processo de inclusão do Autista para o mercado de trabalho no Município?
- 7) Tem limite de vagas?
- 8) Caso afirmativo, como é feito para aqueles, que não conseguem vagas ou está em lista de espera?
- 9) Existe ou já existiu algum Autista em cargo da Prefeitura?
- 10) Caso afirmativo, quais as funções?
- 11) As cotas de concurso como funcionam na prefeitura?
- 12) Hoje se algum autista passar em um concurso da prefeitura, existe algum projeto ou programa de inclusão/ adaptação?
- 13) Ele poderia exercer qualquer função?
- 14) Você tem conhecimento das principais áreas em que um autista melhor se desempenharia para atuar?
- 15) Seria de interesse da Prefeitura um **Manual de como buscar um emprego adaptado ao autista e catálogo das principais funções que o autista poderia melhor se desenvolver; para ser distribuído e trabalhado no CAPS e Empresas Parceiras da Prefeitura?**
- 16) Quais empresas parceiras da prefeitura que tem contratado autista?
- 17) Existe algum tipo de incentivo para elas contratarem?

**Anexo H - Questões da entrevista com APAE apresentada no Capítulo III.**

- 1) Nome completo
- 2) Cargo e principais atribuições?
- 3) Quantos Autista diagnosticados na APAE?
- 4) Quantos recebem acompanhamento pela APAE?
- 5) Existe escola profissionalizante na APAE para Autista?
- 6) Como é feito processo de inclusão do Autista para o mercado de trabalho na APAE?
- 7) Tem limite de vagas?
- 8) Caso afirmativo, como é feito para aqueles, que não conseguem vagas ou está em lista de espera?
- 9) Existe ou já existiu algum Autista em cargo na APAE?
- 10) Caso afirmativo, quais as funções?
- 11) As cotas de concurso como funcionam na APAE?
- 12) Hoje se algum autista passar em um concurso da prefeitura, existe algum projeto ou programa de inclusão/ adaptação?
- 13) Ele poderia exercer qualquer função?
- 14) Você tem conhecimento das principais áreas em que um autista melhor se desempenharia para atuar?
- 15) Seria de interesse da Prefeitura um **Manual de como buscar um emprego adaptado ao autista e catálogo das principais funções que o autista poderia melhor se desenvolver; para ser distribuído e trabalhado no CAPS e Empresas Parceiras da Prefeitura?**
- 16) Quais empresas parceiras da prefeitura que tem contratado autista?
- 17) Existe algum tipo de incentivo para elas contratarem?

**Anexo I - Questões na Palestra da Empresa de Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão de Obra de pessoas com TEA.**

- 1) Como é realizado o processo de treinamento para inserção no mercado de trabalho;
- 2) Pesquisar quais as principais empresas contratantes;
- 3) Mapear quais as principais funções ocupadas por autista;
- 4) Descobrir se ocorre uma ascensão na sua carreira profissional ou se há estagnação;
- 5) Medir e verificar empiricamente nas empresas contratante, a capacidade produtiva do autista.



## Anexo J - Autorizações.



UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino  
CEP: 04026-002 – F. (11) 5586-4090  
E-mail: [cep@unip.br](mailto:cep@unip.br)  
Horário de funcionamento das 08:00 às 19:00

### INTENÇÃO DE PESQUISA

Eu, Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, responsável principal pelo projeto de Mestrado, tenho a intenção de realizar a pesquisa intitulada Capacidade Produtiva Profissional de Pessoas com Transtorno Espectro Autista, cujo(s) aluno(s) participante(s) Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, portador (es) do(s) RG(s) 42.284.329-5 está (ão) regularmente matriculado(s) no Curso de Pós Graduação Stricto Sensu em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP nesse ano corrente.

A Coleta de dados desse projeto somente poderá ser realizada, após a aprovação do Comitê de Ética em pesquisa da UNIP.

São Paulo, 2 de Junho de 2019.

Assinatura do (a) pesquisador principal

Nome por extenso do (a) responsável da Instituição Coparticipante

Assinatura e carimbo do (a) responsável da Instituição Coparticipante

Prof. Dr. Oduvaldo Vendrametto  
Coordenador do Programa de Pós-graduação  
em Engenharia de Produção



Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino  
CEP: 04026-002 – F. (11) 5586-4090  
E-mail: [cep@unip.br](mailto:cep@unip.br)  
Horário de funcionamento das 08:00 às 19:00

## INTENÇÃO DE PESQUISA

À / Ao Sr.: Eric Claude R. Lucien Lucas

Eu, Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, responsável principal pelo projeto de Mestrado, tenho a intenção de realizar a pesquisa intitulada Capacidade Produtiva Profissional de Pessoas com Transtorno Espectro Autista, cujo(s) alunos participante(s) Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, portador (es) do(s) RG(s) 42.284.329-5 está (ão) regularmente matriculado(s) no Curso de Pós Graduação Stricto Sensu em Engenharia de Produção da Universidade Paulista nesse ano corrente.

A Coleta de dados desse projeto somente poderá ser realizada, após a aprovação do Comitê de Ética em pesquisa da UNIP.

Rio de Janeiro, 30 de Agosto de 2019.

Assinatura do (a) pesquisador principal

Eric Claude Raoul Lucien LUCAS

Nome por extenso do (a) responsável da Instituição Coparticipante

Eric LUCAS,  
Para a Organização Diplomática do Autista.

(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)



Assinatura e carimbo do (a) responsável da Instituição Coparticipante



Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino  
CEP: 04026-002 – F. (11) 5586-4090  
E-mail: [cep@unip.br](mailto:cep@unip.br)  
Horário de funcionamento das 08:00 às 19:00

### INTENÇÃO DE PESQUISA

À / Ao Sr.: Eric Claude R. Lucien Lucas

Eu, Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, responsável principal pelo projeto de Mestrado, tenho a intenção de realizar a pesquisa intitulada Capacidade Produtiva Profissional de Pessoas com Transtorno Espectro Autista, cujo(s) alunos participante(s) Rose Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, portador (es) do(s) RG(s) 42.284.329-5 está (ão) regularmente matriculado(s) no Curso de Pós Graduação Stricto Sensu em Engenharia de Produção da Universidade Paulista nesse ano corrente.

A Coleta de dados desse projeto somente poderá ser realizada, após a aprovação do Comitê de Ética em pesquisa da UNIP.

São Paulo, 04 de Abril de 2019.

(local, data)

---

Assinatura do (a) pesquisador principal

Eric Claude Raoul Lucien LUCAS

Nome por extenso do (a) responsável da Instituição Coparticipante

---

Assinatura e carimbo do (a) responsável da Instituição Coparticipante

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS.**

Eu Eric Claude Raoul Lucien LUCAS,  
CPF 625.322.053-50, RG 13DC85103, depois de conhecer e  
entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa,  
bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento,  
especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO,  
através do presente termo, os pesquisadores **ROSE KELLY I. S. DA C. MELÍCIO** e seu  
orientador **ODUVALDO VENDRAMETTO** do projeto de pesquisa intitulado "**Capacidade  
Produtiva Profissional do Autista**" a realizar análise que se façam necessárias e/ou a  
colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.  
Ao mesmo tempo, libero a utilização destas informações e/ou depoimentos para fins  
científicos e de estudos (Dissertação, livros, artigos e slides), em favor dos  
pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto em  
Leis.

Rio de J., de 04/04 de 2019.

(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)



Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino  
CEP: 04026-002 – F. (11) 5586-4090  
E-mail: [cep@unip.br](mailto:cep@unip.br)  
Horário de funcionamento das 08:00 às 19:00

## INTENÇÃO DE PESQUISA

À / Ao: *Heloisa Cranchi – Diretora Geral da Virtual Gate*

Eu, Rose Kelly Irene Santos Da Conceição Melicio, responsável principal pelo projeto de mestrado, tenho a intenção de realizar a pesquisa intitulada capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista, cujo(s) aluno(s) participante(s) Rose Kelly Irene Santos Da Conceição Melicio, portador (es) do(s) RG(s) 42.284.329-5 está (ão) regularmente matriculado(s) no Curso de Programa De Pós-Graduação Em Engenharia De Produção (PPGEP) da Universidade Paulista nesse ano corrente.

A Coleta de dados desse projeto somente poderá ser realizada, após a aprovação do Comitê de Ética em pesquisa da UNIP.

São Paulo, 30 de Agosto de 2019.

Assinatura do (a) pesquisador principal

**Heloisa Cranchi**  
**Diretora Geral**  
(+55 11) 99861-5612 / (11) 2103-4507  
[heloisa.cranchi@virtualgate.com.br](mailto:heloisa.cranchi@virtualgate.com.br)  
[www.virtualgate.com.br](http://www.virtualgate.com.br)

Assinatura e carimbo do (a) responsável da Instituição Coparticipante

**VIRTUALGATE LTDA**  
CNPJ: 04.597.658/0001-83



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS.**

Eu Isabela Craveiro  
CPF 296.491.758-98 RG 28.998.300-9, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores ROSE KELLY I. S. DA C. MELÍCIO e seu orientador ODUVALDO VENDRAMETTO do projeto de pesquisa intitulado "Capacidade Produtiva Profissional do Autista" a realizar análise que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes. Ao mesmo tempo, libero a utilização destas informações e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (Dissertação, livros, artigos e slides), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto em Leis.

Isabela Craveiro de 12 de junho de 2019.

Isabela Craveiro  
(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)

VIRTUAL GATE LTDA  
CNPJ: 04.597.658/0001-83

A/C VirtualGate

1. Como a VirtualGate atua no seu ramo?

Página 1 de 2



Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino  
CEP: 04026-002 – Fone: (11) 5586-4090  
e-mail: cep@unip.br  
Horário de funcionamento: das 08:00 às 19:00

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS.**

Eu Rodrigo Noé de Souza,  
CPF 332.493.168-14, RG 30.093.526-2, depois de conhecer e  
entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa,  
bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento,  
especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO,  
através do presente termo, os pesquisadores **ROSE KELLY I. S. DA C. MELÍCIO** e seu  
orientador **ODUVALDO VENDRAMETTO** do projeto de pesquisa intitulado "**Capacidade  
Produtiva Profissional do Autista**" a realizar análise que se façam necessárias e/ou a  
colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.  
Ao mesmo tempo, libero a utilização destas informações e/ou depoimentos para fins  
científicos e de estudos (Dissertação, livros, artigos e slides), em favor dos pesquisadores  
da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto em Leis.

Batumi, 5 de Fevereiro de 2019.

Rodrigo Noé de Souza

(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)

**UNIP**  
UNIVERSIDADE PAULISTA  
Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA - UNIP  
Campus Indaiatuba

Rua Dr. Bacelar, 1212 - 4º andar - Vila Clementino  
CEP: 04026-002 - Fone: (11) 5586-4090  
e-mail: cep@unip.br  
Horário de funcionamento: das 08:00 às 19:00

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS.**

Eu Rute Rodrigues da Silva  
CPF 130.166.26-198 RG 20941.133-9, depois de conhecer e  
entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa,  
bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento,  
especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO,  
através do presente termo, os pesquisadores ROSE KELLY I. S. DA C. MELÍCIO e seu  
orientador ODUVALDO VENDRAMETTO do projeto de pesquisa intitulado "Capacidade  
Produtiva Profissional do Autista" a realizar análise que se façam necessárias e/ou a  
colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.  
Ao mesmo tempo, libero a utilização destas informações e/ou depoimentos para fins  
científicos e de estudos (Dissertação, livros, artigos e slides), em favor dos  
pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto em  
Leis.

São Paulo, 19 de novembro de 2018.

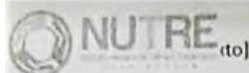
Rute Rodrigues da Silva  
(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)

**22.772.012/0001-77**  
SPECIALISTERNE BRASIL

Av. Angélica, 2447 - CJ. 25  
Consolação - CEP 01227-296  
SÃO PAULO - SP

Página 2 de 2





ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE SANTOS  
CNPJ n.º 58.238.866/0001-15  
CEBAS MDS n.º 71000.124926/2015-22, 49324- Portaria n.º 3 Item 114, 29.01.2016



Santos, 28 de Novembro de 2018

### DECLARAÇÃO

Declaramos para devidos fins que Kelly Irene Santos da Conceição Melicio, portadora do RG 42.284.329-5 esteve nas dependências do NUTRE – Núcleo Trabalho Renda e Emprego, programa da APAE/Santos que tem como objetivo a qualificação e inserção das Pessoas com Deficiência Intelectual ao mercado de trabalho, para troca de informações referente ao ingresso das Pessoas com Autismo de Alta Funcionalidade no mercado de trabalho.

Sem mais,

Caroline Vieira Barbosa

Pedagoga – RG 18.400.649-1



*Prefeitura Municipal de São Vicente*  
*Secretaria de Educação*

## **Declaração**

Declaro para devidos fins que Rose Kelly I. S. da C. Melício, RG 42284329-5, aluna de Pós Graduação Stricto Sensu em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP, esteve na Secretaria de Educação no Departamento de Educação Inclusiva para uma pesquisa de assuntos solicitados pela mesma no dia 23/10/2018.

São Vicente, 13 de novembro de 2018.

Departamento de Educação Inclusiva

Luciana Oliveira Zima  
Chefe de Assessoria  
Educação Inclusiva  
RG 23.463.015-2



UNIVERSIDADE PAULISTA

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP

UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP  
Campus Indianópolis

Rua Dr. Bacelar, 1212 – 4º andar – Vila Clementino

CEP: 04026-002 – Fone: (11) 5586-4090

e-mail: cep@unip.br

Horário de funcionamento: das 08:00 às 19:00

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DAS INFORMAÇÕES PRESTADAS.**

Eu ROSANGELA M. DE MEDEIROS  
 CPF 130.040048-01, RG 19327386, depois de conhecer e  
 entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa,  
 bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento,  
 especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO,  
 através do presente termo, os pesquisadores **ROSE KELLY I. S. DA C. MELÍCIO** e seu  
 orientador **ODUVALDO VENDRAMETTO** do projeto de pesquisa intitulado "**Capacidade  
 Produtiva Profissional do Autista**" a realizar análise que se façam necessárias e/ou a  
 colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.  
 Ao mesmo tempo, libero a utilização destas informações e/ou depoimentos para fins  
 científicos e de estudos (Dissertação, livros, artigos e slides), em favor dos  
 pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto em  
 Leis.

C. Paulo, 12 de Fevereiro de 2019.

Rosângela Medeiros  
11832007

(Assinatura/Carimbo do participante da pesquisa)