

A INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

AUTORIA

Amanda Soares Pereira Monteiro

E-mail: amandasoarespereira@gmail.com

Faculdade Estácio do Pará – FAP

Keila Regina Mota Negrão

E-mail: keilanegrao@yahoo.com.br

Faculdade Estácio do Pará – FAP/Universidade da Amazônia - UNAMA

Klêner Kleni Costa Bryto

E-mail: macklener@gmail.com

Faculdade Estácio do Pará – FAP/Universidade da Amazônia - UNAMA

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar como ocorre a inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa. Para isso, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com três autistas, um representante de uma associação de pessoas portadoras de deficiência e um gestor que pratica a Responsabilidade Social Corporativa em sua organização. Trata-se de um estudo de caráter descritivo exploratório, com análise qualitativa. Os resultados confirmaram que os autistas enfrentam muitas dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, o que não é amenizado pelo trabalho realizado pela associação de pessoas portadoras de deficiência, uma vez que esta não possui ações específicas para esse público. Mas já existem empresas no mercado que percebem a importância da RSC e praticam esse modelo tendo autistas como foco e suas atividades.

Palavras-chave: Inclusão; Trabalho; Responsabilidade Social Corporativa; Autista.

Jovens Pesquisadores

1. INTRODUÇÃO

As pessoas que possuem o transtorno do espectro autista - TEA, vivem em um mundo à parte, mas, em sua maioria, possuem autonomia para lidar com questões inerentes a sua vida pessoal e profissional. Sentem-se isolados da sociedade e, muitas vezes, este é o principal motivo de não desenvolverem mais atividades no meio em que vivem.

Muitos conseguem interagir com as pessoas, estudam, trabalham, tem vida afetiva, porém, nem sempre conseguem progredir, seja por medo ou por falta de espaço para atuarem. Em muitos momentos sentem dificuldade para expor suas fraquezas, conseqüentemente são rejeitados.

Pouco é divulgado se pessoas com o TEA possuem oportunidade de crescimento nas organizações, ou até mesmo que tenham sido destaque no mercado em que atuam. Existem milhões dessas pessoas no mundo inteiro que só precisam do momento certo para mostrar suas habilidades, competências e capacidade de adaptação ao mercado de trabalho. No entanto, esse público precisa contar com o voto de confiança das organizações para mostrarem que também podem contribuir.

No âmbito organizacional, muito se fala em empresas socialmente responsáveis, mas poucas, de fato, exercem essa função com a devida importância que merece. Algumas apenas cumprem a cota de contratação exigida por Lei que obriga a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE) ou pessoas portadoras de deficiência (PPD), de acordo com o número de funcionários que a empresa possui. Entretanto, nem sempre essas organizações estão preparadas para receber essas pessoas, seja a nível de adaptação estrutural e de equipamentos adequados, seja por falta de preparo humano ou por preconceito.

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC), surge nesse contexto, buscando adaptar os funcionários de uma organização ao seu ambiente de trabalho, levando em consideração as habilidades e competências de indivíduos que, por ventura, possuam limitações intelectuais ou físicas.

Nesse contexto, este estudo se propôs responder a seguinte questão de pesquisa: ***como a responsabilidade social corporativa pode contribuir para a inclusão de autistas no mercado de trabalho?***

Para responder a esse questionamento, este estudo definiu como objetivo geral analisar como ocorre a inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa. Para alcançar esse objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: verificar na literatura os aspectos relacionados a responsabilidade social corporativa e a inclusão de autistas no mercado de trabalho; investigar os principais desafios que os autistas enfrentam para ingressar no mercado de trabalho; identificar as contribuições da Responsabilidade Social Corporativa no processo e inclusão de autista no mercado de trabalho.

De acordo com Oliveira (2018), segundo dados do CDC (*Center of Diseases Control and Prevention*), existe hoje um caso de autismo para cada 110 pessoas no mundo. No Brasil, com seus 200 milhões de habitantes, estima-se a ocorrência de 2 milhões de autistas (Oliveira, 2018). Apesar de numerosos, os brasileiros autistas ainda sofrem para encontrar tratamento adequado. Isso se agrava na fase adulta, quando, entre outras dificuldades, não conseguem espaço no mercado de trabalho. O que justifica a importância de estudos nessa área.

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, realizada com autistas e gestores de associações que atendem pessoas com necessidades especiais e um gestor que utiliza os conceitos da Responsabilidade Social Corporativa em sua organização. Trata-se

2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta seção são apresentados os aspectos inerentes ao autista, bem como os principais achados teóricos relativos à Responsabilidade Social Corporativa e a inclusão profissional de autistas no mercado de trabalho.

2.1 O Autista

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma síndrome que afeta o sistema neurológico e que se manifesta em crianças mais ou menos a partir de três anos de idade e não existe cura, o indivíduo não está autista, ele é autista. No seu manual intitulado DSM-5, a Associação Americana de Psiquiatria (APA, 2013) classifica o transtorno entre os chamados transtornos do neuro desenvolvimento. O TEA “é definido como um transtorno do desenvolvimento neurológico e global, que está presente desde a infância, apresentando importantes déficits nas dimensões socio-comunicativas e comportamentais” (NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013, p. 558).

2.2 A Inclusão Do Autista No Mercado De Trabalho

Os autistas adaptam-se ao meio em que vivem com dificuldades, mas também é possível que ele tenha facilidade para conviver, pois cada autista é único, cada um deles tem sua forma de interagir com o mundo. Algumas vezes podem ser extrovertidos, inteligentes, ágeis, etc. Outras vezes são introvertidos, tem dificuldades de raciocínio e demoram em realizar uma ação. O que não significa que não podem crescer e mostrar ao mundo suas habilidades, que precisam apenas ser lapidadas.

Alguns concentram habilidades intelectuais de real significância para a sociedade, pois conseguem fazer trabalhos que um neurotípico (pessoas sem deficiência) poderia fazer, mas, levaria muito tempo. Outra característica de muita importância é a capacidade de memorização, o QI de um autista supera significativamente a de uma pessoa normal, por outro lado, eles só absorvem aquilo que é de seu interesse, ou seja, não costumam memorizar o que não é relevante para eles, o cérebro de um autista quando se sente forçado pode até entrar em colapso, são as chamadas “crises” que muitos deles possuem quando se sentem pressionados ou cansados.

Um autista é capaz de estudar e trabalhar, adaptar-se a outras pessoas, só não acontece com a velocidade que ocorre em pessoas normais, para ser inserido ao mercado de trabalho o autista precisaria ser despertado para sua rotina, ser aceito em seu ambiente de trabalho, ser inserido junto aos outros colaboradores e uma empresa precisa também ser preparada para trabalhar com estas pessoas.

Enquanto muitos países da Europa já fazem incentivos à Inclusão de Autistas no meio profissional há muitos anos, no Brasil ainda caminhamos a passos lentos no que diz respeito a Incluir. A lei que assegura os direitos dos autistas é a lei Nº12.764, de 27 de Dezembro de 2012 chamada de Lei Berenice Piana, este nome refere-se à uma militante dos direitos dos autistas, estabelece o autista pessoa com deficiência e que por sua vez tem todos os direitos assegurados na lei da deficiência.

A Lei 8213/91, de 24 de Julho de 1991, de cotas para deficientes e pessoas com deficiência, dispõe sobre benefícios e dá outras providências para contratação de portadores de necessidades especiais. Segundo o Art.93, da Lei supracitada, as empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seu quadro funcional com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, habilitadas.

Aydos (2017), em sua pesquisa fez uma crítica ao sistema de gestão do Brasil, quando cita em seu artigo que a inclusão social não pode estar condicionada a apenas reservas de cotas. Fala da importância da inserção no mercado de trabalho como forma de reconhecimento por suas competências. Destaca que o trabalho do estado e das empresas que são essenciais para o desenvolvimento inclusivo. Ressaltou que os cursos de capacitação se tornam de extrema importância para este grupo social que busca reconhecimento e inserção no meio laboral. Ressalta a necessidade de um mapeamento das comunidades para identificação destes grupos sociais.

No Brasil, segundo a CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas a pessoa com Deficiência tem direito a concorrer uma vaga de emprego em sua categoria e a admissão dessas pessoas deve ser claramente registrada e comunicada aos órgãos de fiscalização competentes. Neste ano de 2018 ocorreram rumores de que haveria negociações entre sindicatos e empresas para que fosse reduzido o número de cotas para este público e também para aprendizes, o que é ilegal. O ministério do Trabalho tem afirmado que promove ações contrastais práticas e que tem feito uma atuação conjunta com o ministério público sem aviso prévio para coibir essas ações diminuindo assim a discriminação.

Segundo Leopoldino (2016) também contribuíram para difusão de políticas públicas fatores como a pressão dos Autistas, de suas famílias e de organizações da sociedade civil e ação de instituições internacionais.

Para D’Amaral (2003), a pessoa portadora de deficiência tem todos os dias seus direitos violados, o seu ir e vir é prejudicado pelo fato de que a sociedade não respeita esses direitos e em consequência a este fato temos cidadãos mais materialistas que excluem os deficientes pelo fato de não serem adequados à “sociedade perfeita”.

Segundo Gil (2014), nos objetivos para o século XXI, é necessário melhorar a resolução dos problemas que envolvem a violação dos direitos do trabalhador e descentralizar as responsabilidades pelas leis do trabalho.

Silva (2013), abordou que o acesso ao mercado de trabalho confirma os direitos reservados por lei aos portadores de deficiência, em especial nesta pesquisa, aos portadores de TEA, que a Lei Nº 8.213/91 estabelece os direitos destas pessoas tão abnegadas da sociedade. Detalha que foram designados órgãos para efetivação das leis e proteção dos indivíduos com este transtorno, mas que muitas vezes não atuam de maneira eficaz para a aplicação desta lei. No entanto, existem Organizações Não Governamentais (ONGs) que se propõem a investigar e fiscalizar as empresas que tem como obrigação constitucional receber pessoas com deficiência em seu quadro funcional. Essas empresas por sua vez não tem uma explicação concreta para o fator de empregarem em seu quadro funcional em sua maioria deficientes físicos.

Silva (2013), faz um passeio pela história do autismo desde os primeiros relatos de sua existência até os dias atuais. Ela destaca o momento que o autismo entrou na Classificação Internacional de Doenças (CID), também faz lembrar que o Brasil não insere o Autismo nos dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), dificultando assim ações para uma melhoria de vida e ações de políticas públicas para este grupo que tem crescido nas estatísticas mas não recebe mais informações sobre seu grupo social.

Para Silva, o trabalho é uma condição essencial para o ser humano, e para o indivíduo autista torna-se também de grande valia pois, o torna mais sociável e o trás para a realidade de conviver em sociedade, adquirindo novos conhecimentos ao conviver em grupo. Lembra que os novos tempos fazem com que as formas de gestão tornem cada vez mais escassos o direito ao trabalho, exigindo eficiência e produtividade de seus funcionários, esquecendo assim que os

principais valores são aqueles que ressaltam a dignidade da pessoa humana e a solidariedade social.

Almeida (2016), identificou que as instituições de ensino superior vêm abordando o tema “Inclusão social” em suas redes, fizeram a proposta de estudos de caso sobre o tema em questão onde destacaram alunos de cursos diferentes a manterem diálogos entre representantes de pessoas autistas e suas associações.

Os alunos foram chamados a fazer uso de suas qualificações para promover uma qualidade de vida aos autistas de acordo com suas habilidades. A autora deixa claro que o estudo não é uma maneira de mudar a vida destas pessoas, mas, tem a intenção de abrir portas para o esclarecimento e tentar assim uma convivência sem preconceitos no que diz respeito ao espaço no mercado de trabalho, aceitando assim suas especificidades.

Como toda e qualquer organização utiliza-se de práticas internas para seu bom funcionamento, fica claro que é possível a adaptação de pessoas com TEA em muitos setores de uma empresa. Há nesse estudo uma forma de orientar estes gestores para que sua capacidade produtiva não seja afetada e ao mesmo tempo esta seja reconhecida como empresa modelo de gestão, deixando evidente que um fator não interfere no outro.

Leopoldino(2015), observou que é possível utilizar ferramentas de pesquisa para investigar o motivo dos autistas não estarem inseridos no mercado, e que também é possível a busca por futuras pesquisas que auxiliem o tema em questão.

Concluiu que a vida adulta é um dos maiores desafios para um autista que tem como desafio a admissão em um emprego formal e a sua permanência no mesmo, pois, é evidenciado que as organizações não oferecem nenhum tipo de adaptação ao indivíduo autista no mercado de trabalho, e que as políticas públicas seriam de grande relevância para os TEA porque os insere no meio laboral e ao mesmo tempo buscaria formas de adaptação e práticas que os ajudariam nesta transição com neurotípicos.

Os indivíduos com TEA são pessoas muitas vezes esquecidas pela sociedade, pouco se fala em estudos científicos que atestem porque os autistas quase nunca se destacam no mercado de trabalho (LEOPOLDINO,2015).

2.1 Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social (RS) surgiu nos Estados Unidos por volta da década de 50, como forma das empresas cumprirem obrigações na legislação, abrangendo ações de responsabilidades econômicas, legais, éticas e filantrópicas (Carroll, 2015).

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é mais recente, surge da necessidade de as organizações investirem em sua imagem e ao mesmo tempo no seu material humano. É voltada para o ambiente de negócios e sobretudo para o quadro de funcionários. Neste caso, a empresa investe em relacionamento com seu colaborador, propõe melhorar a qualidade do ambiente de trabalho e valoriza a sua mão-de-obra (Carroll, 2015).

A figura 1 apresenta os fatores da Responsabilidade Social (RS) destacados por Carroll (2015), cuja evolução leva à Responsabilidade Social Corporativa (RSC) localizada ao topo da pirâmide.

Figura 1 – Pirâmide de Carroll – Responsabilidade Social e Responsabilidade Social



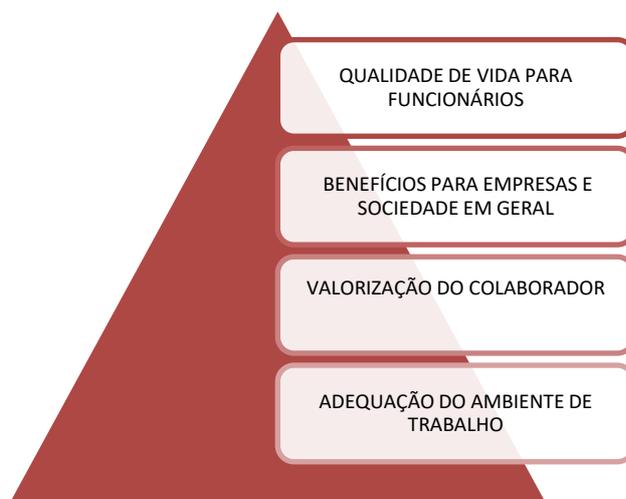
Fonte: Adaptado de Carrol (2015).

Segundo Carroll (2015), responsabilidade social permeia quatro esferas, são elas: **Responsabilidade Econômica**, que visa alcançar resultados econômicos e financeiros positivos, pela ótica do resultado; **Responsabilidade legal**, estar em conformidade legal com os negócios da empresa; **Responsabilidade ética**, que visa uma postura correta dos interessados, e por fim a Responsabilidade **Filantrópica** que são chamadas de ações voluntárias, mas está vinculada à estratégia corporativa. Essas esferas são a base para a Responsabilidade Social Corporativa, todavia, Carroll (2015) alerta, que para que a RSC gere, de fato, resultados positivos, é necessário que a empresa escolha o seu alvo.

Bravim (2017) notou a necessidade de incorporação dos indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Destacou a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) como chave pra essa inserção no mercado de trabalho e frisou que as ações de responsabilidade são legais, éticas e impulsionam economicamente a instituição. Constatou que são necessários incentivos a estas pessoas que são consideradas minorias e estão vulneráveis sem uma representatividade significativa. Destacando que há uma grande parcela de indivíduos com TEA desempregados ou em cargos inferiores à sua qualificação.

A RSC também valoriza a qualidade intelectual dos indivíduos, investigando suas habilidades e competências em busca de uma forma de adequação destes ao mercado de trabalho formal, e a adequação da organização a este novo mundo, valorizando este novo colaborador. Isso requer uma relação harmoniosa com a sociedade, refletindo na qualidade de vida dos funcionários e consequentemente no capital social das empresas. Essas características são destacadas na figura 2.

Figura 2 – Características da Responsabilidade Social Corporativa



Fonte: Adaptado de Carroll (2015).

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) destaca que é necessário criar oportunidades para as pessoas consideradas vulneráveis. Além dos grupos já conhecidos da sociedade como mulheres e idosos, faz-se necessário incluir também as pessoas portadoras de deficiência (PPD) grupo do qual os autistas fazem parte.

Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências, em seu Artigo 27, do decreto 6949/09, afirmar que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade e oportunidades com as demais pessoas (ONU, 2009).

Todavia, apesar dos registros legais e do incentivo de programas sociais e governamentais para admitirem pessoas com deficiência, as empresas normalmente dão preferência a portadores de deficiências físicas, por se adaptarem mais rapidamente ao ambiente de trabalho. Por esse motivo, poucos registros são encontrados sobre a inclusão de autistas em uma organização.

O que poucos sabem é que pessoas com o TEA, em especial as que têm a Síndrome de Ásperger tem um QI (quociente de inteligência) além da média, ou seja, estão bem à frente de muitos outros que não possuem qualquer tipo de síndrome. Estes vivem em um mundo bem diferente da nossa realidade e por esse motivo olham com mais clareza as situações do dia a dia, onde o abstrato não existe, apenas o concreto, fator imprescindível no mundo dos negócios.

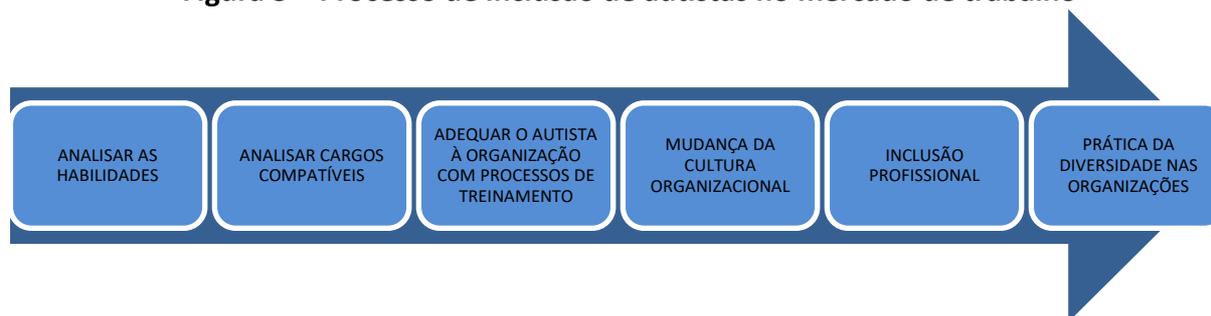
Sob esse ponto de vista, Bravim (2017) traz a reflexão que investir em recursos intangíveis é um diferencial no mercado competitivo, destacando que o intangível é difícil de se copiar. Nesse sentido, o referido autor aponta que as habilidades autísticas podem deixar a organização à frente dos concorrentes, se souber utilizar as habilidades desses autistas adequadamente.

Segundo Martins e Guindane (2013), as organizações estão inseridas num contexto sócio econômico muito mutável. Por isso, procuram adotar estratégias adequadas, que lhes proporcionem competitividade dentro do cenário econômico, concluindo que é necessário enfrentar todos os desafios da sociedade para que se desenvolvam as estratégias competitivas. Também é necessário avaliar os ambientes, Bassani (2004) lembra que os estudos da Psicologia Ambiental não são do ambiente físico em si, mas de suas características e relações que venham a facilitar ou dificultar as interações sociais e a necessidades humanas. Avaliar o funcionário pode ser uma grande oportunidade de conhecer não só o homem como também o colaborador, auxilia na elaboração de escalas e reconhecimento de habilidades.

Para Moser (2005) a área que se propõe a estudar a relação pessoa-ambiente tem que focar sua investigação tanto nos usuários do ambiente como no ambiente em si, ou seja, permitir-se valorizar os funcionários e criar meios para adaptar aqueles colaboradores que necessitam de supervisão e auxílio para inserção no meio organizacional como é o caso dos autistas que poderiam ser analisado de forma cognitiva e comportamental.

A figura 3 apresenta de maneira geral o processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Figura 3 – Processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho



Fonte: Adaptado de Morgado (2015)

A satisfação do colaborador ao ambiente em que trabalha faz com que haja uma relação mais harmoniosa no meio laboral e em consequência disso uma melhor adaptação à indivíduos com TEA. Morgado (2015) diz que trabalhadores satisfeitos parecem ser mais identificados com a organização, mais produtivos e estáveis nas empresas. Nem sempre, tal fato se verifica, pois nem todos os indivíduos se encontram satisfeitos na sua atividade laboral, sendo esta para muitos penosa e sentida como um sacrifício, necessária para angariar meios de subsistência. Para o autista ser inserido a este ambiente de trabalho precisa antes de qualquer coisa ser aceito, compreendido e olhado com mais atenção às suas especificidades, isso serve para qualquer ser humano como afirma Dávila e Garcia (2012), laços interpessoais com outros membros da organização que basicamente reflete o sentido de pertença ao grupo e à organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A construção dos procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa seguiu as orientações de Vergara (2014) e Marconi e Lakatos (1996).

Quanto aos fins, este estudo trata de uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória porque aborda um tema ainda pouco questionado pela sociedade e descritiva porque busca explicar como ocorre a Responsabilidade Social Corporativa e a inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Quanto aos meios, utilizou-se pesquisa bibliográfica e breve revisão de literatura em artigos que abordaram o tema em estudo nos últimos anos. Também foi realizada uma pesquisa de campo para identificar empresas que utilizam a Responsabilidade Social Corporativa no mercado como estratégia competitiva. A empresa identificada foi a Specialisterne, localizada em São Paulo, que atua no mercado de forma inovadora, pois é umas das primeiras no mundo a utilizar-se da mão de obra autista como vantagem competitiva, onde enxergam além dos estereótipos, focam nas competências autísticas e oferece cursos de capacitação a esses indivíduos, identificando suas habilidades e desenvolvendo seus talentos para posteriormente inseri-los ao mercado.

Também foram captadas informações em duas associações em Belém: a APPD- Associação Paraense da Pessoa com Deficiência e APAE- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, que tiveram papel importante na construção desta pesquisa científica.

Por fim, foram entrevistadas três pessoas autistas de diferentes situações socioeconômicas que puderam relatar enquanto autista a sua relação com a sociedade e suas aspirações no que diz respeito a empregabilidade e inclusão no mercado de trabalho.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com questões abertas, afim de coletar o máximo de informações sobre o tema da pesquisa. As entrevistas foram realizadas durante o mês de novembro e analisadas de forma qualitativa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os principais resultados e análises da pesquisa em questão.

4.1 A Responsabilidade Social Corporativa Na Prática

Para compreender melhor o cenário da aplicação da Responsabilidade Social Corporativa no âmbito organizacional, esta pesquisa fez uma entrevista com o diretor da empresa Specialisterne que aplica a teoria da RSC em sua organização. As informações apresentadas a seguir são oriundas dessa entrevista e do site da empresa.

Specialisterne significa, em dinamarquês, “os especialistas”. A empresa possui como visão “um mundo onde todas as pessoas tenham oportunidades iguais no mercado de trabalho”. E como missão “contribuir para a criação de empregos para pessoas com autismo e diagnósticos similares”. Tais propósitos estão alinhados aos conceitos de Responsabilidade Social Corporativa, principalmente no que diz respeito a observação de Carroll (2015), alertando que para que a RSC gere, de fato, resultados positivos, é necessário que a empresa escolha o seu público alvo.

Na visão do entrevistado a RSC promove a conscientização dos empresários, oferecendo oportunidades de trabalho e qualificação para pessoas com autismo, valorização dos direitos humanos, confirmando o pensamento de Bravim (2017) no que diz respeito a necessidade de incorporação dos autistas nas organizações.

Os diferentes locais da Specialisterne no mundo são empresas socialmente inovadoras que aproveitam as qualidades das pessoas com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA) como uma vantagem competitiva e como um meio para ajudá-los a encontrar emprego/trabalho.

“As empresas passam a identificar as capacidades e potencialidades das pessoas com autismo e o quanto esses profissionais agregam ao negócio(...) De forma direta, a contratação desses profissionais resulta em vantagem competitividade rendimento, qualidade, baixíssimo turnover, inovação e melhoria do branding da empresa” (Diretor da empresa Specialisterne)

Segundo o entrevistado, a empresa percebe benefícios diretos ao contratar e qualificar autistas e os neurotípicos, como chama os autistas, também se beneficiam, o que já havia sido apontado por Bravim (2017), quando destacou a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) como chave pra essa inserção no mercado de trabalho e frisou que as ações de responsabilidade são legais, éticas e impulsionam economicamente a instituição.

A organização estimula pesquisas que beneficiam tanto os autistas quanto os não autistas, pois auxilia na socialização e incorporação deste indivíduo ao ambiente de trabalho. Moser (2005) fala que a área que se propõe a estudar a relação pessoa-ambiente tem que focar sua investigação tanto nos usuários do ambiente como no ambiente em si.

A empresa tem a iniciativa de empregar autistas reconhecida por organizações como ONU e Harvard Business School, com publicações científicas: Pessoas com autismo no mercado de

trabalho - vantagens da neurodiversidade e direitos humanos, Harvard Business Case - Sense Details, Harvard Business case sobre HPE e Specialisterne – The Dandelion Program e Harvard Business case sobre SAP e Specialisterne – Autism at work.

Focar na adaptação destes profissionais torna seu ambiente de trabalho mais agradável e sua aceitação, uma vez que se torna essencial a confiança deste aos demais. Como afirma Dávila e Garcia (2012), laços interpessoais com outros membros da organização que basicamente reflete o sentido de pertença ao grupo e à organização.

“Também focamos no preparo e acompanhamento das equipes de funcionários que irão trabalhar diretamente com este consultor, para proporcionar um ambiente favorável ao desenvolvimento profissional”. (Diretor da empresa Specialisterne)

Sobre a contribuição da Responsabilidade Social Corporativa para os autistas nas organizações, Bravim (2017) frisou que as ações de responsabilidade são legais, éticas e impulsionam economicamente a instituição. Constatou que são necessários incentivos a estas pessoas que são consideradas minorias e estão vulneráveis sem uma representatividade significativa.

“É primordial que as empresas tenham em seus valores o respeito e a valorização a diversidade. Contribuímos para sua formação com vistas a inclusão no mercado de trabalho através de um processo educacional e, na medida em que conseguem emprego, colaboramos com a diminuição da desigualdade social. Os autistas saem de uma situação de exclusão para uma situação de trabalho, respeito e dignidade”. (Diretor da empresa Specialisterne)

4.2 Inclusão De Autistas No Mercado De Trabalho

Verificou-se que é necessário ter experiências e qualificações, que a sociedade agrega valores ao demonstrar que sem essas variáveis não há oportunidades. As associações fazem um importante papel, tornam-se pontes para inserir os autistas em organizações e dar-lhes dignidade. Existem muitas maneiras para que um Autista chegue ao mercado de trabalho, dentre as muitas maneiras todas são destacadas mediante a vontade de empresas. Para Leopoldino (2015), é possível utilizar ferramentas de pesquisa para investigar o motivo dos autistas não estarem inseridos no mercado. As associações APPD e APAE, informam cada uma sobre essa inserção e adaptação do indivíduo com TEA.

“Não sabemos mensurar a quantidade de autistas cadastrados em nossa base de dados, a maioria são crianças e adolescente pelo fato do autismo ser muito novo para a sociedade em geral. Temos dificuldade no que diz respeito à lei de cotas, as empresas não cumprem a lei da deficiência e isso os prejudica na obtenção de uma vaga de emprego, principalmente pelo fato de essas empresas darem preferência ao deficiente físico do que um autista, falta a ação de fiscalização do ministério público. Dependendo do grau do TEA, a socialização dificulta muito para sua ascensão profissional”. (Diretor técnico-científico da associação A)

“A instituição possui autistas na base de dados, alguns de grau leve como Ásperger estão inseridos no mercado de trabalho, oferecemos cursos de adaptação para que seja inserido de forma que consiga conviver melhor, recebem orientação e preparo por dois anos para ocupar um cargo, no entanto, os de grau severo dificilmente entrarão no mercado. Por conta disso, as famílias dão preferência por receber o BPC (Benefício de Prestação Continuada), ao invés de expor o autista às adversidades de um ambiente laboral”. (Psicóloga da Associação B)

O autista de grau leve consegue com algumas dificuldades ser inserido no mercado e socializar. Para (NUNES) o TEA, é definido como um transtorno do desenvolvimento neurológico e global, que deve estar presente desde a infância, apresentando importantes déficits nas dimensões socio-comunicativas e comportamentais. Com base nessas informações foram formuladas algumas perguntas para absorver mais informações desses indivíduos.

A entrevistada A que não está no mercado formal afirma:

“Falta o mercado estar adaptado, ter acolhimento ao autista, empregos que se adequem à sua condição, entendimento das crises em certos ambientes”. (Autista A)

Isso se corrobora com a afirmação da entrevistada B, que nunca ocupou uma função laboral:

“Falta socialização com as pessoas”. (Autista B)

Difere-se um pouco a resposta do entrevistado C que tem experiências trabalhistas, quando perguntado sobre sua dificuldade para ser inserido na sociedade.

“Todas as minhas experiências profissionais, de certa forma, foram adaptadas à minha realidade, então não tive problemas para ser inserido”. (Autista C)

No que se refere a qualificação de autistas, existe um enorme gargalo, escolas não estão preparadas para autistas, políticas públicas são necessárias para que a sociedade adapte-se a essa realidade. Para DEFENDI, a inserção das crianças com TEA no contexto escolar pode efetivamente contribuir para a vivência de experiências capazes de levá-las a novas aprendizagens e a novos comportamentos.

“O mercado não oferece qualificação para neurotípicos e para autistas menos ainda, pois o autista precisa de foco e as escolas não trabalham com as suas habilidades”. (Autista A)

“As escolas são fracas, não se aprende muito...” (Autista B)

“As instituições são qualificadas, no entanto, acha que existe algum gargalo no meio do processo de aprendizagem que faz com que os autistas não evoluam tanto”. (Autista C)

As perspectivas profissionais deste público são unânimes, todos desejam estar no mercado de trabalho, todos desejam viver em sociedade e receber o mesmo reconhecimento que qualquer outro profissional.

“Hoje trabalho com a página da rede social ajudando autistas de todo o mundo, desejo poder receber algum auxílio financeiro com isso, quero também conseguir trabalhar formalmente, ajudar outros autistas com minha experiência de vida”. (Autista A)

“Poder ser independente, cuidar da minha própria vida sem depender da família”. (Autista B)

“Particularmente não tenho grandes ambições. Estou conseguindo ter minha independência financeira e espero manter estabilidade nos próximos anos na minha área de atuação”. (Autista B)

Sobre aspirações quanto à sociedade, e sua aceitação, os entrevistados tem desejos de uma sociedade mais justa. Para Almeida (2016), a sociedade (...) deve ter a intenção de abrir portas para o esclarecimento e tentar assim uma convivência sem preconceitos no que diz respeito ao espaço no mercado de trabalho, aceitando assim suas especificidades.

“No meu mundo eu espero uma utopia, um mundo que ainda não existe, mas na realidade eu espero consciência, aceitação, pois se não houvesse a exclusão não precisaria haver a Inclusão. A sociedade toda sofre pela não aceitação de pessoas com deficiência”. (Autista A)

“Eu desejo ser aceita do seu jeito que sou”. (Autista B)

“Espero acima de tudo, um olhar acima do rótulo, mas que consiga enxergar especificidades que podem ser bem aproveitadas nas funções certas”. (Autista C)

Os Autistas relatam dificuldades em conseguir emprego, em mantê-lo e em obter uma colocação compatível com sua formação e expectativas. Isso os torna dependentes do governo com seus programas sociais e também de parentes, sendo

O que se vê concretamente é falta de conhecimento por parte dos Neurotípicos (ditos “normais”), falta de vontade e o comodismo com o que já existe no mundo organizacional, muitas vezes os autistas carregam consigo habilidades que poderiam fazer total diferença como estratégia competitiva dentro de uma empresa, e quando um autista consegue um emprego, no entanto, não conseguem evoluir em seu local de trabalho por falta de um gestor “ousado” que dê créditos a tais habilidades, este diferencial seria bastante produtivo e lucrativo para as empresas, segundo a autora do livro *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*, Vergara(2014),

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa científica buscou analisar como ocorre a inclusão de autistas no mercado de trabalho, as empresas que possuem autistas em seu quadro funcional e se as premissas da Responsabilidade Social Corporativa estão presentes nessas empresas. Buscou-se também responder o seguinte questionamento: Como a RSC contribui para a inclusão profissional de autistas no mercado de trabalho?

Para isso, foi necessária uma pesquisa para analisar como se dispõem estas empresas, tendo em vista a dificuldade de adequação destes. Logo, para responder a tantas perguntas entrevistou-se empresas, associações e autistas.

Após análise de pesquisa, verificou-se que os autistas não se adequam facilmente por não existirem organizações dispostas a inclusão, constatou-se que de modo geral as empresas dão preferência aos deficientes físicos pelo fato de se adaptarem com mais rapidez a diversos ambientes do que autistas, no entanto, notou-se que os TEA têm grande domínio intelectual e necessitam apenas de adequação ao meio organizacional, tanto para eles quanto para os neurotípicos para que a RSC não se limite apenas a deficientes, mas à organização como um todo.

Cabe à empresa integrar seus funcionários a esta realidade de cada vez mais excepcionais vivendo em sociedade, analisou-se também empresas que já vivem a realidade de integrar este autista, que oferecem capacitação profissional, encaminhamento ao mercado de trabalho e programas de apoio ao autismo.

Recomenda-se que os gestores exerçam seus papéis de líderes, transformando seus postos de chefe, em mediadores de ambientes de trabalho onde haja formas de integração para o crescimento pessoal e profissional de um autista.

REFERÊNCIAS

BASSANI, Marlise A. *A Psicologia Ambiental como área de Investigação da Inter-Relação Pessoa-Ambiente*.

BASSANI, Marlise A. *Psicologia Ambiental: Contribuições para a Educação Ambiental*. In: HAMMES, Valéria S. (Org.). *Educação Ambiental para o Desenvolvimento Sustentável – Proposta Metodológica de Macro educação*. São Paulo, 2004. v.2, p. 153-157.

BRAVIM, Rafael Teixeira. DANGELO, Marcia Juliana. *Contratação e Retenção de Profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de Responsabilidade Social Corporativa*, São Paulo, 2017.

CARROLL, Archie B. *The Pyramid Of Corporate Social Responsibility*, 2015.

D'AMARAL, Teresa. Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho, SENAC Rio, 2003.

DEFENDI, Edson. Transtorno do Espectro autista: Evolução Histórica do Conceito, Características e Incidência.

GIL, Antônio C. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis, São Paulo, 2014.

<http://br.specialisterne.com/visao-missao-e-valores/>

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma nova questão de pesquisa. Revista Eletrônica Gestão e Sociedade, p.855-868, 2015.

MARTINS, Tomas Sparano. GUINDANE, Roberto Ari. Estratégia e Competitividade, Paraná, 2013.

MORGADO, Luiz Manuel Martins. Perso-Organization Fit e Satisfação no trabalho: De que forma a identificação organizacional influencia esta relação e quais consequências para o Turnover. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2015.

MOSER, Gabriel. Environmental psychology and people-environment studies: what kind of multidisciplinary collaboration? Psicol. USP, São Paulo, v.16, n.1-2, p.131-140, 2005.

SITE OFICIAL DO PLANALTO: www.planalto.gov.br, publicação 28/12/2012.