

ANÁLISE SOBRE AS POLÍTICAS DE INCLUSÃO AO TRABALHO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Mariele Cristine Pattini Gavioli (PIBIC/CNPq/FA/UEM), Guilherme Elias da Silva (Orientador), e-mail:mariele_pattini@hotmail.com

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes/Maringá, PR.

Psicologia - Psicologia do Trabalho e Organizacional

Palavras-chave: transtorno do espectro autista, inclusão, trabalho.

Resumo:

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), segundo o Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais (DMS-V), refere-se à desordem do neurodesenvolvimento consistindo em déficits na comunicação e na integração social. Nesse sentido, pesquisas apontam que o TEA abrange três características marcantes compreendidas como “tríade sintomatológica”, ou seja, falha na interação social, na comunicação e produção de comportamentos repetitivos e estereotipados. Devido à essas características, nota-se que pessoas com TEA passam a ser majoritariamente rotuladas estereotipicamente e, por consequência, enfrentam barreiras discriminatórias para atuar em contextos sociais, educacionais e, principalmente, no mercado formal de trabalho. Dessa forma, no Brasil, as leis 8.123/91 (Lei de Cotas), 12.764/12 (Lei Berenice Piana) e 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão) visam assegurar os direitos desses sujeitos e promover a inclusão no âmbito escolar e no mercado formal de trabalho, a fim de oportunizar acesso à cidadania. Para compreender o processo de inclusão e a atuação no cenário formal de trabalho houve, primeiramente, a busca por materiais bibliográficos em bases de dados. Em seguida, ocorreu a leitura e análise aprofundada das leis 8.123/91 e 12.764/12. Por fim, verificou-se conteúdos audiovisuais com temas relacionados às legislaturas supracitadas na plataforma *YouTube*, com o intuito de obter maior clareza e compreensão das mesmas. Os resultados alcançados sugerem que há insuficiência de estudos relacionados a temática e que os dispositivos legais não garantem a prática da inclusão, evidenciando uma falha na efetividade e na fiscalização dessas políticas.

Introdução

O termo “autismo” foi usado pelo psiquiatra Leo Kanner, em 1943, para denominar pessoas que tinham incapacidade de se relacionar (KLIN, 2006). A partir os estudos de Kanner, o autismo começou a ter grande repercussão, despertando o interesse entre os profissionais da medicina e da psicanálise para a elaboração de pesquisas e teorias. Nesse sentido, a autora Goldberg (2005) pontua que no decorrer das décadas houve vários estudos de diversas áreas científicas que buscavam contemplar maiores conhecimentos a respeito do autismo. Em decorrência disso, o termo sofreu alterações em diversos aspectos, desde sua nomenclatura até à sua etiologia e tratamento.

Atualmente, com a quinta publicação do Manual Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V), em 2013, o autismo passou a ser classificado como Transtorno do Espectro Autista (TEA), caracterizando-se como uma desordem do neurodesenvolvimento, que apresenta déficits na comunicação e na integração social, como, por exemplo, na reciprocidade socio emocional e nos comportamentos não verbais, os quais são considerados necessários para estabelecer e manter relacionamentos pessoais (APA, 2014).

No Brasil, as pessoas diagnosticadas TEA são asseguradas juridicamente pela lei 12.764 - popularmente conhecida como Lei Berenice Piana - a qual, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo, no ano de 2012. Essa política pública é considerada um grande marco legal à população autista brasileira pois, através dela, se estabeleceu a garantia dos direitos específicos do autista, dispostos no Art. 3º que consta, de forma geral, a garantia ao direito à vida digna, à educação e ao ensino profissionalizante; a previdência social e à assistência social - acesso ao Benefício de Prestação Continuada (BPC)- e, por fim, ao mercado de trabalho (BRASIL, 2012).

Complementarmente a lei supracitada, recentemente, no ano de 2020, foi aprovada a lei 13.977 (Lei Romeo Mion), que reforça a garantia de direitos e possui maior foco a garantia atenção integral e acesso prioritário aos serviços públicos e privados, principalmente, as áreas da saúde, educação e assistência social (BRASIL, 2020).

Além disso, por meio dessas leis os indivíduos brasileiros com TEA são declarados juridicamente como pessoas com deficiência (PcD). Esse reconhecimento garante-lhes acesso às legislações, como: a lei 8.123/91 (Lei de Cotas) e a lei 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão). Com isso, há uma amplitude de benefícios previdenciários e direitos civis, visando a inclusão e a ampliação da atuação de pessoas com TEA nos âmbitos sociais, principalmente, no contexto de trabalho formal.

Materiais e métodos

A natureza da pesquisa desenvolvida foi de cunho bibliográfico que, segundo Gil (2002), é uma pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, sendo constituída principalmente pelo diálogo científico com livros, artigos científicos, dissertações e teses. Primeiramente, com a perspectiva de compreender e analisar como se processa a inclusão e a atuação das pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado formal de trabalho, foram utilizadas as plataformas Google Acadêmico, indexador Scielo e o portal de periódicos da CAPES com a busca das seguintes palavras-chave: “transtorno do espectro autista”, “processo diagnóstico”, “neurodiversidade”, “inclusão no trabalho”, “mundo do trabalho contemporâneo”, “gerencialismo”, “inserção profissional” e “políticas de inclusão”. Em seguida, foi realizada a análise documental aprofundada das leis 8.123/91 e 12.764/12, e, posteriormente, uma breve análise das leis 13.146/15 e 13.977/20.

As análises foram realizadas através das leituras das legislações citadas acima e para maior compreensão, obteve-se acesso à canais na plataforma *YouTube*, como: “Autismo Legal”, “Escola de Gente”, “ASID Brasil”, “SMPED SP”, “O Mundo Autista”, “Direito e Inclusão”, “Clia Psicologia”, “NeuroConecta”, “Neuropsiquiatria-Neurologia-Psiquiatria”, “Mayra Gaiato”, “Jacson Marçal” e “Professor Davi”.

Resultados e Discussão

Conforme os autores Leopoldino e Coelho (2017), a inclusão de pessoas com TEA no contexto do trabalho formal está diretamente relacionada à efetivação de ações coordenadas advindas de políticas públicas. É necessário reconhecer que apesar da lei 12.764/12 auxiliar na inserção e inclusão de adultos autistas no mercado formal, esse processo só acaba sendo realmente concretizado por conta da lei 8.123/91.

Esta, por sua vez, é a principal ferramenta legislativa que consegue garantir à PcD o direito do trabalho formal. Isso se dá por conta do Art. 93, o qual, de forma geral, obriga as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários admitirem um percentual das suas vagas de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) às PcDs. Essa ferramenta legislativa tem se mostrado essencial e indispensável para a inserção desse público no mercado formal (BRASIL, 1991).

Embora haja essas ações legais que visam garantir os direitos das PcDs, percebe-se que elas enfrentam variadas barreiras diariamente no ambiente organizacional, principalmente, a barreira atitudinal, a qual, torna-a vítimas de discriminação e de preconceito. Segundo Melo (2012), apesar das legislações vigentes buscarem a garantia de direitos através da reserva legal de vagas à PcD, evidencia-se que há um abismo muito grande entre o que é proposto pela legislação e a realidade experienciada pelo trabalhador.

Diante disso, nota-se que há uma grande falha na aplicabilidade e efetividade dessas políticas públicas - lei 8.123/91 e lei 12.764/12- quando se referem a inclusão de pessoas com TEA no cenário do trabalho. Isso ocorre devido à pouca fiscalização e a falta de articulação das empresas com o órgão responsável pela atividade, o Ministério da Economia.

Além disso, é necessário considerar os cenários sociais que essas leis estão inseridas e são aplicadas, como, por exemplo, o contexto do mundo do trabalho capitalista, onde, por sua vez, a maioria das empresas reproduzem a lógica gerencialista, a qual elege “perfis adequados” ao desempenho para trabalhadores. Geralmente, os perfis requisitados por essa lógica, acabam divergindo em grande medida dos perfis apresentados por trabalhadores PcDs, em especial, os autistas. Em decorrência disso, passa a ocorrer a realização de uma falsa inclusão, onde o funcionário busca se “enquadrar” à empresa, sendo totalmente desrespeitado, ofendido e excluído desse contexto (LEOPOLDINO, 2015).

Entretanto, além da lacuna entre o legal e real das políticas públicas, nota-se também um viés ‘capacitista’ em grande parte das culturas organizacionais e das próprias legislações brasileiras em relação à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Isso ocorre pois delegam uma inclusão pautada em relações estabelecidas no contexto de cuidado e do paternalismo, ao invés de buscar metodologias como, por exemplo, do emprego apoiado, que visa construir relações de cooperativismo, respeito, atenção para aqueles que dependem de cuidado em momentos de necessidades (SILVA; GESSER; NUERNBERGV, 2019).

Conclusões

Diante disso, foi possível concluir que há um grande desconhecimento da comunidade sobre o autismo e que a produção acadêmica brasileira sobre a inclusão de pessoas com TEA o mercado de trabalho é praticamente inexistente (LEOPOLDINO, 2015, p. 858). Conseqüentemente, cria-se uma visão limitada e preconceituosa do sujeito, desconsiderando suas potencialidades, sentimentos e conhecimentos.

Portanto, nota-se que o aparato legal não garante a inclusão real. Apesar da existência de políticas inclusivas, verifica-se que há falhas na fiscalização e na efetividade das leis nos âmbitos organizacionais. Logo, a inclusão só ocorrerá de fato quando houver mudanças estruturais nos quadros inerentes aos âmbitos sociais – familiar, educacional, organizacional – e culturais, ou seja, através da desconstrução dos estigmas e preconceitos perpetuados a respeito desse público.

Agradecimentos

Agradeço ao CNPQ pelo incentivo em realizar a pesquisa e pela concessão da bolsa de iniciação científica.

Referências

AMERICAN PSYCHIATRY ASSOCIATION (APA). **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais-DSM-V**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. **Lei 12.764/2012**. Brasília: Presidência da República, 2012

BRASIL. **Lei 13.977/2020**. Brasília: Presidência da República, 2020.

BRASIL. **Lei 8.213/1991**. Brasília: Presidência da República, 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, p. 64-98, 2002.

GOLDBERG, K. Autismo: Uma perspectiva histórico-evolutiva. **Rev. Ciênc. Hum. Educ.**, Frederico Westphalen, v.6, n.6, 2005.

KLIN, Ami. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, São Paulo, v. 28, supl. 1, p. s3-s11, mai. 2006.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 835-868, jan./abr. 2015.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set./dez. 2017.

MELO, T. G.; **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho contemporâneo: o abismo entre a legalidade e a realidade**. (Monografia) Maringá, p. 46-63, 2012.

SILVA, S. C.; GESSER, M.; NUERNBERGV, A. H. **A contribuição do modelo social da deficiência para a compreensão do Transtorno do Espectro Autista**. v.15, n. 2, 2019.