



UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO JEQUITINHONHA E MUCURI  
GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA

**KARLLA ROSEANY DOS SANTOS NUNES**

**EDUCAÇÃO INCLUSIVA-** Considerações pedagógicas - desafios de pessoas  
TEA no mercado de trabalho.

**MONTES CLAROS – MG**

**2023**

**KARLLA ROSEANY DOS SANTOS NUNES**

**EDUCAÇÃO INCLUSIVA-** Considerações pedagógicas sobre os desafios de pessoas TEA no mercado de trabalho.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção do Diploma de Graduação em Licenciatura em Pedagogia, à Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Área de Concentração: Educação

Orientador: Thayná Luana Borges

**MONTES CLAROS – MG**

**2023**

## **KARLLA ROSEANY DOS SANTOS NUNES**

**EDUCAÇÃO INCLUSIVA-** Considerações pedagógicas - desafios de pessoas TEA no mercado de trabalho.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Licenciado em Pedagogia da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, submetida à aprovação da banca examinadora composta pelos seguintes membros:

---

Prof. Thayná Luana Borges (Orientador)

---

Prof. Alexandra Aparecida Jovito Silva

---

Prof. Ana Carla Barros Sobreiras

**MONTES CLAROS– MG, abril de 2023.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus autor e consumidor da minha fé, Ao meu esposo Luiz Fernando meu suporte diário, Minha mãe Roselene a base de tudo para mim,  
Ao meu pai José Carlos que é a razão de não desistir E ao meu irmão Samuel.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>CAPÍTULO O transtorno do espectro autista.....</b>	<b>08</b>
<b>2.3 A legislação.....</b>	<b>11</b>
<b>2.4 Diversidade no mercado de trabalho: a inclusão do autista.....</b>	<b>12</b>
<b>2.5 O Pedagogo empresarial como mediador do processo.....</b>	<b>15</b>
<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>19</b>
<b>3 CONCLUSÕES E SUGESTÕES.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>22</b>

## RESUMO

Além do interesse pessoal pelo tema escolhido, tenho em minha família dois sobrinhos e um primo autista adulto que ainda não ingressou no mercado de trabalho e, com o intuito de possibilitar mais uma alternativa de apoio a eles e aos autistas adultos para ingressarem no mercado de trabalho, o presente estudo pretende discutir as relevâncias para contratação dos autistas em empresas, com a mediação de pedagogos, através de uma metodologia científica de caráter descritivo para o levantamento de dados e descrição das características dos autistas, ambiente de trabalho e projetos pilotos de apoio à inclusão. O objetivo desta pesquisa é investigar os desafios na inserção da pessoa com espectro autista no mercado de trabalho. Apresenta em seus objetivos específicos identificar as principais dificuldades encontradas pelas pessoas com TEA na inserção no mercado de trabalho; Verificar a importância do papel do pedagogo no ambiente de trabalho e no processo de inserção dos autistas; Comparar as dificuldades de inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho. A metodologia de pesquisa utilizada é a revisão bibliográfica, onde foram observados e pesquisados através dos descritores: educação, pedagogia empresarial, educação inclusiva, Transtorno do Espectro Autista, mercado de trabalho. Foram selecionados artigos publicados pela Scielo, entre os anos de 2013 a 2022. Foram excluídos artigos que não abordaram os descritores selecionados, não referenciados nem publicados. Como critério de escolha observou-se os descritores, ano de publicação e tema abordado. Foram encontrados 50 artigos que abordaram mesmo tema ou semelhante, todavia foram selecionados apenas 15 que corroboraram com o tema, descritores, ano e publicação. São vários os fatores que podem dificultar a inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho, o problema é o preconceito quanto à capacidade de exercer as funções impostas segundo a vaga a ser preenchida (MARTINS, 1996).

**Palavras-Chave:** Autistas; Inserção; Mercado de Trabalho; Pedagogia

## 1 INTRODUÇÃO

As conquistas alcançadas por pessoas com necessidades especiais tem crescido muito nos últimos anos, todavia ainda é perceptível a constante exclusão e dificuldades ao tentar a inserção ao mercado de trabalho, pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), foram incluídos na Lei de Cotas, nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012. A estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo, sendo que 2 milhões delas estão no Brasil e 85% dos adultos com autismo estão desempregados (ROCHA, 2019).

A síndrome do Transtorno do Espectro autista foi descoberta em 1943 por Léo Kanner, o autismo é um tema que ainda não alcançou o destaque necessário na sociedade, limitando o enfoque às dificuldades de interação social que os indivíduos afetados possuem. Ainda que eles desenvolvam seus potenciais desde cedo, ainda há muito preconceito que podem barrar as chances de um autista conseguir um emprego e se manter no mercado de trabalho (YUAN, 2017).

Por isso, existe a urgência das organizações profissionais estarem preparadas para receberem indivíduos que se relacionem de forma não convencional, compreendendo que isso faz parte da complexidade do ser e, não compromete sua capacidade de realizar tarefas para as quais foi preparado.

Além do interesse pessoal pelo tema escolhido, tenho em minha família dois sobrinhos e um primo autista adulto que ainda não ingressou no mercado de trabalho e, com o intuito de possibilitar mais uma alternativa de apoio a eles e com o intuito de possibilitar mais uma alternativa de apoio aos autistas adultos a ingressarem no mercado de trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa é investigar os desafios na inserção da pessoa com espectro autista no mercado de trabalho. Apresenta em seus objetivos específicos identificar as principais dificuldades encontradas pelos autistas na inserção no mercado de trabalho; Verificar a importância do papel do pedagogo no ambiente de trabalho e no processo de inserção das pessoas com autismo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O transtorno do espectro autista**

O Transtorno do Espectro Autista - TEA é um transtorno que afeta a organização mental do indivíduo nas suas interações sociais recíprocas, a comunicação não verbal e verbal, na atividade imaginativa e se expressa por meio de um repertório restrito de atividades e interesses (FRITH, 1989). De acordo com a American Psychiatric Association (APA, 2013) o autista apresenta três características específicas:

Uma destas características é a capacidade de se relacionar com o mundo. Esta relação pode ser árdua, se comparada com as pessoas que não possuem o transtorno. As dificuldades de interação pessoal, domínio da linguagem, comportamento com padrão repetitivo, dentre outros aspectos, limitam, de certo modo, a interação do autista com o mundo a sua volta. Para a inserção deste indivíduo na sociedade, Appa (2013), avalia que é importante um olhar compreensivo e generoso por parte da sociedade, entendendo que estes indivíduos possuem uma forma peculiar de socialização

A segunda característica é a comunicação não verbal e verbal, na atividade imaginativa. A comunicação não verbal afeta por muitas vezes a interação social, por isso a importância de desenvolver formas alternativas de diálogo sendo muito comum que os autistas comuniquem melhor suas intenções com movimentos corporais para compensar suas dificuldades em outras formas de socializar, como contato visual e gestos. (APA, 2013)

A terceira característica é o repertório restrito de atividades e interesses; movimentos motores, uso de objetos ou falas estereotipadas ou repetitivas, como estereotípias motoras simples, alinhar brinquedos ou girar objetos, ecolalia, frases idiossincráticas (APA, 2013).

Dado as características desse indivíduo e a sua classificação, ao inserir no ambiente de trabalho o pedagogo empresarial pode contribuir de maneira efetiva na adaptação do autista ao ambiente, procurando compreender o mesmo, intermediando as relações pessoais com a equipe, uma vez que é um especialista em aprendizagem e pode reconhecer, prevenir e tratar as dificuldades, promovendo a inclusão do autista.

No Brasil, o manual DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais), que está em sua quinta edição, anteriormente considerava o autismo Transtorno Autista (autismo clássico), Síndrome de Asperger, Transtorno Invasivo do Desenvolvimento, Síndrome de Rett e Transtorno Desintegrativo da Infância diagnósticos distintos do espectro do autismo (DSM- 5,2013). Agora, são todos caracterizados como Transtorno do Espectro do Autismo, em que os níveis de comportamentos são classificados em leve, moderado ou severo, com exceção da Síndrome de Rett, que se torna agora uma identidade própria de transtorno, deixando de ser caracterizada como espectro do autismo (BRASIL, 2023).

Na classificação do autismo leve, o indivíduo tem apenas algumas dificuldades no ambiente social, mas possibilita ter uma certa autonomia, necessitando de apoio e ajuda apenas em alguns momentos, consegue falar e conversar à sua maneira. O autismo moderado o indivíduo não tem uma boa comunicação verbal e não-verbal, não fala todas as palavras e erra frases em alguns momentos da fala. (VENDRAMATO,2021)

Dessa forma, a construção de frases é parcial e deficitária, de modo que as pessoas não entendem muito bem sua intenção ao falar, os comportamentos repetitivos ocorrem com um pouco mais de frequência em comparação ao autismo leve e possuem uma dificuldade maior em chegar em algum lugar e começar uma interação, precisando que alguém atue como um mediador da situação (FERREIRA,2021).

Ainda, de acordo com o manual DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) , na classificação do autismo severo o indivíduo não consegue falar de forma satisfatória e muitas vezes realmente não fala. Os autistas não verbais já são considerados de intensidade severa, pois não apresentam condições de comunicação verbal, possuem alta dependência para a realização de atividades diárias e sociais, capacidade cognitiva prejudicada e tende ao isolamento social e apresenta alta inflexibilidade de comportamento (DSM-5 2013).

## **2.2 A trajetória e as dificuldades vivenciadas por pessoas com TEA**

Falar daqueles que possuem necessidades especiais e sua trajetória trazem à tona as lutas e as vitórias que estas pessoas têm obtido no passar dos anos. Registros antigos mostram que a vida de pessoas com algum tipo de deficiência física era traçada de forma distinta em cada cultura, sendo que alguns povos sacrificavam, outros deixavam os deficientes na roda dos esquecidos, outros eram abandonados ou excluídos da sociedade por serem considerados inaptos (SILVA, 1987).

O século XX trouxe grandes avanços e maiores cuidados ao deficiente físico, com a criação de hospitais e escolas na década de 40, o que significou a produção de novos estudos e pesquisas no campo da reabilitação, porém a falta de conhecimento sobre as deficiências e suas especificidades permaneceram elevadas na primeira metade do século XX, evoluindo positivamente de forma gradativa, porém não tão satisfatória, tendo em vista que ainda hoje muitos desconhecem as características da deficiência física (BRASIL, 2002).

Após 1940 foram décadas de lutas e sofrimentos, os deficientes físicos foram ganhando espaço, direitos, e valorização no contexto social, adquiridos também através da Lei o direito de inserção no mercado de trabalho, tornando errôneo conceituar todas as pessoas com deficiência, como incapazes para o trabalho e para a vida independente (FIGUEIRA, 2008).

O artigo 93 da Lei 8.213 (BRASIL, 1991) orienta que empresas com cem ou mais empregados, devem preencher de 2% a 5% de seus cargos por beneficiários reabilitados ou deficientes físicos, considerando-se que muitas pessoas com deficiência física tem capacidade de trabalhar e, esta ocupação favorece a construção da identidade, o exercício da cidadania e o desenvolvimento socioemocional, vez que a educação e o trabalho somam de forma positiva a essa nova percepção que esta pessoa tem de si mesma, diante da sociedade e dos desafios vindouros (GOMES, 2001).

Segundo Bolonhini Junior (2004) os processos entre inclusão e educação estão ligados a Política Nacional de Integração Social de Pessoas com Deficiência. A educação objetiva oferecer o ensino profissionalizante à esses indivíduos, compreendendo que a Educação Profissional o habilita a inserção no mercado de trabalho, sendo oferecida no nível básico, técnico e tecnólogo, em escola regular,

instituições especializadas e nos ambientes de trabalho, processo esse que favorece não só a vida profissional com as qualificações e os cursos, como também a vida social tendo em vista que a interação beneficia não só o deficiente como também todos a sua volta.

### **2.3 A legislação**

A legislação brasileira vem se adaptando aos poucos por pressão de segmentos sociais que lutam pelos direitos dos autistas. Posto isso, em 2013 a Lei nº 12.764, chamada de Lei Berenice Piana sancionada pela ex presidente Dilma Rousseff foi um grande avanço para a criação de políticas voltadas a inclusão e tratamento de pessoas com autismo (PLS 168/2011).

O Art. 1º, da referida lei, estabelece que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todosos efeitos legais”(BRASIL, 2012, p.1). Este dispositivo garante direitos essenciais à vida desses indivíduos, como o acesso à educação, à moradia, ao mercado de trabalho, à previdência e assistência social, dentre outros.

O artigo 1º no seu § 1º dispõe sobre as especificidades para a caracterização do transtorno autista, veja-se:

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II: I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.( Lei nº 13.977, de 2020).

Dentre os direitos, o acesso ao mercado de trabalho traz a seguinte orientação: o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência (Lei nº 13.977, de 2020).

Somente após essa lei é que as pessoas que possuem o espectro autista foram beneficiadas com as mesmas garantias e direitos das pessoas com deficiência, por exemplo, acesso à educação e ao ensino profissionalizante; à moradia, inclusive à residência protegida; à previdência social e à assistência social e a reserva de vagas no serviço público e na iniciativa privada (VENDRAMETTO, 2021).

## **2.4 Diversidade no mercado de trabalho: a inclusão do autista**

A inclusão dos autistas nas organizações faz parte do processo da diversidade no mercado de trabalho, como foi com o gênero, raça, orientação sexual, idade e cultura. A inclusão no mercado de trabalho deve ser vista como uma obrigação, para isso a conscientização do autismo é muito importante, pois não há possibilidade de desenvolvimento desse indivíduo sem uma mudança primordialmente atitudinal nas organizações públicas e privadas. Nesse sentido, colocar o tema em pauta é um dos caminhos para que as empresas iniciem seu processo de entendimento (MENESES, 2017).

Mesmo com a possibilidade de ganho de mão de obra, algumas organizações relutam em contratar os autistas pelo fato de ser importante a socialização em boa parte das funções, pois, momentos como horário de almoço ou até mesmo reunião de equipe pode ser um desafio para essas pessoas, pelo fato de haver a necessidade de socializar e isso ser uma dificuldade para as mesmas. O treinamento de habilidades sociais é importante mesmo, mas não fique preso a isso a ponto de descuidar de suas aptidões (SOLOMON, 2013, p. 392).

Neste sentido, cabe às organizações, investirem na adequação de sua estrutura organizacional, a fim de garantir a inserção dos autistas, contribuindo para seu efetivo desenvolvimento e superação de desafios.

Um dos maiores incentivos para as organizações aderirem a inclusão de autistas não é somente contratar pessoas com TEA por conta da Lei de Cotas, mas sim pelo que podem prover com sua capacidade analítica, pois possuem extremas habilidades de lidar com questões lógicas e matemáticas, inclinações para serviços visuais, maior disposição às atividades repetitivas e metódicas, que possam manter uma rotina diária, trabalhos que envolvam regras, padrões e conceitos muito bem definidos além da habilidade de lembrar fatos a longo prazo( FERREIRA,2021).

Portanto, essa inclusão ajuda no desenvolvimento das atividades e elaborações empresariais, possibilita o ingresso ao trabalho para essas pessoas, que na maior parte das vezes vivem em situações de exclusão, e acima de tudo, significa a concretização de uma garantia básica: o direito fundamental ao trabalho ( CONSTITUIÇÃO FEDERAL,1988).

Muitas empresas ainda se eximem na hora de contratar pessoas com autismo, mesmo que seja direito do deficiente e dever da empresa, muitos subterfúgios são usados para dificultar a contratação, e quando não encontram meios de não inserir, elas procuram restringir ao máximo as vagas.

Conforme apresentado por Pastore (2000) algumas empresas contratam advogados para apresentar argumentos sofisticados que justifiquem a não-contratação. Outras, mais pragmáticas, simplesmente elevam os requisitos de qualificação para o preenchimento da vaga em aberto.

Embora algumas empresas se isentem a responsabilidade de cumprir o disposto na Lei 93 da lei 8.213/91, pois julgam perda financeira ou simplesmente acreditam que autistas são ineficientes ou incapazes de trabalhar, é necessário compreender que deficiência não é incapacidade, tendo em vista que muitos deficientes físicos hoje atuam em muitas áreas no mercado de trabalho mostrando que são completamente capazes (BUBLITZ, 2012).

A inserção de pessoas com necessidades especiais, em particular o autista no mercado de trabalho encontra alguns aspectos que dificultam ainda mais esse processo, e a capacitação é um dos pontos chaves nesse contexto, como também a falta de formação, fatores individuais e sociais (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 275).

Outro impasse encontrado para a inclusão do autista na sociedade e no ambiente de trabalho é a convivência, pois o preconceito ainda é um dos fatores que mais tem dificultado o acesso e a permanência nas empresas e em outros ambientes sociais. O preconceito muitas vezes é ocasionado pela falta de conhecimento a respeito da deficiência e das potencialidades do autista, o que exige a necessidade de intervenção profissional, o que não ocorre na maioria dos casos (SASSAKI, 1997).

Cardoso (2006) afirma que são poucas empresas que se preocupam em atender devidamente as necessidades do funcionário com deficiência, e muitas vezes vendendo a imagem de empresa com responsabilidade social. O Brasil, quando comparado aos países de primeiro mundo, ainda está aquém em relação à disponibilidade de vagas para deficientes físicos e apesar da legislação exigir a contratação de pessoas com deficiência, poucas empresas cumprem a norma, enquanto outros países como a Austrália (Revista Brasil-Australia 2015), além de cumprir a legislação ainda propiciam um ambiente de trabalho adequado às necessidades dos funcionários de acordo com suas especificidades

Em relação à acessibilidade, cerca de 60% dos entrevistados consideraram ótimo o local de trabalho e apenas 40% dos entrevistados consideraram regular o local de trabalho isso mostra que há necessidade da empresa adaptar suas instalações para receber de forma mais eficiente e confortável estes deficientes, normalmente torna-se oneroso para empresa fazer as adaptações necessárias para os deficientes físicos, no dia a dia pelas ruas e prédios públicos é possível ver o descaso quanto às adaptações que os deficientes necessitam para se locomover em, para trabalhar e viver dignamente. (SOUZA,2005)

Sendo poucas as empresas que buscam pela melhoria da acessibilidade, inserção e inclusão das pessoas com deficiências, aonde até o ir e vir são comprometidos pela falta de compreensão das suas necessidades, já que as dificuldades de locomoção dos deficientes e a falta de cumprimento das adaptações necessárias não são feitas e muitas vezes desrespeitadas (MACHADO *et al*, p.76 2014).

Cabral Meireles da Silva, aduz que: Dessa maneira, através da acessibilidade no espaço laboral, é possível oferecer igualdade de oportunidade às pessoas com autismo, para que possam desenvolver suas atividades da mesma forma que as demais. Ressalta-se que a acessibilidade utilizada irá variar segundo a necessidade de cada sujeito autista e sua peculiaridade. (MACHADO *et al*, p.76 2014).

Desta forma Oliveira *et al* (2008) afirma que os deficientes estariam cientes do que enfrentarão em relação à realização do trabalho e conseguiriam vivenciar qualquer situação de dificuldade amparada por um profissional qualificado, proporcionando segurança e estabilidade, mostrando seu potencial no nível máximo, abrindo um leque de oportunidade para a empresa e para os funcionários, além de estimular maior capacitação e buscar por estabilidade laboral.

A dificuldade não é a deficiência e sim a falta de preparo das empresas e sociedade para receber o deficiente como um trabalhador (LARA; ALTHAUS, 2009). Desta forma a superação de obstáculos deve ser tanto do autista quanto da sociedade onde ele está inserido, porque ainda que o deficiente físico supere seus obstáculos, a não aceitação e o preconceito ainda seriam fatores prejudiciais a sua plena inserção em toda a sociedade.

## **2.5 O Pedagogo empresarial como mediador do processo**

Um dos papéis primordiais nesse processo de inserção, adaptação e permanência do indivíduo com TEA nas empresas é o pedagogo, haja vista que, contrário ao que muitos pensam seu papel se estende as salas de aulas e as escolas, umas das áreas de grande atuação dos pedagogos é a empresarial.

O pedagogo empresarial tem de aprender a ser mais flexível e permitir, ao planejar uma atividade de formação profissional, que a aprendizagem seja realizada pelos aprendizes e que as metas esperadas de cada um (possibilidades de desempenho de aluno) sejam claramente definidas e informadas ao aprendiz. (RIBEIRO, 2010, p.29)

O principal objetivo da pedagogia empresarial é de alcançar metas que diz respeito ao desenvolvimento de competências e habilidades, relacionadas na capacidade de resolução de situação-problema.

Partindo dessa premissa,

A Pedagogia na Empresa caracteriza-se como uma das possibilidades de formação/atuação do pedagogo bastante recente, especialmente no contexto brasileiro. Tem seu surgimento vinculado à ideia da necessidade de formação e/ou preparação dos Recursos Humanos nas empresas.(RIBEIRO, 2010, p.9)

Toda empresa precisa de um alguém que exerça um papel de liderança e essa função é assumida pelo pedagogo, que irá organizar, gerenciar e liderar a equipe.

Observa-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, que estabeleceu no seu artigo 23 o tratamento igualitário nas relações de trabalho entre todos os seres humanos:

Artigo 23.1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.(DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 10 de dezembro de 1948)

A participação dos pedagogos empresariais direcionam e proporcionam melhor inserção no ambiente de trabalho, além de conscientizar a empresa e a equipe da forma com que deve acontecer essa inclusão, lembrando que inclusão não é apenas permitir ou inserir o indivíduo e sim proporcionar meios para que ele faça parte do contexto da empresa mesmo com suas especificidades.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A dificuldade de inclusão do autista no mercado de trabalho ainda é grande, pois mesmo tendo Leis que amparam é possível identificar a resistência de empresas e de colegas de trabalho quanto a inserção deles, o que torna o estudo pertinente, pois a necessidade de se fazer cumprir o acesso, a qualidade e permanência do pessoa com deficiência física no mercado de trabalho.

Para que os objetivos propostos por esta pesquisa fossem respondidos, utilizou-se como metodologia de pesquisa, a revisão bibliográfica, através da qual foram realizadas análises, a partir dos descritores: Educação, Pedagogia Empresarial. Educação inclusiva, Transtorno do Espectro Autista, Mercado de trabalho.

O referencial teórico para este estudo enfatizou periódicos publicados pela Scielo, entre os anos de 2013 a 2022, não descartando, no entanto, clássicos da literatura com estreita relação com o tema escolhido, a fim de corroborar com o tema e os descritores.

O estudo aponta que são vários os fatores que podem dificultar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando-se dentre eles, o preconceito quanto à capacidade de exercer as funções impostas segundo a vaga a ser preenchida (MARTINS, 1996)

Em relação à instabilidade, a participação da sociedade é muito importante para que os preconceitos e a discriminação sejam extintos e aconteça a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho com as mesmas oportunidades que possuem as pessoas que não apresentam deficiência (RAMALHO, SOUZA, 2005).

Outro aspecto que merece atenção é a dificuldade de convivência com os colegas de trabalho, mesmo que esse preconceito não fosse exposto por atitudes claras, às atitudes veladas falavam por si. As dificuldades de convivência rodeiam a vida das pessoas com deficiência, embora muitos sejam cercados de amor e respeito, a realidade geral não é assim.

Por isso faz-se necessário um trabalho de conscientização realizado nas empresas para desmitificar a ideia de que o deficiente físico é incapaz de cumprir com suas obrigações laborais de forma eficiente e que sua presença na empresa

é tão benéfica e proveitosa quanto à de qualquer outro funcionário (NUNES; GLAT; MENDEA, 1998).

Cardoso (2006) afirma que são poucas empresas que se preocupam em atender devidamente as necessidades do funcionário com deficiência, e muitas vezes vendendo a imagem de empresa com responsabilidade social, mesmo sem adaptações devidas para a acessibilidade e inclusão social das pessoas com deficiência física.

Ao contrário do imaginário popular, onde muitos acreditam que todos os deficientes possuem pensão do governo e por isso não precisam trabalhar (UNESCO, 2002). Essa realidade segundo Sasaki (2007) mostra a necessidade de ampliar o número de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, já que a maioria não possui renda e precisam contar com a ajuda de terceiros para ter uma vida digna, o que torna errônea a percepção de uma parte significativa da sociedade que ainda acredita que não há necessidade de que o deficiente seja inserido no mercado de trabalho (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007).

O trabalho para pessoas com deficiência uma forma de sobrevivência, valorização, reconhecimento e esperança de um futuro melhor (LARA e ALTHAUS, 2009) assim como para as pessoas que não apresentam deficiências.

O Brasil, quando comparado aos países de primeiro mundo, ainda está aquém em relação à disponibilidade de vagas para deficientes físicos e autistas apesar da legislação exigir a contratação de pessoas com deficiência, poucas empresas cumprem a norma, enquanto outros países como a Austrália (Revista Brasil-Australia 2015), além de cumprir a legislação ainda propiciam um ambiente de trabalho adequado às necessidades dos funcionários de acordo com suas especificidades. Dessa forma, sem o cumprimento da Lei de Cotas muitos deficientes aptos ao trabalho terão seus direitos negligenciados, as dificuldades serão cada vez maiores e a inserção do deficiente físico no ambiente de trabalho será cada vez mais escassa (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Poucas as empresas que buscam pela melhoria da acessibilidade, inserção e inclusão das pessoas com deficiências, aonde até o ir e vir são comprometidos pela falta de compreensão das suas necessidades, já que as dificuldades de locomoção dos deficientes e a falta de cumprimento das adaptações necessárias não são feitas e muitas vezes desrespeitadas (MACHADO *et al*, 2014).

Segundo Nascimento e Miranda (2007, p. 4) “as pessoas com deficiência constroem suas experiências a partir das experiências de todas as pessoas ditas normais, numa relação de complementaridade”, partindo dessa premissa o psicólogo no ambiente de trabalho seria um mediador entre o deficiente e tudo a sua volta.

Com isso, fica claro a importância das empresas investirem em um profissional que acompanhe os deficientes antes de iniciar suas atividades na empresa e durante todo o tempo que este permanecer no mesmo, obtendo com isso maior entrosamento entre os funcionários, melhor qualidade dos serviços prestados pelos mesmos e melhores resultados para a empresa.

Desta forma Oliveira *et al* (2008) afirma que os deficientes estariam cientes do que enfrentarão em relação à realização do trabalho e conseguiriam vivenciar qualquer situação de dificuldade amparada por um profissional qualificado, proporcionando segurança e estabilidade, mostrando seu potencial no nível máximo, abrindo um leque de oportunidade para a empresa e para os funcionários, além de estimular maior capacitação e buscar por estabilidade laboral.

A dificuldade não é a deficiência e sim a falta de preparo das empresas e sociedade para receber o deficiente como um trabalhador (LARA; ALTHAUS, 2009). Desta forma a superação de obstáculos, deve ser tanto do autista quanto da sociedade onde ele está inserido, porque ainda que o autista supere seus obstáculos, a não aceitação e o preconceito ainda seriam fatores prejudiciais a sua plena inserção no mercado de trabalho e em toda a sociedade.

#### **4 METODOLOGIA**

A Metodologia utilizada na presente pesquisa foi de natureza qualitativa, bibliográfica, uma Revisão Integrativa da literatura. Foi desenvolvida a partir de materiais já elaborados, constituídos principalmente de artigos científicos publicados na internet, como também de experiências vivenciadas no contexto escolar e familiar. (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

## 5 CONCLUSÃO

Mesmo com tantas mudanças positivas, a inserção do autista no mercado de trabalho ainda engatinha. Os direitos ainda não são plenamente respeitados, o ambiente de trabalho não dispõe em sua maioria de adaptações necessárias e a ignorância e o preconceito quanto a capacidade dos autistas permeiam a sociedade.

O Ministério do Trabalho dispõe de uma das Leis mais avançadas da legislação mundial para proteção e apoio a deficiência, porém as lacunas deixadas em sua aplicação prática ainda tomam proporções que dificultam muito a plena inserção do deficiente ao mercado de trabalho de forma satisfatória e integral (BRASIL, 1996). É ainda de suma importância esclarecer a Lei de Cotas 8.213/91, que ainda não é totalmente difundida e nem todos os deficientes têm conhecimento, menos ainda uma parcela plausível da sociedade, que na maioria das vezes prefere ignorar.

Tratar o autismo como um peso e incapacidade tem que ser deixado de lado, o reconhecimento do autista como essencial para a sociedade, como ser que aprende, compreende e produz é primordial, e o caminho para isso está na conscientização, no trabalho conjunto, na busca pela empatia, pelo amor ao próximo, pela conscientização.

Os desafios quanto a inserção no mercado de trabalho enfrentados pelos deficientes físicos, em particular os autistas ainda são grandes e estão por toda parte, na acessibilidade, nas oportunidades de emprego, no preconceito, na valorização das suas potencialidades, na falta de conhecimento e empatia da sociedade. Ainda há muito que melhorar que colocar as Leis do papel na prática, de levantar a bandeira real contra o preconceito e da não aceitação, muita luta já foi vencida, porém o percurso ainda é grande. As dificuldades enfrentadas pelas com deficiências físicas ainda são desconhecidas de muitos.

Durante os estudos realizados ficou claro o quanto as pessoas não entendem a dimensão das dificuldades enfrentadas pelos autistas, a maioria acredita que o preconceito deixou de existir, que todas as necessidades do deficiente físico são sanadas pelo governo, que todas as Leis voltadas para o deficiente são cumpridas, e a realidade é completamente o oposto. Segundo

Nunes, Glat, Mendea (1998) o deficiente físico muitas vezes tem lutado sozinho por seus direitos que não são respeitados, a maioria não recebe nenhum auxílio do governo e luta diariamente para arcar com suas necessidades básicas, além de enfrentar diariamente o preconceito que os rodeiam.

## 5 REFERÊNCIAS

ARAUJO, J. P, SCHMIDT. Andréia. **A inclusão de Pessoas Com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e De Instituições Educacionais Especiais Na Cidade de Curitiba.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.-Ago. 2006 v.12, n.2, p.241-243.

BOLONHINI JUNIOR, R. Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas e a legislação brasileira. São Paulo: Editora Arx, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Promulgada em 5 de outubro de 1988.31.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde.** Comissão Nacional de Ética em Pesquisa- CONEP. Resolução nº 196:sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 1996.

BUBLITZ, M. D. **Conceito de pessoa com deficiência:** comentário à ADPF 182 do STF. Revista da AJURIS. Porto Alegre. v.39. n.127. p.353-69. set. 2012.

CARDOSO, Vanessa Mendes. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho.** 2006, 62 f. Monografia 9 (graduação). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Curso de Psicologia, Unidade Coração Eucarístico.

FIGUEIRA, E. **Caminhando no Silêncio** – Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil - Giz Editora, São Paulo, 2008

FOUCAULT, M (1991) **História da Loucura na Idade Clássica.** São Paulo: Perspectiva, 1978.

GOMES, J. B. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade:** o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 40.

LARA, R; ALTHAUS, P. **A inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho nas empresas da grande Florianópolis.** VII Seminário de saúde do trabalhador e V Seminário O trabalhador em debate “saúde mental relacionada ao trabalho”.

MACHADO, J. R, *et al.* **A pessoa com deficiência física e o mercado de trabalho:** Estudo empírico no município de Tangará da Serra-MT, dos afiliados da ASTANDEF e empresas inseridas no regime de cotas conforme lei 8.213/91. Rev.UNEMAT de contabilidade, V.3, n. 5, 2014.

MARTINS, S.M.F.C. **Deficiência física e mercado de trabalho**: o ponto de vista do trabalhador deficiente. Palmas-PR: Consciência, v. 10, n. 1, p. 55-70, jan.-jun. 1996.

NASCIMENTO, E.; MIRANDA, T. A Educação e Profissionalização das Pessoas com Deficiência. Artigo Mestrado, UFBA, 2007.

NUNES, L.R.O. P; GLAT, R; MENDEA, E.F. Pesquisa em educação especial na pós- graduação. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

OLIVEIRA, A. C, *et al.* **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. Trabalho acadêmico curso de administração, Faculdade NovosHorizontes. Belo Horizonte, 2008.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 183.

PLUTARCO. A vida de Licurgo. In: PLUTARCO. As vidas dos homens ilustres. Trad.Aristides da Silveira Lobo. Belo Horizonte: Editora das Américas, 1953 apud SILVA. O.M.A.Epopéia ignorada: a pessoa com deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

RAMALHO, E. C; SOUZA, J. R. **Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Rev. Científica Eletrônica de Administração, nº9, 2005.

SASSAKI, R. K. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, O. M. **Aepopéia Ignorada**: A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

TANAKA. E. D. O. MANZINI, E. J. **Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência**. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. Programa de Pós-Graduação em Educação da UNESP 2005. [www.uol.com.br/JC/integracao/arquivos/pub\\_pessoas\\_com\\_Deficiencia\\_no\\_Mercado.Pdf](http://www.uol.com.br/JC/integracao/arquivos/pub_pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado.Pdf)