



O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO DE AUTISTAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

DOI: 10.5281/zenodo.14030896

Noemy da Silva Lenhaverde Baltazar¹

Raiana Gonçalves de Jesus²

Edmar Lucas Leone³

RESUMO

Apesar dos avanços na conscientização sobre o autismo, ainda existem muitos estereótipos e estigmas que dificultam a integração desses profissionais no mercado de trabalho, desta forma, os gestores precisam saber quais são as preocupações infundadas sobre as capacidades e o desempenho das pessoas autistas, o que pode limitar as suas oportunidades de emprego. Uma das principais barreiras é a falta de compreensão e sensibilidade dos empregadores e colegas em relação às necessidades e capacidades das pessoas autistas, também há a falta de conhecimento sobre o espectro do autismo dificulta a integração desses profissionais no ambiente profissional. Por isto é de extrema importância que os gestores de uma empresa possam saber quais os sinais, sintomas e como lidar com essa população, pois não basta dizer que será tudo igualitário, mas sim transformar o ambiente de trabalho em um lugar de equidade e novas oportunidades de desenvolvimento. O que fomentou este trabalho, foi trazer as dificuldades dos gestores e como lidam com os funcionários do espectro autista, bem como qual é seu papel na construção de conhecimento do indivíduo que ali tem sua rotina de trabalho.

Palavras-chave: autismo; equidade; espectro; gestor; oportunidades.

1 Discente FATEC.

2 Discente FATEC.

3 Orientador FATEC.



ABSTRACT

Despite advances in autism awareness, there are still many stereotypes and stigmas that make it difficult to integrate these professionals into the job market, so managers need to know what unfounded concerns there are about the abilities and performance of autistic people, which can limit their employment opportunities. One of the main barriers is a lack of understanding and sensitivity on the part of employers and colleagues to the needs and abilities of autistic people, and a lack of knowledge about the autism spectrum makes it difficult to integrate these professionals into the professional environment. That's why it's extremely important for company managers to know the signs, symptoms and how to deal with this population, because it's not enough to say that everything will be equal, but rather to transform the work environment into a place of equity and new opportunities for development. The aim of this study was to highlight the difficulties faced by managers and how they deal with employees on the autistic spectrum, as well as what their role is in building the knowledge of the individual who works there.

Keywords: autism; equity; spectrum; manager; opportunities.

1 INTRODUÇÃO

Os transtornos do espectro do autismo (TEA), incluem distúrbios do neurodesenvolvimento que estão presentes desde o nascimento ou na infância, sendo que de acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-5, pessoas com transtorno do espectro do autismo podem apresentar déficits na comunicação social ou nas interações sociais (como linguagem verbal ou não verbal e emoções sociais) e padrões comportamentais restritivos e repetitivos, como movimentos constantes, interesses fixos e redução ou hipersensibilidade a estímulos sensoriais. Todos os pacientes autistas partilham destas dificuldades, mas cada um deles será afetado com intensidade diferente, levando a situações muito individuais (DSM-V, 2014).



Apesar dos avanços na conscientização sobre o autismo, ainda existem muitos estereótipos e estigmas que dificultam a integração desses profissionais no mercado de trabalho, tudo com base nas preocupações infundadas sobre as capacidades e o desempenho das pessoas autistas, o que pode limitar as suas oportunidades de emprego e uma das principais barreiras é a falta de compreensão e sensibilidade dos empregadores e colegas em relação às necessidades e capacidades das pessoas autistas e a falta de conhecimento sobre o espectro do autismo dificulta a integração desses profissionais no ambiente profissional (LEOPOLDINO, 2018). Por isto os gestores têm um papel importante a desempenhar na promoção da integração das pessoas autistas no mercado de trabalho, isto inclui implementar políticas inclusivas e de recrutamento, proporcionar formação adequada às equipes e criar um ambiente que valorize a diversidade e respeite as diferenças. Além disso, a sociedade como um todo também deve aumentar a conscientização sobre o autismo e combater os estigmas e os preconceitos associados ao autista, fazendo com que haja promoção da educação inclusiva (SANTOS, 2020).

A garantia do acesso aos serviços de saúde e ao apoio social com a criação de uma cultura de respeito e aceitação da diversidade em serviços que podem ajudar profissionais com TEA a encontrar emprego porque há uma série de desafios relacionados ao seu desempenho profissional e o apoio organizacional, aconselhamento de colegas, apoio da gestão, autorização de modificações ambientais e a presença de um consultor, facilita o empregado a exercer sua função da maneira mais adequada (SINGER, 2017).

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O QUE SÃO GESTORES E QUAIS AS SUAS FUNÇÕES?

Na maioria dos casos, um gerente, ou mesmo denominado de gestor, é o principal responsável pelas operações de um determinado departamento, seja ele de tecnologia, finanças ou recursos humanos e em cada área da empresa deve atingir objetivos específicos e alinhados à estratégia geral do negócio, e o gestor é quem articula tudo para de fato fazer isso acontecer (SANTOS, 2020).

Assim, além do conhecimento técnico relacionado ao seu ramo de atuação, um gestor também deve estar preparado para planejar, implementar, controlar e monitorar todas as atividades de seu ramo e sempre que surge um incidente ou problema, os funcionários recorrem ao gestor e é ele quem responde perante a alta administração, portanto, é fundamental ter um conhecimento mais profundo de todas as atividades e responsabilidades de cada área, além da capacidade de gerenciar recursos, tempo, pessoas, etc. e ainda hoje, os gestores devem ser muito receptivos à tecnologia, o que a torna uma excelente ferramenta de tomada de decisão (SINGER, 2017).

O trabalho de gestor não é incomum, certo? Em última análise, é ele quem deve garantir que um ministério funcione perfeitamente, utilize os recursos de forma inteligente e eficiente e, acima de tudo, alcance os resultados pretendidos. identificar metas e objetivos, organizar as atividades da equipe, monitorar resultados, promover feedback de talentos, ajustar e melhorar os processos da indústria, resolver conflitos que surjam, atribuição inteligente de tarefas, gerenciar eventos e incidentes imprevistos, promover um bom clima de equipe e acima de tudo, ter empatia e saber lidar com as diversidades, como os funcionários do TEA (SANTOS, 2020).

COMO OS AUTISTAS PODEM SE INTEGRAR NA EQUIPE DE TRABALHO?

O autismo não está necessariamente relacionado à deficiência intelectual, pois de acordo com a literatura científica, as pessoas com TEA também podem ter deficiência intelectual, bem como outras condições especiais e habilidades diversas, também não se chame isso de "doença", o termo correto é "espectro", pois o TEA também é conhecido

como transtorno do espectro do autismo e é chamado de espectro, porque inclui cada vez mais coisas muito diferentes. do mais leve ao mais grave (SANTOS, 2020).

Porém, todos eles, em maior ou menor grau, estão relacionados a dificuldades de comunicação e relacionamento social, por isto, o ambiente de trabalho e os gestores devem mostrar empatia e agir naturalmente ao conversar com alguém com TEA, pois pessoas autistas podem ter dificuldades com a fala e com as interações sociais, e demonstrar empatia e atenção plena é importante para a inclusão autista (LEOPOLDINO, 2018).

As pessoas com TEA devem ser colocadas em ambientes menos ruidosos e a integração no seu novo ambiente deve acontecer em intervalos de tempo decrescentes e crescentes até que se sintam adaptados à rotina diária e com as pessoas que farão parte deste ambiente, sempre lembrando que, deve ser respeitado o tempo individual de cada um (SANTOS, 2020).

Algumas pessoas com TEA falam pouco ou demoram muito para responder, por outro lado, outros gostam de conversar e alguns possuem uma linguagem mais repetitiva, assim a fala não deve ser inibida ou forçada a interagir, também deve-se evitar estereótipos, como as pessoas costumam associar pessoas com TEA a habilidades tecnológicas, por exemplo porque alguns estudos mostram que pessoas com autismo apresentam maior atividade elétrica nas regiões temporal e occipital do cérebro, responsáveis pelo processamento visual e estimulação, mas não é uma regra ou um rótulo (LEOPOLDINO, 2018).

Não diga “autista”, apenas autista, pois muitos deles consideram esta forma de expressão ofensiva, porque o autismo não é algo que eles “têm”, mas uma parte de quem são, da sua identidade e as suas necessidades e preferências de liderança variam de acordo com suas limitações e qualidades, no geral, os líderes que demonstram honestidade, respeito e consideração podem ser especialmente importantes para melhorar as atitudes profissionais dos portadores de TEA (LEOPOLDINO, 2018).

COMO OS GESTORES PODEM FACILITAR E INTEGRAR AS PESSOAS COM TEA NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Os gestores e os demais profissionais devem conhecer o TEA e buscar facilitar o sucesso no trabalho, oferecendo apoio organizacional, aconselhamento de pares, apoio de liderança, permissão para modificar o ambiente e presença do consultor e isto sim é apoiar os conhecimentos especializados, desenvolver estratégias de integração e explorar os pontos fortes destes e a liderança tem um forte impacto nas atitudes e no desempenho dos funcionários e que o conceito de preferências do líder é bastante complexo (SANTOS, 2020). O autismo é um transtorno do espectro, portanto cada indivíduo pode apresentar uma variedade de sintomas, portanto, eles podem ter diferentes necessidades e preferências de liderança, dependendo das suas limitações e pontos fortes, no geral, os líderes que demonstram honestidade, respeito e carinho podem ser especialmente importantes para melhorar as atitudes profissionais destes profissionais (SANTOS, 2020).

Além disso, os líderes podem demonstrar apoio e consideração, promover valores e perspectivas equilibradas e fornecer algum nível de estrutura para profissionais com TEA, pois os gestores devem então demonstrar compreensão das limitações dos funcionários nas áreas sociais e de comunicação, fornecer suporte durante as atividades, demonstrar respeito pelas pessoas e oferecer um ambiente estruturado para atender às necessidades dos funcionários (LEOPOLDINO, 2018).

Tanto para quem tem TEA que divulgou o diagnóstico dentro da empresa quanto para quem não o fez, isso demonstra a importância de tornar a abordagem acessível a todos os trabalhadores que desejam fazê-lo e é necessário o envolvimento dos colegas no processo de inclusão, pois eles tenderão a se comunicar e interagir mais frequentemente com profissionais com TEA do que com gestores e operacionais (LEOPOLDINO, 2018).

Os gestores devem também preparar o ambiente físico, que deve estar limpo e preparado em termos de conforto auditivo e visual para melhor desempenho das atividades, pois é a integração intensiva e de longo prazo de profissionais com TEA no ambiente de trabalho, por meio de estágios, que facilitará a obtenção de um emprego estável (SINGER, 2017).

Outra medida recomendada para os gestores, é a reabilitação profissional, que é uma fonte de apoio para que pessoas com deficiência encontrem emprego, pois através desta formação é possível desenvolver competências profissionais, que contribuem para a

satisfação no trabalho e melhores salários e a formação no local de trabalho pode ser mais eficaz se for complementada com formação em simulação, ou seja, fora do local de trabalho (LEOPOLDINO, 2018). Apesar dos esforços que têm sido feitos, muitas vezes ocorre discriminação quando profissionais com TEA ingressam no mercado de trabalho, principalmente se o indivíduo for mais velho que seus pares, o que é uma situação comum em comparação com outras deficiências, pelas oportunidades que oferece ao longo da vida, assim, o acompanhamento e o planejamento desde a infância até a idade adulta são vistos como facilitadores do caminho para melhores experiências profissionais, algo que deve ser conhecido pelo gestor local para melhor adequação do empregado ao seu programas de estágio ou trabalho (SINGER, 2017).

3 Materiais e métodos

Foi realizada uma revisão de literatura e através do levantamento bibliográfico nas bases de dados: Scielo, Lilacs e CAPES, com os descritores: autismo, gestor, espectro, equidade e oportunidade. Assim, sendo selecionados 7 artigos e aqueles que não contemplavam o tema foram excluídos da pesquisa, como também artigos que não apresentaram relevância sobre o tema abordado. A inclusão se deu em virtude da abrangência do tema, clareza metodológica, disponibilidade integral do texto e artigos datados dos últimos cinco anos, em português.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados revelam que alguns entrevistados, principalmente psicólogos, associam o autismo às diretrizes do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) ou da Classificação Nacional de Doenças (CID), ferramentas que visam padronizar a codificação de doenças e outros problemas de saúde. -assuntos relacionados. Os entrevistados enfatizaram que ao considerar todas as características, perceberam a abrangência do espectro, pois cada especialista representa uma forma diferente de interagir, comunicar, etc. No entanto, admitiram que existiam estereótipos, até mesmo preconceitos,

que acabaram por ser modificados a partir do tempo em que trabalham profissionalmente com pessoas com TEA (MIRANDA; VICENTE, 2022).

Muitos entrevistados relataram que o acompanhamento dos profissionais com TEA fez diferença na sua empregabilidade e persistência no mercado de trabalho, e isso pode ser feito pela Empresa por um intermediário, como o departamento de recursos humanos (RH) ou por um especialista em qualquer área da empresa que identifique o tema, assim, os entrevistados enfatizaram que sem este apoio, a inclusão pode ser ineficaz ou difícil para todas as partes envolvidas e essa supervisão deve abranger desde a conscientização da equipe, desafios de aprendizagem e orientações sobre como se comunicar com os profissionais do TEA até orientações sobre como tornar o cuidado geral mais acessível e ainda mais se o seu gestor principal for de uma empresa contratante (GONÇALVES, 2022).

É importante que o programa de inclusão seja vinculado à estratégia empresarial, pois algumas empresas, apesar de promoverem fortemente a narrativa da diversidade na mídia, não possuem pessoas com TEA em seus quadros, tornando a inclusão incompleta e quando se trata de direitos humanos nos negócios, somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas e realizamos um trabalho de defesa muito importante (GONÇALVES, 2022).

Os portadores de TEA comentaram fatores que contribuíram para que a empresa se tornasse mais inclusiva aos profissionais com TEA, sendo o primeiro elemento o apoio ao emprego; a segunda está ligada a um processo seletivo diferenciado, com vagas específicas para essas pessoas e percepções dos colaboradores; a terceira diz respeito à forma como cada caso é tratado dentro da organização, no que diz respeito ao desempenho dos colaboradores com TEA (BARDIN, 2016).

A falta de adaptação devido a problemas socioprofissionais pode causar depressão ou ansiedade, pois os profissionais com TEA podem se encontrar em um ponto em que algo está errado, seja em casa ou no trabalho, e a pessoa necessitará de suporte clínico e se a supervisão for intensa, pode ser difícil equilibrar o trabalho e a vida social, por isto, o gestor deve ser um intermediador dos problemas e se possível, até mesmo se unindo com a família, pensando que o funcionário teria que cuidar de sua saúde para não deixar de ter acesso à sua capacidade profissional (BARDIN, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os adultos com perturbação do espectro do autismo não só enfrentam as dificuldades inerentes ao PEA quando tentam comunicar e socializar, mas também enfrentam problemas de saúde que surgem na idade adulta e com efeitos diretos no funcionamento social, como ansiedade e perturbações depressivas, portanto, esses sintomas podem afetar a comunicação com colegas ou superiores, exigindo paciência e compreensão de ambas as partes.

Por outro lado, os sintomas também afetam o conforto e a sensação de segurança das pessoas autistas quando estão em ambientes que entram em conflito com suas paixões e apegos pessoais ou quando precisam realizar atividades que lhes tragam alegria de natureza desafiadora e as percepções dos gestores sobre as pessoas com TEA ainda são baseadas em estereótipos que dificultam o reconhecimento da singularidade de cada indivíduo. Por exemplo, profissionais com TEA tendem a ter comportamentos inadequados, carecer de habilidades sociais e ter maior aptidão para trabalhar com tecnologia, no entanto, implementar medidas de gestão para garantir a integração dos trabalhadores em equipas em funções que correspondam aos seus interesses e capacidades envolve considerar estes preconceitos e garantir uma integração bem sucedida.

Como sugestão para pesquisas futuras, consideramos relevante compreender as perspectivas dos profissionais com TEA que foram inseridos no mercado de trabalho, pois podem fazer julgamentos sobre a eficácia das ações existentes que visam a inclusão e também propor novas ações que atendam às suas necessidades. Além disso, devem ser desenvolvidas pesquisas que levem em consideração as perspectivas de outros profissionais envolvidos na inclusão de pessoas com TEA nas organizações, como psicólogos e médicos.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. (2014). **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Porto Alegre: Artmed.

BARDIN, L. (2016). **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edição 70.

GONÇALVES, M. E. **Autistas no mercado de trabalho: importância e inclusão**. *Catho*. 2022. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/autistas-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 25 mai. 2024.

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. 137-154, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/20602>. Acesso em: 18 jun. 2024.

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. 137-154, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/20602>. Acesso em: 15 fev. 2024.

MENDES, E.G. Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer? *Revista Eletrônica de Educação*, v.1, n. 1, p. 5-17, 2007. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>. Acesso em: 18 jun. 2024

MIRANDA, A. R. A.; VICENTE, T. A. **Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência.** *Desafio Online*, v. 10, n. 2, p. 289-312, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.55028/don.v10i2.13173>. Acesso em: 18 mar. 2024.

OLIVEIRA, D. Opinião – O autismo no Brasil. **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 18 mar. 2020. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?18/03/2020/opiniaoo-autismo-no-brasil>. Acesso em: 05 jun. 2024

OMENA, M. C.; FRAGA, A. B. C. **Mercado de trabalho e práticas de inclusão de pessoas com deficiência: análise de uma organização bancária.** *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 1, p. 68-80, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88786>. Acesso em: 05 jun. 2024.

Recebido em: 11/09/2024

Aprovado em: 19/10/2024

Publicado em: 03/11/2024