

METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA

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

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

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

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

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

4.1 PROPOSTA DA METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA

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

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

Como metodologia de aprendizagem da área escolar fundamentando-se algumas teorias conforme Tabela 6:

Tabela 6 - Metodologias de Relação do Ensino com Aprendizagem.

Metodologias e Visões	Autores
A educação é um processo de formação interior, fato que revelava.	Sócrates (cerca de 469 a.C. ou 470 a.C. - 399 a.C.)
O ato de ensinar não se limita aos conteúdos e que se afasta do modo preceptor, desta forma, todos devem ser ensinados independente de suas particularidades. Visa o brincar como primeiro recurso para a aprendizagem.	Johann Amos Comenius (1592-1670)
A aprendizagem por meio das experiências, recomendando deixar as crianças o mais livre possível. Coloca a criança no centro do processo de ensino e aprendizagem e retira o foco do mestre, descobre a infância e a reconhece como o período em que o ser é natural e ainda não foi corrompido pela sociedade.	Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)
A finalidade da educação é fazer com que o homem se torne a representação da lei interior divina. Sua pedagogia lúdica utiliza os jogos e outros objetos como artifícios que contribui com o processo de ensino e aprendizagem. Os brinquedos educativos formam a criança “por meio de um contato ativo com as formas elementares que revela e simboliza a “generalidade” dos objetos em questão”.	Friedrich Frobel (1782-1852)
Com a teoria do “aprender fazendo”, defende a educação como um processo de reconstrução e reorganização das experiências adquiridas que irão influenciar as experiências futuras. Atividade autônoma e criativa, conciliando os saberes e os conteúdos com a prática da vida cotidiana.	John Dewey (1859-1952)
A pedagogia Waldorf visa o desenvolvimento integral da criança como ser humano, não apenas do aspecto intelectual . É que a escola forme seres humanos por meio de uma “educação para liberdade”. Seu objetivo é desenvolver indivíduos livres, integrados, socialmente competentes e moralmente responsáveis, com o <u>conceito</u> de que o desenvolvimento de cada <u>ser humano</u> é diferente. Assim, o <u>ensino</u> deve levar em conta as diferentes características de cada <u>indivíduo</u> .	Rudolf Steiner (1861-1925)
O ambiente deve ser apropriado para poder viver e aprender o desenvolvimento interno e externo de modo integrado. Em que a sala de aula adaptada ao tamanho da criança e a necessidade de material didático estimulante para ela. Um fator relevante em sua proposta era o incentivo que as crianças recebiam para a autodisciplina e o senso de responsabilidade.	Maria Montessori (1870-1952)
A brincadeira e o jogo são atividades infantis de extrema importância para o desenvolvimento, ajudam a criar sistemas simbólicos para agir numa esfera cognitiva. Com o socioconstrutivismo, que insere o papel da cultura na formação do pensamento sua teoria é a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que representa a distância entre o nível de desenvolvimento da criança, o que ela consegue resolver sozinha, e um nível de desenvolvimento potencial, no qual ela consegue resolver problemas com o auxílio de algum adulto ou de seus pares.	Lev Vygotsky (1896-1934)
Piaget entende que o jogo ou brincadeira criam conflitos que levam à assimilação e à acomodação de novos conhecimentos. O conhecimento em sua concepção era derivado de uma interação construtiva entre sujeito e objeto. O construtivismo era o contrário do que se pregava nos métodos diretos, porque não se relacionava com o acúmulo de saberes, mas com a “reestruturação daquilo que a pessoa já sabe”.	Jean Piaget (1896-1980)

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

David **Ausubel**
(1918-2008)

A aprendizagem só é possível a partir daquilo que tem significado para quem está aprendendo. A necessidade de exemplificar, contextualizar ou significar antes de expor o novo saber, pois, desta forma, os educandos poderiam se sentir motivados para aprender.

Paulo **Freire**
(1921-1997)

“O diálogo é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo”.

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

Hugo **Assmann**
(1933-2008)

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

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

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

KIRA é uma metodologia que se originou do resultado de uma parceria estabelecida entre o Centro de Autismo, Dr. Leo Kannerhuis (em Doorwerth na Holanda), RMPI (Barendrecht), Rijngest Groep, Centrum Autism (Leiden), De Grote Rivieren, De Steiger (Dordrecht), Centrale RINO-groep (Utrecht).

De acordo com as diretrizes desse método todas as recomendações devem ser colocadas numa matriz dividida em 4 fases: 1ª FASE - Fase Inicial (intake); 2ª FASE - Avaliação (assessment); 3ª FASE - Apoio (support); 4ª FASE - Acompanhamento (“coaching”). As fases iniciais ressaltam as competências do colaborador autista, o seu “network pessoal” para apoio em que seja necessário, e a terceira e quarta fases não envolvem apenas o tutor (no caso de emprego apoiado) e o funcionário com TEA, mas também os pais, cônjuges e todas as pessoas que coabitam em seu meio (FILIPE, 2013).

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

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

E entrando em Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos (RH), as adequações nas metodologias de recrutamentos e plano de carreira já conhecidas pelas equipes de gestão, se agregaram-se às pesquisas com profissionais que acompanham rotinas de autistas (mencionadas nos capítulos três e quatro), são pilares que sustentam esta dissertação para a proposta de: Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista - MDPA.

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

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

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

Como pessoas com TEA e Empresa podem ser beneficiadas mutuamente, a partir de algumas adequações sugeridas na Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista – MDPA, apresentada na forma de um manual orientativo,

inicialmente demonstrado de forma lúdica para melhor entendimento dos autistas, que são mais visuais, demonstrado na Ilustração 1 e depois convencional.

Ilustração 1 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA.



Buscando Emprego	Buscando Emprego
<p>Não sei se você já sabe; eu atualmente procuro emprego na área de _____. Tenho anos de experiência trabalhando/estudando com _____. Sou formado em _____.</p> <p>Eu me considero um bom _____, também tenho boas habilidades em _____.</p> <p>Sabe me informar que área ou para quem posso entregar meu currículo?</p> <p>Deixa-me pensar!</p>	<p>Ter um currículo atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entregá-lo.</p> <p>Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu currículo para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.</p>
<p>Para buscar um emprego e exercer é necessário ter autonomia de locomoção pela cidade. Faça também uma lista de Network e os comunique sobre sua pretensão de conseguir um emprego.</p> <p>Treinar uma apresentação pessoal de trinta a sessenta segundo até que fique de modo espontâneo.</p>	<p>Para cada limitação transforme-a em um ponto positivo em seu currículo ou apresentação. Caso não se sentir seguro de procurar sozinho, procure agências que ofereçam suporte como recrutamento inclusivo ou emprego apoiado.</p>

Entrevista



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

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

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

Adequações no ambiente de trabalho



Adequações Físicas:



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

Adequações para relacionamento com a equipe:

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

Adequações da função:

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

Desenvolvendo Habilidades	Plano de Carreira
 <p><i>Essa é _____, ela é responsável por organizar o estoque.</i></p> <p><i>Legal! Será que também posso aprender como faz isso?</i></p>	
<p>Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa.</p> <p>Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular.</p> <p>Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.</p>	<p>Ao ter conhecimento sobre o plano de carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro o que você já realiza, visar novas frentes e interesses.</p> <p>Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário, pergunte se aquele momento é oportuno.</p>

Demissão e a busca de outro emprego.	Negócio Próprio.
 <p><i>Estou triste! Mas obrigado pela oportunidade!</i></p> <p><i>Você nos ajudou muito com suas habilidades, mas estamos cortando custos e vamos ter que dispensar seus serviços.</i></p>	 <p><i>Sejam bem vindas!</i></p>
<p>Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades.</p> <p>O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim novas oportunidades.</p> <p>Refazer a lista de habilidades, prioridades e network.</p> <p>Prepare um novo comercial de apresentação. Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu currículo atualizado.</p>	<p>Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos aos quais será inserido seus investimentos.</p> <p>Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio e dentre outros. ("Sebrae", 2019).</p> <p>Buscar pessoas (seja dentro do espectro ou neurotípicas) que possam preencher as suas lacunas devidas suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.</p>

Fonte: Autora, 2019.

A Tabela 7 apresenta a mesma situação que a ilustração anterior, porém em um formato tradicional.

Tabela 7 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA - Autista.
Apresentada como Manual Orientativo.

Adequações e Instruções Para os Autistas:

Busca pela
Profissão ou
Função:

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

Procurar responder:

Autista:

- *O que sei fazer que possa contribuir em uma empresa ou sociedade?*
- *Quais vagas estão sendo ofertadas ou empresas estão contratando no momento?*
- *O que posso ganhar através do meu trabalho?*

Lembre-se que existem várias formas de contratações, escolha a que melhor se adeque a você e sua personalidade.

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

Buscando
Emprego:

Autista:

Meu nome é _____, e atualmente procuro emprego na área de _____. Tenho ____ anos de experiência trabalhando/estudando com _____. *Sou formado em _____. Eu me considero um bom _____, e tenho bom senso de humor.*

QUEM você conhece que trabalha com _____?

QUAIS empresas existem na área que _____?

QUEM você conhece que eu possa entrar em contato?

Fonte: (LDS, 2018).

Conclui-se que as competências são constituídas por das mesmas categorias de saberes, “saber fazer” e “saber ser” cuja posse é medida em termos de “ser capaz de”. Na prática é a articulação dos vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), ou seja, a qualificação real se resume em saber o que fazer e como fazer (DELUIZ, 2017). Por isso as pessoas com Transtorno Espectro autista, são capazes de se desenvolver e muitas vezes se sobrepõem aos neurotípicos (pessoas sem características autistas, ou ditas como normais).

Ter um curriculum atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entregá-lo.

Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu curriculum para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.

Transforme cada limitação em um ponto positivo em seu curriculum ou apresentação.

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

Entrevista:	<p>Treine outra apresentação de trinta a sessenta segundos, porém agora com:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uma breve apresentação pessoal, inclusive seu objetivo profissional ou o tipo de posição a que aspira. • Três ou quatro realizações específicas comprovando que você atende ou excede os requisitos para essa posição. <p>Alguns traços de caráter ou habilidades adaptativas que o fazem sobressair-se entre os candidatos comuns (LDS 2018).</p>
Adequações para o ambiente de trabalho:	<p><u>Adequações Físicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acostumar-se com o uso de uniformes, quando obrigatório. • Postura e atitudes Profissionais. <p><u>Adequações para o relacionamento com a Equipe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar se interagir ao clima organizacional. • Em caso de dúvidas perguntar. • Respeitar a hierarquia da empresa. • Ter algumas respostas prontas, para não aparentar grosseria, caso a pessoa não o tenha compreendido; como por exemplo: saudações ou até mesmo perguntas. <p><u>Adequações da Função:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar conhecer claramente suas funções. • Em caso de dúvida perguntar, mas cuidado para não ser excessivo. • Habituar-se com a carga horária. Estar ciente que pode alterar ou ser preciso fazer horas extras. • Caso algo esteja lhe incomodando procurar o responsável e expor, pois caso não seja capaz de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.
	<p>Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa.</p> <p>Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular.</p> <p>Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.</p> <p>Ao ter conhecimento sobre o Plano de Carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro no que você já realiza, visar novas frentes e interesses.</p>
Plano de Carreira:	<p>Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário, pergunte se aquele momento é oportuno.</p>
Demissão e a Busca de outro emprego:	<p>Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades.</p> <p>O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim, novas oportunidades.</p> <p>Refazer a lista de habilidades, prioridades e network.</p> <p>Prepare um novo comercial de apresentação.</p> <p>Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu curriculum atualizado.</p>

Negócio Próprio:	Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos aos quais será inserido seus investimentos.
	Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos como o do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio (“ Sebrae” 2019).
	Buscar pessoas (seja dentro do Espectro ou Neoróticas) que possam preencher as suas lacunas devidas suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.

Fonte: Autora, 2019.

Antes da pessoa ser rotulada como “autista”, ela é um indivíduo, um “ser” com fraquezas e qualidades, assim como suas características a transformam em única. Por isso a abordagem sugerida não se aplica a todos os autistas. De acordo com Temple Grandin, adaptar o ambiente de trabalho possa ser necessário, como luzes e fone para os ruídos (GRANDIN e PANEK, 1947). As adequações da empresa, mostradas na Tabela 8, não são todas necessárias, ficando sujeitas às características individuais do perfil de cada pessoa dentro do espectro.

Tabela 8 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA - Empresa.

Adequações e Instruções Para Empresas Contratantes de Pessoas com TEA:	
Busca do Profissional Adequado à vaga:	Realizar uma lista com as principais atribuições e funções necessárias para aquela determinada vaga.
	Buscar Habilidades que se destacam em pessoas com TEA por meio de conversas com o próprio ou se precisar, com os profissionais médicos que fazem seu acompanhamento ou empresas especializadas.
Recrutando Autista:	Os Profissionais de recrutamento também têm que estarem aptos a realizar uma seleção adaptada às necessidades dos profissionais autistas. Não se restringir apenas à formação teórica e sim, buscar habilidades e competências reais.
	No recrutamento, o anúncio projetado com cores e ícones, o que facilitaria a compreensão das informações.
Adequações para Entrevista:	Estar ciente que as pessoas com TEA têm características individuais e que não existe uma forma “engessada” e que será necessário fazer adaptações como eliminar algumas dinâmicas ou barulhos.
	Entre as etapas da seleção, optar por fazer entrevista individuais seja pessoalmente, pelo WhatsApp e/ou Videoconferência, acreditando que seria possível projetar uma relação sem o contato visual direto, facilitando a comunicação entre o entrevistador e entrevistado. Ressalta-se que pode ser necessário a presença de profissionais da área da saúde ou um suporte familiar para o indivíduo.
	Lembre-se que as pessoas dentro do espectro por muitas vezes evitam o contato visual, situação essa que com pessoas neurotípicas transpareceria insegurança ou inconfiáveis.

Adequações Físicas:

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

(M. R. C. D. ALMEIDA, BOHN, E HUBER, 2016)

Adequações para o ambiente de trabalho:

Adequações da Equipe:

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

Adequações da Função:

- Mostrar claramente quais serão as atribuições que terá que realizar, assim como prazos, temporizar, fornecer as informações certas desde o início.
- Exemplo: isso pode significar que um convite por escrito para uma reunião deve incluir detalhes sobre a localização, tempo, duração e conteúdo da discussão, objetivos, bem como os nomes e posições dos participantes.
- Para explicar suas tarefas, pode ter momento que terá que desenhar ou explicar por meio de fluxograma.
- Não ficar alterando a rotina, como horário e hora extra sem aviso prévio.

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

Desenvolvendo Habilidades:	<p>Nunca subestime a capacidade do colaborador devido ser autista.</p> <p>Método de aprendizagem autismo tem um grande impacto sobre o estilo de vida. É importante obter uma visão sobre o melhor método de aprendizagem individualmente de cada autista. Pois, um comportamento seguido por um estímulo reforçador resulta em uma probabilidade aumentada de que aquele comportamento ocorra no futuro (LEAR, 2004).</p> <p>Fatores resultantes do autismo podem afetar os métodos de aprendizagem “normais”, ou seja, não ser capaz de pensar simbolicamente, não ser capaz de imaginar algo, não ser capaz de processar mais de uma tarefa de cada vez ou não ser capaz de generalizar habilidades. Os colaboradores muitas vezes precisam de ferramentas auxiliares, como a visualização de instruções ou instruções adaptadas (KIRCHNER e DZIOBEK, 2014).</p> <p>Descrever suas funções detalhadamente ou ilustrar “o quê” e “como” se deseja, facilitará o cumprimento da tarefa.</p>
Plano de Carreira:	<p>Plano de Carreira:</p> <p>Com o organograma em mãos marque em que função seu colaborador está e hierarquicamente até qual função pode chegar em um plano de carreira, descreva cada atribuição, competência e tempo que exige cada função, assim como cada remuneração e benefícios.</p> <p>Mostre desde o início que entrar na empresa, como pode ser sua ascensão profissional. Seja honesto explicando quando não desenvolveu e como poderia melhorar para desenvolver e incentive-o a buscar seu crescimento e em contrapartida, quando alcançar tais competências promova-o como qualquer outro colaborador neurotípico.</p> <p>Permitir que o colaborador possa desenhar sua própria trajetória ou Plano de Carreira conforme as habilidades por ele sendo desenvolvidas.</p> <p>Garantir que cada etapa seja de modo natural e gradativo, ou seja, sem mudanças bruscas ou radicais na rotina.</p> <p>Permita que as atribuições sejam trocadas ou inseridas aos poucos para que o colaborador se sinta seguro com a nova função.</p>
Demissão:	<p>Depois de procurar remanejar para outros setores ou funções e mesmo assim o funcionário autista não atenda à expectativa da empresa; não por ser autista ou suas limitações, mas porque se faz necessário sua demissão. Para tanto, seja honesto, mostre o que a empresa desejava e o que lhe foi apresentado ou oferecido por parte do colaborador. Esclareça as dúvidas se houver e procure conversar da melhor forma possível para não ocasionar uma frustração.</p> <p>Lembrando que cada indivíduo é único. O fato de que um indivíduo não desempenhou como o esperado, “não significa” que o outro também não vai conseguir.</p>

Fonte: Autora, 2019.

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

4.2 TRANSFORMANDO PONTOS NEGATIVOS EM POSITIVOS

A Psicologia Positiva começou em busca de respostas para as consequências dos distúrbios e perturbações Pós-Guerra, ocasionados na II Guerra Mundial (MARUJO et al., 2007). E tem cada vez ganhado mais força e abrangência de conhecimento. Seus princípios são destacados na Tabela 9.

Tabela 9 - Os princípios, que Cooperrider e Whitney (2005) dizem caracterizar a “Revolução Positiva” ou Psicologia Positiva.

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

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

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

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

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

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

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

As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionada às funções corretas podem revelar habilidade superiores às demais pessoas. Alguns exemplos descritos na Tabela 10 a seguir:

Tabela 10 - Transformando Pontos Negativos Em Positivos.

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

Fonte: Autora, 2019.

4.3 DELEGANDO TAREFAS

Ser muito literal, fazer poucas ou muitas perguntas e enfatizar as regras não escritas do local de trabalho são razões dadas para não ser bem-sucedido em um trabalho. Por isso, uma tarefa bem compreendida terá maior probabilidade de ser bem executada. Na Tabela 11 segue um exemplo de como pode ser transmitida uma tarefa ao autista.

Tabela 11 - Demonstrando as tarefas diárias para o Colaborador com TEA.

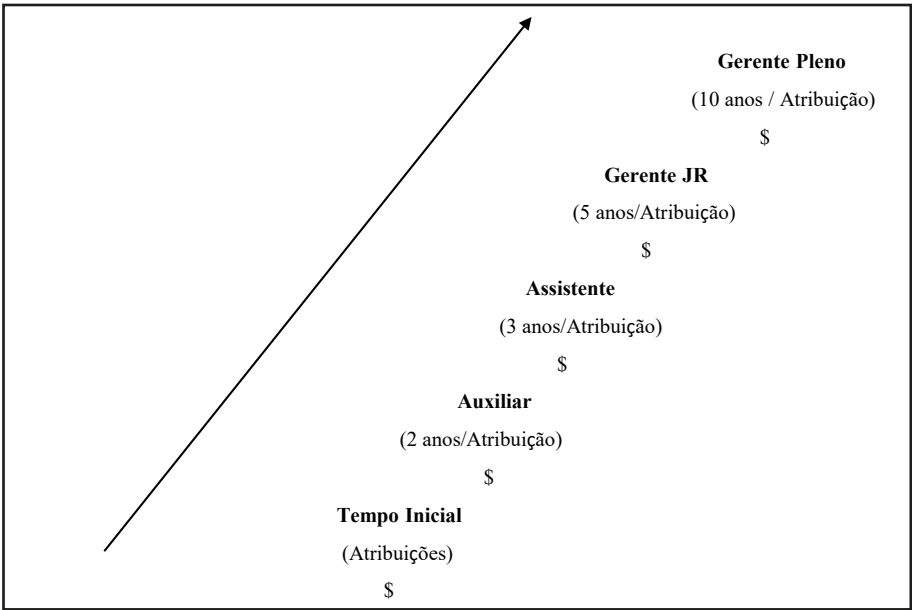
Tarefa	Objetivo da Tarefa	Como Fazer?	Em caso de Variações Quais Decisões Tomar	Prazos/ Horários
Realizar 10 cadastros de fornecedores.	Manter lista de fornecedores atualizadas diariamente.	Planilhas no Excel separado em pastas nomeadas por matéria-prima e em ordem alfabética.	Se > 10 criar pasta. Se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

Fonte: Autora, 2019.

4.4 PROJEÇÃO DE CARREIRA

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

Ilustração 2 - Exemplo de Plano de Carreira.



Fonte: Autora, 2019.

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

4.5 EXEMPLIFICANDO O PLANO DE CARREIRA DA ÁREA LOGÍSTICA PARA PESSOAS COM TEA

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

Visualiza-se em **negrito e centralizado**, com o mostrado na Tabela 12, as atribuições logísticas (área como exemplificação) que o autista que pensa por padrão teria habilidades em aprender e desempenhar com êxito. Tornando-se viável um plano de carreira adaptável para essa área por exemplo, e à sua direita, as possíveis limitações.

Tabela 12 - Plano de Carreira na área Logística adaptado para pessoas dentro do espectro.

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

Auxiliar (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

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

Assistente (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

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

Técnico em Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

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

Tecnólogo de Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
<p>O Tecnólogo em Logística é o profissional especializado em armazenagem, distribuição e transporte. Atuando na área logística de uma organização, planeja e coordena a movimentação física e de informações sobre as operações multimodais e intermodais de transporte, incluindo o gerenciamento de pessoas para proporcionar fluxo otimizado ao longo da cadeia de suprimentos. Ele projeta e gerencia redes de distribuição e unidades logísticas, estabelecendo processos de compras, identificando fornecedores, negociando e estabelecendo padrões de recebimento, armazenagem, movimentação e embalagem de materiais. Ocupa-se ainda do inventário e gerenciamento estratégico de estoques, sistemas de abastecimento, programação, monitoramento do fluxo de pedidos, cálculo de custos de fretes e transbordos, sistemas de tráfego e gerenciamento de transportes urbano de carga e passageiros, que envolvam os modais rodoviário, ferroviário, aeroviário, dutoviário e aquaviário.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver planilhas de custos, sistemas de informações, estatística etc.; • Atuar no ambiente <i>Supply Chain Management</i>; • Atuar na otimização e racionalização dos processos logísticos, com o uso da tecnologia da informação, para: aumento da produtividade; identificação e redução das perdas nas atividades de transportes e armazenagem com objetivo de reduzir os custos logísticos; • Utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos de pessoal e de recursos materiais, dos sistemas de armazenamento, transporte e distribuição; • Correlacionar às diversas modalidades de transportes: rodoviário, ferroviário, marítimo, hidroviário, portuário, aéreo e dutoviário, com o tipo de bem a ser transportado; • Organizar e controlar as operações de armazenamento, transporte e distribuição de bens. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar, estruturar e sintetizar informações relacionadas à área de logística de armazenagem, transporte e distribuição de bens; • Compreender a Logística como parte da estratégia corporativa; <p>Desenvolver visão sistêmica da gestão das empresas, em todas as funções: marketing.</p> <p>(CENTRO PAULA SOUZA, 2017).</p>

Fonte: Autora, 2019.

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