

COLABORADOR AUTISTA E EMPRESAS CONTRATANTES

A pesquisa descritiva definida por Richardson (2015), como: os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o “que é”, isto é, descobrir as características de um fenômeno como tal. São considerados como objetos de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo.

Para melhor elucidar os exemplos pesquisados e abordados, mostram-se algumas formas de contratação na realidade brasileira em que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ser contratadas ou trabalhar:

- **Voluntariado:** Há muitas empresas que oferecem oportunidades a voluntários, sem receber salário, mas ganha experiência e visibilidade profissional (GOLDBERG, 2001, p.119).
- **Estágio e Menor Aprendiz:** O estágio pode ser remunerado ou não. Uma característica do menor aprendiz é a carga horária cumprida na escola e outra parte na empresa. Ambos os casos se constituem numa combinação de treinamento de trabalho em que os trabalhadores aprendem aspectos práticos e teóricos de uma profissão ou comércio, que exigem grandes habilidades com especialistas na área (FIEL; LEOCADIO, 2011, p.51).

- **Terceirizado/Outsourcing:** Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta, ou seja, a empresa contratante do funcionário) para o tomador de serviços (local onde será realizado o serviço). A relação de emprego se faz entre o trabalhador (o colaborador contratado pela interposta, mas realiza seu serviço na empresa tomadora), e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes (LANCELOTTI, 2018).
- **Emprego Indeterminado:** O funcionário é contratado pelo regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, assumindo todos direitos e deveres por prazo indeterminado. Contrato direto entre empresa e colaborador (OLIVEIRA; OBERSTEINER, 2017, p.93-109).
- **Emprego Assistido ou Apoiado:** Emprego assistido é um serviço que pode ajudar a obter um emprego competitivo em cenários de trabalho integrados, e então prestar serviços de assistência contínua para ajudar a manter seu emprego (SOUSA, 2014, p.73).
- **Emprego Autônomo:** O Colaborador é independente em seu trabalho, horário e não requer ou deseja assistência de emprego (CORSEUIL; REIS, 2011, p.29-35).
- **Freelance:** trabalho extraordinário, avulso, que não apresenta vínculo empregatício, é remunerado por tarefa, ou seja, por trabalho apresentado (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017, p.32-46).
- **Negócio Próprio:** Um modelo que abstração do funcionamento possui os seguintes componentes: objetivos, recursos, processos e regras próprias. Há programas para iniciar um negócio, financiar um negócio (com acesso a empréstimos e concessões específicos) e informações sobre impostos e são destinados a ajudar as pessoas com deficiências (LIMA et al., 2015, p.419-439).

Esses modelos possuem características próprias e distintas, a escolha de qual opção vai depender das oportunidades, ascensões, objetivos pessoais e identificação pessoal ao perfil. Possibilidades de trabalho para pessoas com transtorno espectro autista existem; o que é escasso são as ofertas, assim como incentivo e assistência política.

3.1 INSERÇÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO

Embora estudos desde 1988 mostrem que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ter um emprego remunerado, na realidade de 2019 ainda poucos conseguiram esse êxito (RITVO et al., 1988; SCOTT et al., 2019). Têm a habilidade e desejo de trabalhar, mas ainda há várias obstruções (HENDRICKS, 2010), Porque têm acesso a cargos pouco qualificados mesmo que tenham capacidade para realização (JANSEN; ROMBOUT, 2013). Também, devido à má comunicação entre empregadores e trabalhadores autistas, derivada das dificuldades encontradas pelas pessoas com TEA para entender as relações sociais e gerenciar sua hipersensibilidade sensorial, frequentemente são vítimas de organizações inadequadas e sem preparo.

A intolerância dos empregadores a essas particularidades são maiores com a deficiência intelectual (KLIN, 2006b). A Tabela 5 mostra as inserções do autista no mercado de trabalho no mundo:

Tabela 5 - A Inserção Autista no Mercado de Trabalho no Mundo.

País	Inserção
Estados Unidos	Michael Bernick e Richard Holden continuam com a afirmação que se estimam que a taxa de desemprego global dos americanos autistas é entre 60 e 70% (BERNICK; HOLDEN, 2018). Em contrapartida, existem alguns estudos contrariando essa informação, afirmando que a empregabilidade autista dos Americanos são de 58% entre jovens de 15 a 25 anos (SCOTT et al., 2019).
Europa no Geral	O desemprego chega de 76 a 90% dados 2014 (WIKIMEDIA FOUNDATION, INC., 2014).
Reino Unido	A taxa de 79% em 2009 e 77% em 2017 de adultos autistas estavam aposentados ou desempregados, ou seja, cerca de 34% ativos (SCOTT et al., 2019). O The National Autistic Society afirma um número ainda menor: apenas 16% dos adultos autistas têm emprego em tempo integral de forma remunerada; e 32%, em meio período (PAIVA JUNIOR, 2019b).
França	A estimativa é de 0,5% de um índice desconhecido (SCOTT et al., 2019).
Austrália	Estima em 42% a taxa de emprego na Austrália (SCOTT et al., 2019).
Brasil	Não há estatísticas, estimativa ou estudos sobre quantos indivíduos com TEA estão empregados atualmente.

Fonte: Autora, 2019 adaptado de SCOTT et al.(2019).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas - ONU estimou que a taxa geral de emprego de pessoas com TEA era de cerca de 20% (NAÇÕES UNIDAS, 2015). Em 2019, o atual Secretário Geral ONU, António Guterres, afirmou que a maioria dos indivíduos com autismo ainda está desempregada em todo o mundo, devido às grandes barreiras, incluindo altos custos, indisponibilidade e falta de consciência de seu potencial. E para apoiá-los para atingir seu pleno potencial, os esforços da ONU é para manter a promessa central da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: “*não deixar ninguém para trás*” (NAÇÕES UNIDAS, 2019).

Esforços não têm se limitado para mitigar esse impacto negativo como pesquisas, realizadas no Reino Unido e na Austrália sobre a relação custo-benefício de se manter uma pessoa com TEA dentro de uma empresa. Durante um período de oito anos, a pesquisa acompanhou o apoio ao emprego de pessoas com autismo de alto nível ou Asperger; o estudo examinou o resultado de um serviço de emprego apoiado para adultos com autismo ou síndrome de Asperger (IQ 60+). Aproximadamente 68% dos clientes encontravam-se empregados. E dos cento e noventa e dois postos de trabalho, a maioria era de contratos permanentes e envolvia trabalho administrativo, técnico ou de computação (HOWLIN, ALCOCK, e BURKIN, 2005). Em análises secundárias que incorporavam potenciais reduções de custos, houve o tratamento padrão dominado pelo emprego, ou seja, produziu melhores resultados com um custo total menor (MAVRANEZOULI et al., 2014).

Outra pesquisa realizada na Austrália com cinquenta e nove empregadores também mostra que essas medidas são benéficas para as empresas, e não criam custos adicionais (SCOTT et al., 2019). A inclusão socioprofissional de pessoas com autismo raramente é objeto de programas de ação, de modo que a existência do problema é desconhecida na maioria dos países (PHILIP, MAGEROTTE e ADRIEN, 2012).

Desde o final dos anos 2000, os planos para contratação de autista são lançados em diferentes países, como por exemplo:

- Em 2008 na Bélgica, o programa “*Passwerk*”, criado em 2008, baseia-se no *coaching* para empregados autistas individuais e intensivos (JANSEN e ROMBOUT, 2013). Ainda em 2008, o projeto *Asperger Quality Assurance* (AQA) foi lançado nos subúrbios de Tel Aviv, para permitir a inclusão profissional de adultos autistas de sucesso na área de teste de software, visando cargos de qualidade em empresas multinacionais (BOUAKKAZ et al., 2014).

- Em 2012, os agentes do Mossad lançaram o projeto Ro'im Rachok, uma unidade de inteligência do Exército israelense, recrutando adolescentes autistas especificamente para analisar fotografias aéreas e de satélite (SALES, 2015).
- Em 2013, a empresa alemã de software SAP anunciou que estava procurando 650 pessoas autistas para seu setor de pesquisa e desenvolvimento, até atingir uma taxa de 1% de funcionários autistas (SCHNEE, 2013).
- Na França, desde 2014, o grupo Andros, apoiado pela Fundação Orange, onde os funcionários autistas em sua maioria é não verbal, e trabalhar a tempo parcial (COUR DES COMPTES, 2017).
- Em 2015, a Microsoft anunciou o lançamento de um programa para contratar funcionários autistas em tempo integral em sua sede em Redmond (LEFIGARO.FR, 2015).
- Em outubro de 2016, Josef Schovanec (um autista muito conhecido na França), autor do termo “Autistão” (SCHOVANEC, 2017), posteriormente tornou-se o conceito da Organização Diplomática do Autistão; organizada por pessoas autistas que representam o autismo de uma forma diplomática para defender diretamente seus direitos em frente às diplomacias de diversos países (“EMABAIXADA DO AUTISTÃO NO RIO DE JANEIRO – SEDE MUNDIAL” [s.d.]).

Em maio de 2019, uma nova revisão da literatura científica sobre os fatores que promovem o emprego de pessoas com autismo, conduzida por Scott (SCOTT et al., 2019).

Dentre as análises foram encontradas algumas variáveis como objeto de estudo, como por exemplo, avaliação de desempenho, mas nenhuma especificamente das relatadas sobre a comparação entre Pessoas com Transtorno versus com Pessoas Neurotípicas, principalmente em pesquisa brasileira, com o foco na área escolar e somente três na área de inclusão no mercado de trabalho, porém com outros escopos.

3.2 DIVERSAS REALIDADES BRASILEIRAS

Foram realizadas pesquisas de campo e entrevistas como instrumento de investigação com objetivo de levantar dados ou informações de um determinado grupo de pessoas, apontado como público-alvo, apropriada como método de pesquisa quando se busca responder “o que?”, “por quê?”, “como?” e “quando?” e não há interesse ou não é possível controlar as variáveis dependentes e independentes (FREITAS et al., 2000). Fontes e pesquisas empíricas investigadas:

3.2.1 Associação para o desenvolvimento dos autistas 1

É uma ONG (Organização Não Governamental) situada no interior do estado de São Paulo, que tem como foco de trabalho “oferecer apoio aos portadores desse transtorno e seus familiares para encontrarem acolhimento, conhecimento e tratamento para alcançar uma melhor qualidade de vida”. A entrevista ocorreu com questões de respostas abertas. No dia 05 de outubro de 2018 no período da tarde, por meio telefônico fixo da Instituição, com a sua assistente social, a responsável pelos projetos de inclusão no mercado de trabalho. A primeira questão foi direcionada para pesquisar sobre quais os tipos de suportes ofertados pela Instituição. Os acompanhamentos ocorrem de forma contínua e conjunta com terapeuta, fonoaudióloga, assistente social e psicóloga, buscando-se dar autonomia às tarefas diárias (arrumar a cama, arrumar a casa, cozinhar, locomover-se na rua e dentre outras). Ao perguntar sobre qual era o processo para inclusão no mercado de trabalho, foi respondido que, ao realizar o atendimento referido na questão anterior, são levantadas as habilidades e competências e as empresas ao entrar em contato com a Associação (seja por contratação obrigatória pela Lei de cotas ou pelas habilidades das pessoas com TEA), a equipe cruza os requisitos x as habilidades e indicam o colaborador autista enquadrado no perfil solicitado. A terceira questão foi para descobrir sobre o que ocorria depois da contratação, o feedback fornecido foi que acompanhavam as pessoas dentro do Espectro na empresa durante o período de adaptação. A quarta questão foi formulada com intuito de saber sobre o crescimento profissional, ou seja, plano de carreira, e informou que alguns permanecem empregados na mesma função por bastante período, outros saem ou porque não se adaptaram sem o suporte ou voltaram à Instituição para serem inseridos em cargos ou salários melhores e somente um, que ela recordava, teria subido de função.

3.2.2 Associação para o desenvolvimento dos autistas 2

A Associação é uma entidade sem fins lucrativos que nasceu na década de 1950 para suprir a lacuna deixada pela educação brasileira no que se referia à escolaridade de pessoas com deficiências.

A entrevista ocorreu pessoalmente com a pedagoga no setor NUTRE – Núcleo de Trabalho, Emprego e Renda. O projeto NUTRE atua dentro da APAE há oito anos, voltado para jovens entre quinze e trinta anos, deficientes mentais e/ou intelectuais com o objetivo de inserção ou reabilitação no mercado de trabalho e uma qualificação profissional.

Etapas de desenvolvimento.

O projeto consiste em dar autonomia em atividades cotidianas como:

- Pegar um ônibus sozinho, cozinhar entre outras tarefas;
- A segunda etapa é dar noções de dinheiro e/ou valor monetário;
- Terceira etapa é a capacitação de funções operacionais; e
- Última etapa, como se comportar em entrevista, convívio e postura profissional para manter-se no emprego.

O programa tem parcerias com redes de supermercados e devido às cotas, procuram esses profissionais que atuam em funções operacionais e sem plano de carreira. Mas também existem interesses daqueles que contratam sem ser por cotas, como os escritórios de advocacia para funções de rotinas administrativas ou também como restaurantes, que contrataram recentemente para atendente.

3.2.3 Associação para o desenvolvimento dos autistas 3

Em 1983, o Dr. Raymond Rosenberg tinha alguns clientes que viviam um momento de angústia: tinham filhos de três anos em média que foram diagnosticados com autismo. Essa era toda a informação que esses pais tinham: a palavra autismo. Uniram forças até formar a Associação.

A pesquisa se deu no dia 11 de dezembro de 2018 por telefone com perguntas abertas e respondidas oralmente pela responsável do setor. Ao ser perguntada sobre o processo de preparação das pessoas com transtorno espectro autista,

respondeu que hoje não tem nenhum programa ou projeto de capacitação para inclusão no mercado de trabalho, e sempre que necessário encaminham para uma empresa terceirizada. Ao questionar se existem funcionários com TEA, foi expresso que existem dois funcionários autistas trabalhando e suas capacidades produtivas são iguais a de qualquer outro funcionário.

3.2.4 Prefeitura municipal da Baixada Santista

O Município fica no litoral do Estado de São Paulo, é uma cidade com 332.445 habitantes e foi fundada em 22 de janeiro de 1533 (IBGE, 2010). A Secretaria de Educação da Prefeitura tem uma assessoria para a Educação Inclusiva. No dia 23 de outubro de 2018, no período da manhã, foi realizada uma entrevista pessoalmente com a Chefe da Assessoria da Educação Inclusiva, que há 15 anos assumiu essa atribuição. E foi respondido de forma aberta e oral. Sobre suas atribuições, é buscar vagas na rede pública de ensino do município para aqueles que, mesmo com o laudo, não conseguem ser inseridos, proporcionar concurso e treinamento das acompanhantes de ensino e toda parte de inclusão. Outra questão foi quantos recebem acompanhamento inclusivo pela prefeitura. Existiam em 2018, novecentos e cinquenta alunos de inclusão, e destes, setecentos são diagnosticados como autistas. As questões cinco, seis, sete e oito tiveram como objetivo de desvendar como as pessoas de TEA são preparadas para o ingresso ao mercado de trabalho. Visando o futuro, há três anos foi criado um projeto Semiprofissionalizante com capacidade para oitenta alunos com Deficiência Intelectual, ou autista ou Paralisia Cerebral, acima de dezoito anos. O projeto conta com uma coordenadora, oito Professores para setenta e oito alunos distribuídos nas oficinas: • Educação Física, • Dança, • Música, • Marcenaria (Equipamentos ofertados pela Petrobrás), • Ludoteca (Jogos Pedagógicos/Diferenciados), • AVSP – Atividade de Vida Social e Prática (autonomia de locomoção, funções de casa, culinária básica e artesanato). E para 2019 há uma proposta que ainda está sendo desenvolvida para o curso Rotinas Administrativas. Acrescenta, respondendo às questões quinze e dezesseis, ao relatar que alguns alunos já se formaram e não conseguiram emprego, alegou-se como motivo a inexistência por parte dos poderes públicos, principalmente do município, por não ter nenhum programa de incentivo ou de parceria com empresas com interesse nesse tipo de contratação e as que são obrigadas pela Lei de cotas, preferem com deficiência motora ou física. E no caso de um autista hoje passar em qualquer vaga ofertada pela Prefeitura por

lei pode assumir, porém não existe nenhum programa de inclusão ou adaptação para ele. Da nona a décima terceira questão, objetivou levantar-se sobre a inclusão da Prefeitura com seus funcionários. Existe no município um professor de Artes com TEA, laudado no grau moderado. O referido professor lecionou em três escolas em que a gestão e os alunos trabalharam juntos para sua inclusão e desempenhou as funções sem maiores problemas. Mas não foi a realidade em todas, pois nas demais escolas da rede não teve a mesma receptividade, devido à maioria das diretoras não desejarem sua presença, colocaram-no em salas com os alunos mais indisciplinados ocasionando crises durante a aula e com isso era transferido e substituído. Houve interesse no manual orientativo adaptado aos autistas como impacto da pesquisa.

3.2.5 Agência Especializada em Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão de Obra de Pessoas com Transtorno Espectro Autista

A agência especializada em recrutamento, seleção e terceirização de mão de obra de pessoas com transtorno espectro autista é uma organização privada, que começou no Exterior em 2004, e no Brasil se instalou em 2015 na cidade de São Paulo. No dia 19 de novembro de 2018 no período da tarde, houve em sua sede em São Paulo uma palestra presencial sobre o funcionamento do seu trabalho e objetivos. Foi apresentado o processo de inserção ao mercado de trabalho, iniciando com a identificação das habilidades e capacidades das pessoas dentro do espectro e transformando em vantagens competitivas. A agência utiliza diferentes estratégias/ferramentas de aprendizagem para o desenvolvimento de competências sociolaborais.

3.2.6 Loja de produtos de informática – Empresa X

A empresa possui uma rede de lojas distribuídas pelo estado de São Paulo, tendo como modelo de negócio franquias. O relato (fruto da observação empírica) apresentado não retrata a situação como um todo, pois não possui o perfil contratante de pessoas com TEA, e sim, uma situação local. Para preservação da fonte de pesquisa o nome da empresa será ocultado e de seu funcionário, fazendo-se uso do termo empresa “X” e funcionário com Transtorno Espectro Autista Leve. O desenvolvimento do colaborador autista é visto pelo seu gestor como positivo em áreas internas e com relação ao seu atendimento com público externo precisa ainda ser desenvolvido.

3.2.7 Instituição Financeira – Banco X

O banco conta hoje com 21 funcionários autistas com estimativa para alcançar 25 em breve, a maioria ligada à área de tecnologia, mas há também nos setores de recursos humanos, financeiros e outras (PAIVA JUNIOR, 2018b). A assessoria do banco ao ser procurada respondeu por e-mail que todas as informações se encontram na mídia ou no seu site. Muito pouco informa como e quais condições eles trabalham.

3.2.8 Multinacional da área química no Brasil

Uma das empresas pesquisadas foi uma indústria com polos em várias partes do mundo e inclusive no Brasil, cujo produto é fonte de matéria-prima para diversos produtos. O levantamento dos dados dessa investigação se originou com a entrevista realizada pessoalmente com a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos no ano de 2019. Algumas das atribuições da entrevistada é gerenciar a equipe do setor de cadastramento de fornecedores e clientes do mundo da empresa. O setor emprega vinte e três funcionários entre esses por meio de serviços terceirizados, duas funcionárias Deficientes Auditivas e dois com Transtorno Espectro Autista, ambos os casos não fazem parte de contratação por cota. O desenvolvimento dos colaboradores dentro do espectro é visto pela sua gestora como positivos e sobressai da média dos demais em qualidade e concentração.

3.2.9 Empresa do setor de Tecnologia

Outra empresa investigada, que teve seu início em 2002 e lidera o mercado nacional desde 2004. Suas atividades centralizam ao uso de tecnologias e inteligências artificiais como sensores infravermelhos dentre outros conhecidos da Indústria 4.0 para contagem de fluxo de pessoas, fornecendo levantamento de informações aos seus clientes nacionais (como Shopping; Nextel, dentre outros) e internacionais (como Adidas e The North Face) para marketing e gestão. A empresa possui 25 (vinte e cinco) colaboradores, sendo um deles com Transtorno Espectro Autista. O desenvolvimento do colaborador dentro do espectro é visto pelos seus gestores como positivo e sobressai da média dos demais em qualidade e concentração.

Este capítulo objetivou pesquisar como as pessoas com transtorno espectro autista, estão sendo preparadas e qual o processo para serem inseridas no mercado de trabalho. E observar quais adaptações seriam necessárias para alinhar aos propósitos da Engenharia de Produção focalizando Ergonomia e produção efetiva.

3.2.10 Organização Diplomática do Autistão

O questionário foi enviado por e-mail e respondido na forma de áudio pelo Drive. O francês, nascido em 1964, é fundador da Organização Diplomática do Autistão. Foi diagnosticado como autista no grau Leve de alto funcionamento/Asperger, aos quarenta e oito anos, ou seja, em 2013. Quando perguntado sobre suas dificuldades e limitações, respondeu que tem dificuldade de falar sobre ele mesmo, porém não tem dificuldade quando tem que falar sobre o autismo ou autista como palestrante na ONU. Outra dificuldade é de concentração, quando têm barulhos ou distração ao redor; ajustes sociais das temperaturas (por exemplo está muito quente e colocam o ar-condicionado muito frio); problema com odores; toques por qualquer motivo (ex. quando é chamado) e alguns tons de cores “chegueiis ou berrantes”. Ao ser inquerido sobre suas habilidades, destacou que uma delas é falar sobre o autismo; criar coisas úteis para adaptação, como espaço físico para arrumar alguma coisa. De poder conversar com qualquer pessoa do mundo (independente da sua cultura ou meio social). Realizar as coisas por completo, ou seja, não deixar as coisas pelas metades.

Com referência ao hobby, revela que não tem muito tempo de descanso ou lazer, mas quando surge a oportunidade gosta de dormir, andar de bicicleta, assistir película (filme), às vezes, ir à praia. E não gosta de ficar ocioso. Quando indagado sobre a sua escolaridade e profissão, respondeu que estudou eletricidade até o Nível F-III na França e Universidade de Matemática, mas não exerce. Atualmente é voluntário na causa do autismo no mundo ou um defensor do Autismo (porém não presta assessoria para pais e familiares). Referindo-se à indagação sobre trabalho, explana que sua experiência ocorreu na indústria como eletricitista por alguns meses, depois ficou dois anos como desenhista técnico da eletricidade. E 15 anos como *DJ* em discoteca com “rodízio” dos locais. Depois montou uma pequena empresa de serviço de chofer com carro de luxo bem sofisticado (com luzes, computador, webcam) que garantia a satisfação dos clientes no geral, mas não deu andamento devido à manutenção demandar muito tempo, além de ter de buscar expandir e inovar sempre. Hoje recebe uma pensão do

governo francês pela deficiência (autista). As dificuldades sempre foram correlacionadas ao social, com trabalho em equipe e até mesmo com o chefe. E nunca teve suporte, mesmo porque não sabiam que era autista, mas quando necessário sugere algumas adaptações que são aceitas e outras não (querendo algo padrão).

Com relação sobre o que acredita ser necessário para o autista ter oportunidade e crescimento profissional, diz que primeiro o autista tem que fazer bem sua função, para depois almejar o grande escalão. Porém, na atual realidade das empresas ainda há muito a se fazer para adaptações e entender o autista, o que se torna um objetivo futurista. No método para trabalhar com autista, é necessário lembrar que os autistas precisam de algo concreto, ou seja, que explique de forma lógica ou justificando para qual finalidade, como modo visual, preciso, bem definido e explícito, nada subentendido; e muitas outras coisas, inclusive a que é apresentada nessa pesquisa. Uma das adaptações que possa ser necessário é que antes de solicitar para o autista se adaptar, a empresa tem que fazer um esforço para adaptação (por exemplo barulho, a empresa não pode pedir para seu colaborador autista se adaptar com isso, mas pode fornecer um fone isolador de barulho).

Ao questioná-lo sobre sua percepção das diferenças das realidades entre as contratações de autista no Brasil com relação à França ou outros países, não soube informar. O que destacou foi que não se deve rotular que o autista só pode trabalhar com informática ou computação, como algo fechado dentro de uma caixinha; pelo contrário, pode trabalhar em qualquer função com adaptação, até mesmo em relações sociais, que é claro, será em minoria, mas não significa impossível.

Finalizou o questionário com sua descrição sobre o que o motivou a fundar o Autistão e qual sua representatividade no Brasil e no mundo. Descreveu que a ideia foi construída pouco a pouco, foi em 2014 que ouviu o termo pela primeira vez pelo Josef Schovanec (um amigo e autista famoso na França), então começou registrar os domínios relacionados ao nome para “proteger” o conceito. Foi expandindo com várias páginas/domínio (“Autistan.org”) na internet sendo o mais recente “Autitance.org” e com embaixadas como aqui no Brasil, localizada no Estado do Rio de Janeiro. Foi fundado em abril de 2014 na França, e foi crescendo nas páginas da internet, em 2016 foi feita a primeira bandeira, ou seja, a primeira coisa física para representar o Autistão. E em fevereiro de 2017, no Rio de Janeiro. Em suma, quando se está “no Autistão”, se está “no autismo”, ou seja, em pensamentos, ideias, comportamentos e realizações autistas, caracterizados em particular pela autenticidade e originalidade, em oposição a ter pensamentos

e atitudes “padrão”, que automaticamente seguem normas e convenções sociais criadas coletivamente por outras pessoas. Então, a noção de Autistão é muito semelhante à de autismo, na verdade.

A Organização Diplomática do Autistão esforça-se por “representar” o autismo como um conceito, em vez de o próprio autista. Representa “um país” (virtual), que é o Autistão ou o autismo, e não os “cidadãos” desse país. Os Embaixadores não “representam” exatamente as pessoas autistas, mas sim, o autismo. Também se pode dizer que “representam” as pessoas autistas globalmente, vistas como uma “nação autista”, apenas moralmente, e sem papel representativo legal ou político. Da mesma forma que os Embaixadores dos países “oficiais” (convencionais, físicos) não representam os habitantes de seu país, mas sim, o Estado ou governo que os nomeou. No futuro, serão realizadas consultas gerais com pessoas autistas em vários países, para lhes pedir que digam quais pessoas autistas no seu país gostariam de ver como Embaixadores autistas. Sabendo que esses Embaixadores não representarão o povo autista de seu país, mas - quando estiverem em seu papel de Embaixadores - se esforçarão para “representar” ou “defender” o autismo, ou pelo menos apresentar o ponto de vista autista sobre o autismo. Esses Embaixadores não serão “eleitos” pelo “povo autista” dos países, porque serão escolhidas as pessoas que mais correspondem, ao mesmo tempo aos desejos do povo autista e, ao mesmo tempo, à ideia de um Embaixador do Autistão. A representação real ou legal das pessoas autistas em um país deve ser feita pelas pessoas autistas nesse país e, em particular, por suas organizações representativas. Isso não pode ser feito por uma organização estrangeira (somos “estrangeiros” em todos os países, pois somos uma organização “extranacional”), nem mesmo por Embaixadores que são cidadãos autistas desses países, já que essas pessoas são finalmente escolhidas por “nós”, e representam em primeiro lugar a Organização, que se esforça para representar o autismo, representando pessoas autistas apenas indireta, moral e globalmente.

O referido capítulo em conjunto com o capítulo anterior foram fontes de dados para identificação das principais dificuldades de serem inseridos, possíveis adaptações necessárias e dos processos para elucidar suas habilidades na ótica do TEA, para quebra de paradigma de incapacidade, para assim, fundamentar o próximo capítulo na metodologia abordada no manual orientativo, cruzando as multidisciplinidades da Engenharia de Produção, Administração de Empresas, Gestão de Pessoas ou RH, Psicologia e Aprendizagem ou Educação.

