



TEA - CONHECENDO PARA COMPREENDER E CONVIVER: TREINAMENTO ORGANIZACIONAL PARA COLABORADORES COLEGAS DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

karine pires fauri de oliveira

Universidade La Salle

Gustavo Fioravanti Vieira (Orientador)

Por uma prática de diversidade e inclusão, as empresas, têm implementado programas de inclusão de PCDs, seja por uma cultura aberta às diferenças, ou por terem que cumprir as cotas de inclusão pelo número de colaboradores e/ou para obterem benefícios fiscais.

As pessoas com TEA estão amparadas pela Lei de Inclusão, e podem ser admitidas pelas cotas obrigatórias de contratação de colaboradores com deficiências. Ademais, devido às atualizações na CID 11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), e no DSM-V (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), referentes ao diagnóstico e classificação dos níveis do TEA, estima-se que existirão mais jovens e adultos diagnosticados tardiamente, e em condições de estarem no mercado de trabalho. Em contrapartida, todos colaboradores da empresa devem estar preparados para o convívio com colegas com TEA. O setor de RH e gestores são os principais responsáveis pela condução e multiplicação de conhecimentos e informações para promover uma compreensão e sensibilização para o convívio entre colaboradores com e sem TEA.

A elaboração de um instrumento que identifique a percepção dos colaboradores em relação aos seus colegas com TEA pode significar um ganho na qualidade de vida destes e do próprio ambiente de trabalho, sendo o objetivo geral deste projeto. Como uma forma de esmiuçar os aspectos envolvidos, os objetivos específicos são: 1) Identificar o nível de percepção de colaboradores não autistas em relação aos colegas com TEA, antes e após o programa de treinamento; 2) Capacitar colaboradores não autistas para o convívio com colegas com TEA através de um programa de treinamento.

A capacitação será realizada por meio da aplicação de programa de treinamento com carga horária de 8h, divididas em 5 encontros. O instrumento elaborado foi denominado Percepção sobre TEA no Ambiente Laboral (PTEA-AL) e será aplicado no primeiro e penúltimo dia do programa. O mesmo é composto de 15 questões objetivas, subdivididas em 3 seções: 1) percepção global sobre TEA; 2) ambiente e convívio; 3) percepções sobre capacidade laboral. Cada pergunta possui 5 alternativas de resposta. Os resultados possuem 4 classificações: percepção adequada, percepção razoável, percepção limitada, percepção inadequada.

Após a realização de alguns testes-pilotos, o projeto está na etapa de parametrização dos escores para a otimização e análise dos dados. Posteriormente, será realizado o delineamento dos grupos, para que a percepção sobre o TEA no ambiente laboral possa ser comparada antes e após a aplicação do treinamento.

Referências

American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of mental Disorders: DSM-V.5th. ed. Washington: American Psychiatric Association, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009.

COSTA, Marília Maia. Psicopedagogia Empresarial. 2. ed. Rio de Janeiro: WAK Editora, 2011

PORTAL SINGULARIDADES; Entenda a CID 11 e saiba o que ela muda na questão do autismo, ago 2018.

Disponível em: <http://www.portalsingularidades.com.br/2018/08/22/entenda-a-cid-11-e-saiba-o-que-ela-muda->



na-questao-do-autismo/. Acesso em 09 dez. 2018.