

A INSERÇÃO DE INDIVÍDUOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Beatriz da Silva^I

Resumo: Este estudo teve como objetivo geral conhecer a realidade atual em relação à inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa desenvolvida a partir de uma busca feita nas bases de dados Google Acadêmico, Scielo e Pepsic, por estudos publicados entre os anos de 2018 e 2023. Os resultados indicam que indivíduos com TEA enfrentam diversas dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho, como a falta de adaptações adequadas nas empresas, o preconceito de colegas de trabalho e gestores e a falta de qualificação causada pelas falhas no ensino regular para a educação de pessoas com deficiência. No entanto, pessoas autistas podem possuir diversas habilidades que podem ser úteis no trabalho, desde que haja adaptações e treinamentos adequados.

Palavras-chave: Autismo. TEA. Trabalho.

Abstract: This study had as its main objective to know the current reality about the insertion of people with Autism Spectrum Disorder in the labor market. This is a bibliographical, descriptive and qualitative research developed from a search carried out in the Google Scholar, Scielo and Pepsic databases, for studies published between 2018 and 2023. The results indicate that individuals with ASD face several difficulties to enter the labor market, such as the lack of adequate adaptations in companies, the prejudice of co-workers and managers and the lack of qualification caused by failures in regular education for the education of people with disabilities. However, autistic people can have several skills that can be useful at work, as long as there are adequate adaptations and training.

Keywords: Autism. ASD. Labor.

1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é descrito pela última edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) como um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por padrões restritos e repetitivos de comportamentos, dificuldades de interação social e de comunicação, cujos sintomas causam prejuízos no funcionamento social, profissional ou em outras áreas da vida do indivíduo. O diagnóstico é

^I Acadêmico do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul. E-mail: endereço de e-mail do Autor do Artigo. Artigo apresentado como requisito parcial para conclusão do curso de graduação em Psicologia da Unisul. 2023. Orientadora: Maria Izabel de Amorim, Msc. em Educação pela Universidade do Sul de Santa Catarina.

feito com base no DSM-5, não existindo exames laboratoriais específicos para identificar o transtorno.

Conforme Monteiro *et al.* (2020) são algumas características do autismo os déficits na comunicação; dificuldades em estabelecer conversas, seja envolvendo aspectos verbais ou não verbais, demonstração de interesse social, emoção e afeto; movimentos estereotipados; adesão inflexível de rotinas e a hiper ou hiporreação a estímulos sensoriais.

A gravidade desse transtorno e sua crescente existência na sociedade tem gerado preocupações nas famílias e profissionais da área da saúde e da educação. Os estudos referentes ao TEA são bastante recentes no Brasil, havendo divergências entre profissionais sobre o que é o autismo, quais as suas causas e alternativas de tratamento. Uma revisão de literatura realizada por Evangelho *et al.* (2021) revelou que existe uma influência genética relacionada à predisposição para o desenvolvimento do autismo. O mesmo estudo mostrou que a heterogeneidade do TEA é influenciada por mutações genéticas raras, algumas ainda não identificadas na literatura, sendo um grande desafio para o diagnóstico clínico (EVANGELHO, 2021).

No Brasil, os indivíduos com TEA são reconhecidos como pessoas com deficiência pela Lei 12.764, aprovada em dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo. Sendo assim, a contratação dessas pessoas no mercado de trabalho deve ser garantida pela Lei de Cotas 8213/91. (TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019).

No entanto, conforme Levy e Perry (2011 *apud* ROSA; MATSUKURA; SQUASSONI, 2019), a maior parte dos alunos com TEA conclui sua formação escolar sem qualificações acadêmicas ou profissionais necessárias e, conseqüentemente, os níveis de emprego são baixos e os que ingressam no mercado de trabalho não possuem estabilidade.

O trabalho, conforme Roux *et al.* (2013 *apud* BIDART; SANTOS, 2021) é uma atividade que ocupa a maior parte da vida adulta das pessoas, podendo ser responsável por, além de uma renda salarial, resultados positivos de saúde e maior qualidade de vida. Os avanços na inclusão de pessoas autistas no ensino, os avanços nas terapias e nos serviços de suporte têm gerado um aumento no número de autistas que desejam ingressar no mercado de trabalho. Essa inclusão laboral pode proporcionar, entre outros benefícios, uma melhor qualidade de vida (LEOPOLDINO, 2015 *apud* TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019).

Entretanto, o ingresso e manutenção no mercado de trabalho apresentam desafios para pessoas com TEA, entre eles a dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas. Algumas das

próprias características do transtorno, como dificuldade na socialização e na comunicação, hipersensibilidade, comportamentos atípicos e repetitivos e comorbidades (por exemplo, déficit intelectual) são obstáculos para a inserção e permanência das pessoas autistas no mercado de trabalho. Além disso, a realidade manifestada por autistas no mercado de trabalho é de ambientes excludentes, sem suporte ou adaptações, discriminação e perseguições e a falta de incentivo e políticas públicas (TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019).

Sendo assim, este trabalho busca verificar, nas publicações brasileiras, como se dá a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho no Brasil. Para isso, foi estabelecido como objetivo geral: conhecer a realidade atual em relação a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho; e como objetivos específicos: verificar quais as dificuldades enfrentadas por pessoas autistas nos ambientes de trabalho, analisar as implicações psicológicas em pessoas autistas e sua relação com o trabalho, identificar possíveis benefícios para as organizações de trabalho em contratarem pessoas com autismo e verificar as políticas públicas necessárias para a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

2 MARCO TEÓRICO

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho proporciona diversos benefícios tanto para o indivíduo quanto para a sociedade. Um benefício é a promoção da independência financeira para o sujeito empregado, como também a qualidade de sua vida e à sensação de realização pessoal. Um benefício para a sociedade é a mudança da estigmatização do transtorno, efetivando a igualdade, inclusão e promovendo a não discriminação. Leopoldino (2015) afirma que o ingresso no mercado de trabalho é uma das principais dificuldades na vida adulta de indivíduos com autismo, e que eles costumam enfrentar mais obstáculos no trabalho do que pessoas com outras deficiências. Sendo assim, passa-se a revisão de literatura sobre alguns tópicos essenciais para haver a compreensão dessa temática.

2.1 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O Transtorno do Espectro Autista é um transtorno do neurodesenvolvimento, de curso crônico e início precoce, cujas principais características são: dificuldades na comunicação e na interação social (podendo haver dificuldade em estabelecer uma conversa funcional e adequada, pouco ou nenhum contato visual e dificuldade em ajustar o comportamento para se adequar a

contextos sociais). E padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (incluindo movimentos e falas estereotipados e repetitivos, adesão inflexível a rotinas, sofrimento extremo em relação a pequenas mudanças, interesses fixos e restritos e hiper ou hiporreatividade a estímulos sensoriais) (APA, 2014). Estas características dependem de cada sujeito que está no espectro.

De acordo com Freire e Nogueira (2023) os dados sobre a prevalência do Transtorno do Espectro Autista mais fidedignos são as informações da Organização das Nações Unidas (ONU) e do escritório regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde (OPAS/ OMS), que apontam a prevalência de uma para cada 160 crianças autistas no mundo.

Conforme Teixeira (2016 *apud* VIEIRA; BALDIN, 2017) é imprescindível conhecer as principais características para que o diagnóstico seja feito o mais precocemente possível para um início mais acelerado da intervenção.

O transtorno do espectro autista possui três níveis de suporte, sendo o nível 1 de suporte caracterizado por déficits na comunicação social, dificuldade para iniciar interações sociais, pouca flexibilidade de comportamento e dificuldade em trocar de atividade. O nível 2 é marcado por déficits graves na comunicação verbal e não-verbal, prejuízos sociais aparentes mesmo com apoio, dificuldade em lidar com mudanças e presença de comportamentos restritos e repetitivos, e por fim, o nível 3 é caracterizado por prejuízos graves na comunicação verbal e não-verbal, inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com mudanças e grande sofrimento ao ter que mudar o foco ou as ações (APA, 2014).

A maior parte dos trabalhos sobre autismo iniciou-se nos anos 1940, com a publicação de Leo Kanner sobre o autismo infantil, e com a pesquisa do pediatra Hans Asperger, que descreveu o transtorno da Síndrome de Asperger (VIEIRA; BALDIN, 2017). No início da década de 1950, quando a psiquiatria infantil ainda era recente, havia poucas informações sobre o autismo, sendo os sintomas vinculados para descrever outro diagnóstico, como a esquizofrenia. Em 1980 o autismo foi incluído no DSM-III, formalizando-o como um diagnóstico, descrito como Transtorno Global do Desenvolvimento sem outra Especificação (TGD-SOE) no DSM-III, em 1987. Na quarta edição do DSM, em 1994, houve a inclusão da Síndrome de Asperger, sendo diagnósticos importantes para compreender o autismo como um espectro. A Síndrome de Asperger passou a ser considerada como “autismo de alto funcionamento” até ser formalizada como parte do Transtorno do Espectro Autista, em 2014 (GRANDIN, 2015).

No Brasil, o tema sobre as intervenções para o autismo teve destaque em setembro de 2012, quando a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (SESP/SP) publicou um edital de

"Convocação para credenciamento de instituições especializadas em atendimento a pacientes com Transtorno do Espectro Autista (TEA)" solicitando, entre outros profissionais, psicólogos especializados em Terapia Cognitivo-Comportamental (MORAES; PERRONE, 2017). Segundo as diretrizes do SUS, não há uma única abordagem utilizada no atendimento das pessoas com TEA, sendo que a escolha dos métodos deve ser feita entre equipe, paciente e família, de acordo com a singularidade de cada caso. Deve-se reconhecer a importância da intervenção precoce para alcançar resultados positivos no tratamento dos sintomas do autismo, mas também reforçar a importância do atendimento do adulto e do idoso com TEA, considerando as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos (BRASIL, 2014, 2015 *apud* MASCOTTI *et al.*, 2019).

2.2 AUTISMO NA FASE ADULTA

Para compreensão da importância e a realidade da inserção de indivíduos com TEA no mercado de trabalho, é necessário compreender como o autismo é vivenciado na fase adulta. Um estudo feito por Oliveira *et al.* (2021) evidenciou que a quantidade de estudos relacionados ao autismo em adultos ainda é pequena em comparação com o autismo em crianças. Neste estudo, as pesquisas sobre “novas tecnologias e diagnósticos” representaram 140 estudos na amostra de crianças e adolescentes, enquanto na população de jovens e adultos o “diagnóstico diferencial” desses pacientes foi observado em apenas 28 estudos.

Muitas vezes, os indivíduos com TEA podem se sentirem sobrecarregados com os desafios do seu cotidiano. Quando o sujeito é dependente de alguém que pode recorrer para o auxílio na realização de tarefas cotidianas, essa dependência pode se tornar um problema, pois o indivíduo passa a confiar demais nesses auxílios e menos em si mesmo, havendo comprometimento na autonomia e individualidade. Nesta linha, Rodrigues (2011) leciona que é importante incentivar os jovens e adultos autistas a serem mais independentes, dentro de suas possibilidades, valorizando suas habilidades e competências.

Sendo assim, a promoção da autonomia em jovens autistas na execução de tarefas deve ser prioritária ao longo da vida pois, se o jovem não conseguir atingir independência para realizar determinadas atividades, pode surgir uma atitude de esquiva, que poderá ser habitual, perante situações de dificuldades (ROLLET; KASTNER-ROLLER, 2018 *apud* RODRIGUES, 2021).

Conforme Rosa (2015) estudos sobre a prevalência de TEA em adultos são escassos tanto na literatura internacional quanto nacional. Fombone (2012 *apud* ROSA, 2015) afirma

que adultos com autismo tem recebido pouca atenção na literatura e suas necessidades têm sido negligenciadas por prestadores de serviço em saúde. Levy e Perry (2011 *apud* ROSA, 2015) realizaram uma revisão de literatura sobre o autismo na idade adulta, cujos resultados mostraram que os indivíduos com TEA continuavam vivendo com os pais ou em instituições, sendo que a maioria ainda era muito dependente e poucos apresentavam relações sociais. Esta revisão também revelou que o prognóstico social em adolescentes e adultos com autismo têm incidido sobre o nível de educação, história de emprego, grau de relações sociais e autonomia na vida cotidiana:

Os autores relacionam as melhorias dos resultados apresentados por pessoas com autismo ao longo dos anos a melhorias políticas, como a inclusão de crianças com deficiência em classes regulares e surgimento de serviços especializados para crianças com autismo. Sobre a educação, verificou-se nestes estudos que a maior parte dos alunos com autismo abandonam a escola sem qualificações acadêmicas ou profissionais formais; para os concluintes do ensino regular, os níveis de emprego são baixos, poucos encontram trabalho, e os que entram no mercado de trabalho não possuem estabilidade; pesquisas mostram que programas de inserção no mercado de trabalho podem ser eficazes (LEVY e PERRY, 2011 *apud* ROSA, 2015, p. 22)

Segundo Rasga e Vicente (2017) a transição para a idade adulta é marcada por uma série de desafios para os indivíduos com TEA, sendo que o sucesso dessa transição depende não somente do seu nível de funcionalidade e autonomia, mas também das estruturas existentes para o apoiar. Assim, à medida que um crescente número de crianças com autismo avança para a idade adulta, surge a necessidade de que haja um aumento dos serviços disponíveis para essa população. Rasga e Vicente (2017) afirmam que, há algumas décadas, o autismo recebia menos atenção dos profissionais da saúde e da educação do que recebem hoje, o que significa que, possivelmente, existem muitos adultos e idosos autistas sem um diagnóstico correto e sem assistência especializada.

No entanto, alguns estudiosos apontam experiências terapêuticas com adultos com autismo, as quais mostraram que é possível alcançar uma eficácia não muito diferente à obtida com crianças. O trabalho com a comunicação de adolescentes e adultos pode ser bem-sucedido, conforme apontam estudos (DO CARMO; RAYMONDI; PALLADINO, 2020).

Muitas vezes, os sintomas de autismo passam despercebidos na infância, em especial quando o sujeito é percebido no nível 1 de suporte, o que faz com que muitas pessoas percebam seus sintomas somente quando adultos, fazendo com que só obtenham um diagnóstico e intervenção nessa fase. Por isso, é primordial o aumento de estudos e trabalhos com adultos com TEA pois, apesar dos benefícios da intervenção precoce em crianças com autismo para a

diminuição dos sintomas, o tratamento na idade adulta também apresenta diversos benefícios e pode contribuir para a qualidade de vida desses indivíduos.

2.3 AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é uma forma de interação social, desenvolvendo a autoestima e a autonomia, além da independência proporcionada pelo salário (VERAS; CASTRO, 2021). Para Sargento e Lopes (2020) é através do trabalho que o homem transforma sua realidade em uma nova maneira de sociabilidade. Essa compreensão sobre o trabalho modificou-se com o passar do tempo, e hoje existem diversas formas de compreender essa tarefa. Conforme Sassaki (2003 *apud* SARGENTO; LOPES, 2020) o trabalho, apesar de não ser o ponto focal na construção da identidade, possui grande destaque na vida das pessoas, especialmente para a inclusão de autistas no mercado de trabalho, pois é capaz de proporcionar uma vida independente e autônoma.

Segundo Conceição, Escalante e Silva (2021) o autismo no mercado de trabalho é um tema pouco estudado no meio acadêmico no Brasil. O trabalho é uma atividade de extrema importância para pessoas com deficiência, pois possibilita um empoderamento do seu lugar na sociedade, promovendo a autoconfiança, interação e diminuição do isolamento. Entretanto, mundialmente, pouquíssimas pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho, o que destaca a importância de tomar medidas para que se promova essa inclusão (MARTIN *et al.*, 2019 *apud* CONCEIÇÃO, ESCALANTE; SILVA, 2021).

Em 2000, uma pesquisa realizada por Pastore mostrou que apenas 2% da população economicamente ativa das pessoas com deficiência participavam do mercado formal no Brasil. Em outros países, essa inclusão variou de 30% a 45% (SARGENTO; LOPES, 2020).

De acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de 2010 trata-se de um universo de quase 46 milhões de pessoas, e segundo estimativas de organismos internacionais, esses números saltam para, aproximadamente, 650 milhões de habitantes com algum tipo de deficiência em todo o mundo (SARGENTO; LOPES, 2020, p.701).

Pessoas com TEA relatam dificuldades em encontrar e manter um emprego e obter uma posição que corresponda a seu treinamento e suas expectativas. Isso faz com que muitos autistas fiquem dependentes do governo, de instituições ou de familiares, muitos em dificuldades financeiras, mesmo estando aptos para trabalhar (CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021).

Os deficientes sempre foram entendidos como incompatíveis com os estereótipos usualmente escolhidos pela sociedade, marginalizados, excluídos ou mesmo extintos pela sociedade. Hoje, sob a influência do pensamento da comunidade internacional sobre a proteção dos direitos humanos e sociais, o sistema normativo brasileiro ganhou uma nova frente, especialmente com o surgimento do "Estatuto da Pessoa com Deficiência". Cada vez mais, pode-se imaginar uma sociedade igualitária e inclusiva para pessoas com deficiência (BAPTISTA, 2002 *apud* CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021, p.206).

A inclusão social da pessoa com autismo é indispensável e os setores que mais precisam dessa inclusão são o escolar e o profissional, que estão interligados pois, ao concluir a fase escolar, o autista se depara com um mercado de trabalho extremamente competitivo. Apesar das legislações e das políticas públicas, é nítido que a inclusão das pessoas autistas no mercado de trabalho não ocorre como deveria, mostrando que a realidade do autismo na atividade laboral é de uma realidade excludente (PSICOLOGIAS DO BRASIL, 2017 *apud* CONCEIÇÃO, ESCALANTE; SILVA, 2021).

Existem diversos obstáculos para a inclusão de autistas no mercado de trabalho. Por exemplo, há muito preconceito por parte dos empregadores e colegas de trabalho por falta de informações sobre as necessidades e limitações das pessoas com TEA, que geralmente são contratadas por obrigação legal, para preencherem uma cota de vagas para pessoas com deficiência (CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021).

2.3.1 Políticas públicas

Conforme Veras e Castro (2021) a história da inclusão das pessoas com autismo no mercado do trabalho é recente, pois só em 2012, o TEA foi considerado deficiência e amparado pela Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012.

Há outras leis que também contribuem na inclusão das pessoas com deficiência, como a Lei nº 8.213/91. Esta lei diz respeito à reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor privado. Ela promove o valor social do trabalho e da livre iniciativa, assim como o princípio da igualdade material e a dignidade humana, promovendo o combate ao preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência (SARGENTO; LOPES, 2020). A Lei nº 12.764/12 possui, como diretrizes, a intersectorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento às pessoas com autismo; a participação da comunidade na elaboração de políticas públicas voltadas para o autismo e controle social da sua implementação, acompanhamento e avaliação (BRASIL, 2012 *apud* SARGENTO; LOPES, 2020).

A Lei 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI) visa efetivar os princípios da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, apontando que os impedimentos físicos, sensoriais, mentais e intelectuais, por si só, não são capazes de produzir obstáculos, sendo que o impedimento do exercício dos direitos são as barreiras produzidas socialmente (BRASIL, 2015 *apud* SARGENTO; LOPES, 2020).

Conforme Bobbio (1992 *apud* SARGENTO; LOPES, 2020) a meta que deve se ter é a efetivação dos direitos existentes, com base nos seus fundamentos. O século XX foi a época do reconhecimento desses direitos, enquanto o século XXI é o tempo de concretizá-los. Assim, as políticas públicas devem possibilitar a concretização desses direitos fundamentais, ocasionando na inclusão e na integridade das pessoas com deficiência e construindo uma sociedade livre, justa e igualitária.

A I Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência ocorreu entre 12 e 15 de março de 2006, em Brasília, e tornou-se um marco social político e histórico. Essa conferência foi de extrema importância, pois iniciou um espaço para construir, de forma coletiva e democrática, discussões a respeito das políticas públicas para pessoas com deficiência. Dois anos depois, ocorreu em Brasília a II Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, com o tema principal “Inclusão, Participação e Desenvolvimento – Um novo jeito de avançar”, onde foram discutidos temas sobre a saúde e reabilitação profissional, educação e trabalho e acessibilidade (BRASIL, 2008 *apud* SARGENTO e LOPES, 2020).

A conferência mais atual, em sua quarta edição, trouxe como principal discussão: “Os Desafios na Implementação da Política da Pessoa com Deficiência: a Transversalidade como Radicalidade dos Direitos Humanos”, em 2016 (SARGENTO; LOPES, 2020).

Sendo assim, diversos caminhos já foram percorridos para que as pessoas autistas tivessem direitos que permitam uma vida com maior dignidade e igualdade. No entanto, a história das políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil é bastante recente, e nem sempre postas em práticas, ou sendo feitas de forma inadequada.

2.3.2 Dificuldades enfrentadas por indivíduos com TEA nos ambientes de trabalho

A inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho deve ser compreendida como um processo de ações coordenadas, partidas de políticas públicas, que deve envolver a preparação desses indivíduos: encaminhamento para o mercado de trabalho, adequando os

ambientes laborais e acompanhamento de todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento do trabalhador no local de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017 *apud* TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019).

Os principais obstáculos experimentados pelos autistas no mercado de trabalho se referem aos seguintes aspectos:

Gerenciamento dos processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; domínio das demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; convivência com demandas sensoriais do local de trabalho; organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao TEA; enfrentamento de desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho. A intensa carga de estresse, os problemas de relacionamento e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira (LEOPOLDINO, 2015 *apud* TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019, p.6).

Além disso, a remuneração dos trabalhadores autistas costuma ser menor que a média do mercado, a jornada de trabalho é reduzida e não há perspectiva de crescimento profissional (LEOPOLDINO; COELHO, 2017 *apud* CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021).

Pode-se perceber, através dos estudos realizados, que a criação das políticas públicas não tem sido suficiente para garantir a inclusão e permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho, especialmente no que se refere à qualificação e profissionalização desses indivíduos:

Pouco se fala, especificamente, sobre a profissionalização do autista no Brasil. Aliás, é bastante escasso o número de políticas de incentivo à inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho através da profissionalização. Se para a pessoa com autismo o acesso à escola já é difícil, o ingresso nas universidades e cursos técnicos é praticamente inexistente. Sabe-se, no entanto, que a profissionalização compõe o elo entre o indivíduo e o mercado de trabalho, ou seja, quanto menos qualificação técnica ele possuir, menor s serão as chances de adentrar nesse espaço tão concorrido (NASCIMENTO; MANUELLA, 2017 *apud* CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021, p.209).

Além disso, existem ainda pessoas adultas com autismo que desconhecem o próprio diagnóstico, podendo enfrentar as dificuldades características do transtorno do espectro autista, sem que saibam a causa dessas dificuldades. Conforme Aydos (2019) ainda existe pouco conhecimento sobre o autismo, e o caráter “clínico” do seu processo diagnóstico e a heterogeneidade dos seus sintomas dificultam a obtenção de um laudo que dá acesso às políticas públicas. O desconhecimento de algumas características típicas do transtorno, pela população em geral pode levar a julgamentos, responsabilização dos pais e dos próprios autistas por

atitudes ‘pouco simpáticas’ ou ‘ingênuas’, levando muitas vezes a confrontos e tensões em seus cotidianos, o que pode contribuir para o preconceito nos ambientes de trabalho.

Sendo assim, conforme enfatizado por Ribeiro e Lima (2010 apud GOMES; SCATOLIN, 2020) não basta que o Estado estabeleça leis de inclusão para pessoas com deficiência, mas também é necessária a contribuição da sociedade, da família e das próprias empresas para que se tenha mais compreensão sobre a realidade enfrentada por essas pessoas e para que se possa aprender a conviver com as diferenças.

2.3.3 Habilidades de indivíduos com TEA no mercado de trabalho

Um estudo realizado por Melicio, Vendrametto e Neto (2021) buscou descobrir a capacidade de produção de pessoas autistas no trabalho no ponto de vista dos empregadores. A pesquisa revelou que as pessoas com TEA, quando comparadas com pessoas neurotípicas, possuíam capacidade igual ou maior em realizar as tarefas no trabalho. Também se verificou que os trabalhadores com diagnóstico em autismo podem desenvolver diversas funções com competência, desde que essas funções estejam relacionadas ao que gostam ou às suas habilidades pessoais.

Conforme Leopoldino (2015) é possível aumentar o desempenho e a qualidade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores com TEA quando os ambientes de trabalho apresentam o suporte e a adequação necessária para esses indivíduos. Para isso, a área de recursos humanos e a psicologia organizacional devem oferecer suporte adicional para reforçar as habilidades dos trabalhadores e diminuir o preconceito através de campanhas de esclarecimento e treinamentos que envolvam a inclusão dos trabalhadores com autismo no trabalho.

Para as empresas, as vantagens de contratar um trabalhador com autismo incluem o aproveitamento das habilidades desses indivíduos como, por exemplo, a capacidade de se concentrar, atenção aos detalhes, realização de tarefas repetitivas, honestidade, facilidade de adesão às regras e a rotinas e excelente memória (BIDART; SANTOS, 2021).

Segundo Basto (2021) existem algumas áreas de atuação nas quais os indivíduos com TEA demonstram ter maiores habilidades:

Pessoas com TEA têm uma inclinação para trabalhar com sistemas de computador e podem ser consideradas diferenciadas e com facilidade de adaptação a sistemas de computação, matemática ou atividades de programação. Pessoas autistas e aqueles com Asperger são mais propensas a obter pontuações mais altas em inteligência musical, pois são mais atentas aos detalhes e têm habilidades visuais-espaciais mais

aprimoradas do que outras pessoas. De acordo com um analista de dados da SAP (Systeme, Anwendungen und Produkte), com diagnóstico de autismo, as pessoas com espectro autista têm um conjunto de habilidades diversas e se mostram muito habilidosas em uma ampla gama de campos (ELIAS, 2017 apud BASTO, 2021, p.25).

No entanto, apesar das habilidades mencionadas, deve-se ter cuidado para não estereotipar pessoas autistas, pois elas podem ter aptidões e interesses em quaisquer outras áreas e desenvolvê-las com competência.

3 MÉTODO

Este trabalho tratou-se de uma pesquisa bibliográfica descritiva e qualitativa. Conforme Gil (2002) as pesquisas descritivas têm a finalidade de descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis. As pesquisas bibliográficas são desenvolvidas a partir de materiais já publicados. A vantagem desse tipo de pesquisa é permitir ao pesquisador um acesso maior a uma série de fenômenos, do que aquelas pesquisadas diretamente. Segundo Godoy (1995) as pesquisas qualitativas são aquelas em que o investigador busca captar um fenômeno a partir das perspectivas das pessoas envolvidas nele, considerando todos os pontos de vista relevantes, pois um fenômeno pode ser melhor compreendido se analisado numa perspectiva integrada.

Foram pesquisados trabalhos entre 2018 e 2023, produzidos no Brasil, nas bases de dados Google Acadêmico, Scielo e Pepsic, com as palavras chaves: autismo, transtorno do espectro autista, trabalho e mercado de trabalho. Estas palavras foram misturadas ao ser realizada a pesquisa. Foram encontrados vinte trabalhos relacionados à temática, dos quais foram selecionados oito artigos após a leitura dos resumos.

O material foi analisado por meio da Análise de Conteúdo. Este método, conforme Rossi, Serralvo e João (2014), pode ter caráter quantitativo ou qualitativo e pode ser utilizado para a identificação de hipóteses, de constructos teóricos e de modelos que poderão ser testados por experimentos ou técnicas multivariadas. Segundo Bardin (2011) esse método é um conjunto de análises de comunicações que por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo, visa compreender conhecimentos sobre a produção e recepção das mensagens. A Análise de Conteúdo é dividida em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferências e interpretações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir das palavras-chave “autismo”, “Transtorno do Espectro Autista”, “trabalho” e “mercado de trabalho”, foram selecionadas oito pesquisas que englobam essa temática.

Quadro 1 – Apresentação das produções científicas selecionadas, com informações sobre título, autores, ano, objetivo e metodologia.

Título	Autores/Ano	Objetivo	Metodologia	Tipo de produção
Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte	GARBIN; CARNEIRO; SALIBA; GARBIN, 2022	Identificar principais dificuldades de inserção da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo profissional, bem como, avaliar seu conhecimento sobre a Lei 8.213/91 que regulamenta seus direitos em relação ao trabalho.	Pesquisa de campo.	Artigo.
Desenvolvimento de protótipo de um sistema web para inclusão de indivíduos adultos com autismo no mercado de trabalho	MARQUES, 2021	Desenvolver um protótipo de sistema de apoio à inclusão de indivíduos adultos com autismo no mercado de trabalho.	Revisão bibliográfica e pesquisa de campo.	Trabalho de conclusão de curso.

A preparação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista para o mercado de trabalho	RAMOS, 2021	Verificar se as escolas dos Municípios de Jaguaruna e Tubarão contemplam, em suas propostas pedagógicas, ações que preparam o autista para o mercado de trabalho durante ou após o ensino médio.	Pesquisa de campo.	Artigo.
A inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho	SILVA, 2021	Analisar o processo de inclusão do autista no mercado de trabalho.	Revisão bibliográfica.	Trabalho de conclusão de curso.
A inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da responsabilidade social corporativa	MONTEIRO; NEGRÃO; BRYTO, 2019	Analisar como ocorre a inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa.	Pesquisa de campo.	Artigo.
Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão	ARAÚJO; DOURADO, 2022	Analisar alguns aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que é previsto em lei com o que é aplicado na prática.	Revisão bibliográfica.	Artigo.

Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores	BASTO; CEPellos, 2023	Identificar quais são as percepções e ações para inclusão, do ponto de vista de gestores, de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações que empregam esses profissionais no Brasil.	Pesquisa de campo.	Artigo.
Vivências de pessoas com transtorno do espectro autista na inclusão profissional	SOUZA, 2021	Identificar e descrever como se dá a vivência de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) inseridas no mercado de trabalho.	Pesquisa de campo.	Monografia.

A partir do quadro apresentado, percebe-se que houve uma maior concentração de pesquisas relacionadas ao autismo no mercado de trabalho no ano de 2021, não havendo nenhuma do ano de 2018. Mostra-se assim, que esta é uma temática recente nas pesquisas brasileiras. É importante destacar a pequena quantidade de materiais encontrados, o que mostra uma escassez de produções científicas na literatura nacional voltadas para o autismo em adultos. Dentre os oito trabalhos selecionados, cinco são artigos científicos, dois são trabalhos de conclusão de curso e um se trata de uma monografia.

A produção de Silva (2021) demonstrou que há poucas pessoas autistas inseridas no mercado de trabalho e que, embora exista uma regulamentação legal que garanta o direito desses indivíduos ao trabalho, é necessário a implantação de políticas públicas que efetivem essa norma. Ainda segundo o autor, muitas pessoas autistas omitem seu diagnóstico como forma de evitar o preconceito no ambiente laboral, o que faz com que não tenham auxílio diante de suas dificuldades. Em seu artigo, Araújo e Dourado (2022) afirmam que, embora haja a

legislação que garanta o direito dos autistas ao mercado de trabalho, muitas empresas não a cumprem, utilizando como justificativa a falta de mão de obra qualificada. Além disso, apesar da existência da lei, não há um suporte que permita a continuidade desses trabalhadores em seus empregos. Portanto, a inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho vai além da limitação das cotas, sendo necessário averiguar a validação do cumprimento da lei, em números, para que se possa desenvolver ações geradas no próprio ambiente de trabalho.

Percebe-se, então, que a inclusão do Transtorno do Espectro Autista na Lei de cotas, apesar de ter sido uma conquista para os indivíduos com TEA, não foi suficiente para sua inserção na sociedade e uma garantia de seu direito ao trabalho. É necessário que a lei seja mais divulgada, pois diversas pessoas autistas e seus familiares não possuem conhecimento desse direito, impedindo seu ingresso ao mercado de trabalho e fazendo com que muitos autistas fiquem dependentes de seus familiares ou instituições na idade adulta.

Além das dificuldades no contexto organizacional, Araújo e Dourado (2022) também citam a importância da escolarização das pessoas com TEA para a preparação profissional. Muitas vezes, o processo de formação de indivíduos autistas não ocorre de forma adequada, podendo ser por falta de diagnóstico precoce, ausência de intervenção especializada, preconceito e desinformação. Essas dificuldades no processo educacional das pessoas com autismo geram obstáculos em sua atuação no mercado de trabalho. Além disso, a maioria das pessoas com deficiência são contratadas para funções específicas apenas para cumprir as cotas previstas na lei, limitando-os a assumirem somente funções operacionais. Nesse sentido, Ramos (2021) também traz a importância da escolarização para a preparação de autistas para o mercado de trabalho. O autor aplicou questionários com profissionais escolares, cujos resultados mostraram que as principais dificuldades para a inserção de autistas no mercado de trabalho são o preconceito, a falta de informação acerca do autismo, o desconhecimento das competências desses indivíduos, as características inerentes ao próprio transtorno, a falta de apoio e pouco incentivo por parte das empresas. Nesta pesquisa também foi realizada uma entrevista com um adulto autista, que revelou que ele não recebeu nenhuma preparação para a inserção no mercado de trabalho durante o período escolar. Entretanto, é importante ressaltar que a escola para este sujeito, mesmo não o preparando diretamente para a vida laboral, proporcionou que adquirisse conhecimentos acadêmicos necessários que o auxiliassem na sua vida cotidiana. Estes dados estão relacionados com a Pesquisa de Psicologias do Brasil (2017 *apud* CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021) que afirma que os setores escolares e profissionais estão interligados, sendo os dois setores que mais necessitam que haja uma inclusão de indivíduos

com TEA e que, ao concluir a fase escolar, o autista se depara com um mercado de trabalho competitivo que pode ser marcado por diversas dificuldades.

A pesquisa de Garbin *et al.* (2022), cuja coleta de dados foi a aplicação de um questionário feito com pessoas com TEA, revelou que os principais problemas em relação à inserção desses indivíduos no mercado de trabalho foram a falta de preparo, a dificuldade em conseguir um emprego e em manter-se nele. Ao serem questionados se já sofreram preconceito no ambiente de trabalho, 87,50% dos participantes alegaram que já sofreram por serem autistas, muitas vezes sendo vistos como incapazes de realizar algumas atividades; e 75% relataram que já se sentiram excluídos por grande parte dos colegas. Além disso, a maioria dos participantes da pesquisa afirmou não ter conhecimento sobre a lei que lhes garante o acesso ao mercado de trabalho. Essas circunstâncias colocam muitas pessoas autistas em situação de dependência dos familiares, instituições e do governo, causando-lhes crises financeiras.

Em sua pesquisa, Marques (2021) entrevistou um adulto autista, uma psicóloga especializada em TEA e um representante de uma empresa de tecnologia. O entrevistado autista alegou que tentou discutir seu diagnóstico com a empresa em que trabalhava e propor algumas mudanças que poderiam auxiliá-lo em seu trabalho, porém, a empresa negou, e ele foi demitido depois de três meses. Ele também argumentou que existe uma grande falta de visibilidade para o autismo em adultos, e que é necessário que as empresas estejam preparadas para receberem trabalhadores autistas, independentemente do nível de suporte, e que é necessário haver uma cultura organizacional acolhedora, livre de julgamentos. A psicóloga entrevistada afirmou que, para inserir autistas no mercado de trabalho, as empresas precisam ter um olhar de tolerância e respeito às diferenças, podendo ser realizados programas e projetos de palestras que promovam maior conscientização a respeito do autismo. Quando questionada se o hiperfoco do autista poderia ser uma vantagem para a empresa, ela confirmou, mas disse que ainda assim dependia de treinamento e preparação. O representante de uma empresa alegou que sua empresa nunca havia contratado uma pessoa com deficiência, mas que tinha conhecimento da lei de cotas. Quando questionado se contrataria uma pessoa com deficiência, ele afirmou. Disse que não tinha muito conhecimento sobre o autismo, mas após uma explicação sobre o transtorno, o representante reconheceu que seria vantajoso ter uma pessoa com grandes habilidades na função desempenhada (referente ao hiperfoco) e que sua empresa ainda não estava preparada para receber de forma adequada um funcionário autista, pois precisaria de mais estudo e de mudanças no ambiente de trabalho, mas que valeria a pena fazer essas mudanças.

No artigo de Monteiro, Negrão e Bryto (2019) verifica-se o relato de três autistas sobre a inserção no mercado de trabalho. Dois dos entrevistados, que não estavam inseridos no

mercado de trabalho quando a entrevista foi realizada, destacaram que o mercado não está preparado para receber esses indivíduos, como ter acolhimento ao autista, empregos que se adéquem à sua condição, entendimento das crises em certos ambientes e socialização com as pessoas. O outro entrevistado, no entanto, afirmou que não teve problemas ao ser inserido no mercado de trabalho, e que suas experiências profissionais foram adaptadas à sua realidade. Referente ao processo de escolarização, os entrevistados concordam que as escolas não oferecem qualificação suficiente. Os três também concordaram que desejam estar no mercado de trabalho, viver em sociedade e receber o mesmo reconhecimento que qualquer outro profissional.

O artigo de Basto e Cepellos (2023) buscou verificar a percepção de gestores de empresas sobre o ingresso de autistas no mercado de trabalho, através de entrevistas realizadas com esses gestores.

Para o Fernando (Empresa A), os profissionais com TEA são um pouco mais “sistemáticos”, apresentam “manias”, mas que há muito mais preconceito do que dificuldades ao conviver com alguém com TEA. Da mesma forma, Isabela (Empresa D), confessa que tinha preconceito sobre o que era autismo, pois não sabia nada sobre o tema até ser apresentada a pessoas com TEA pelo programa de inclusão de profissionais com essa condição na organização em que atua. Ela aponta que é necessário desmistificar o tema no mercado de trabalho e relata que se deve enfatizar o potencial dessas pessoas e o quanto elas podem contribuir nas atividades das empresas (BASTO; CEPELLOS, 2023, p.7).

Foi possível perceber que os gestores entrevistados carregam alguns estereótipos acerca dos comportamentos inadequados e associados à genialidade em pessoas com TEA. Esses preconceitos, de modo geral, estão associados à dificuldade dos autistas em lidarem com algumas situações, em razão das crises que podem ser recorrentes; da sua genialidade e da ideia de que devem trabalhar em ramos da tecnologia. Os autores ainda destacam a importância do acompanhamento e treinamento desses profissionais, de adequações ao ambiente de trabalho e de esforços advindos de mentores, gestores, líderes e colegas de trabalho para que a inclusão aconteça.

Para sua pesquisa, Souza (2021) entrevistou cinco adultos autistas. Nos relatos, foi recorrente a queixa de situações nas quais não foi oferecido qualquer tipo de apoio ou adaptação do ambiente laboral para amenizar as dificuldades. Uma das entrevistadas relatou que a sua dificuldade na interação social e sua personalidade introvertida apresentou um grande obstáculo em seu trabalho. No entanto, foram destacadas algumas vivências positivas pelas participantes da pesquisa, como a oportunidade de desenvolver novas capacidades e habilidades pessoais e os relacionamentos com as pessoas.

Em todos os artigos selecionados foi possível perceber que os principais empecilhos para a inserção de autistas no mercado de trabalho é o preconceito e a desinformação a respeito do transtorno, o que está de acordo com o estudo de Conceição, Escalante e Silva (2021), que afirma que o preconceito por parte dos colegas de trabalho e empregadores é um dos diversos obstáculos para os autistas no mercado de trabalho. Além disso, percebe-se que as pessoas autistas com maior nível de suporte, muitas vezes, são vistas como incapazes e acabam sendo contratadas apenas para cumprir a cota prevista na Lei, desconsiderando o potencial desses indivíduos e as áreas de atuação para que possuem maior aptidão. Em contrapartida, indivíduos autistas com menor nível de suporte costumam ser estereotipados e existe uma expectativa para que sejam gênios com altíssimas habilidades, ou ainda são desacreditados como autistas e suas dificuldades são ignoradas, não havendo um suporte adequado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando iniciou-se o projeto de pesquisa, constatou-se que o Transtorno do Espectro Autista é um transtorno com uma crescente incidência e que os estudos sobre esta temática são recentes no Brasil, especialmente no que se refere ao autismo em adultos. A pesquisa teve como foco as vivências de autistas adultos no mercado de trabalho, pois sabe-se que a atividade laboral pode trazer diversos benefícios para pessoas com deficiência, possibilitando empoderamento em seu lugar na sociedade (MARTIN *et al.*, 2019 *apud* CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021), além da independência proporcionada pelo salário (VERAS; CASTRO, 2021).

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral conhecer a realidade atual em relação a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. Esse objetivo foi atingido, pois foi possível perceber que a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho é marcada por uma série de dificuldades, e aqueles que conseguiram ser inseridos na atividade laboral, muitas vezes, não obtiveram boas experiências e não tiveram as adequações necessárias no ambiente de trabalho. Apesar disso, verificou-se que, no geral, as pessoas autistas possuem interesse em trabalhar e que gostariam de ter suas habilidades reconhecidas e suas dificuldades atendidas.

Os objetivos específicos estabelecidos foram: verificar quais as dificuldades enfrentadas por pessoas autistas nos ambientes de trabalho, analisar as implicações psicológicas em pessoas autistas e sua relação com o trabalho, identificar possíveis benefícios para as organizações de trabalho em contratarem pessoas com autismo e verificar as políticas públicas necessárias para a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

Em relação ao primeiro objetivo, foram verificadas as seguintes dificuldades enfrentadas por autistas no ambiente de trabalho: dificuldade em adaptar-se a novas rotinas e procedimentos para os empregos, domínio das demandas sociais e de comunicação no local de trabalho, questões sensoriais no local de trabalho, organização e planejamento, atitudes negativas e preconceitos de colegas e gestores associados ao TEA e enfrentamento de desafios à saúde mental, causados por dificuldades no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO, 2015 *apud* TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019). Além disso, existem pessoas adultas que desconhecem o próprio diagnóstico, podendo enfrentar as dificuldades características do transtorno sem que saibam a causa dessas dificuldades.

Referente ao segundo objetivo, constatou-se que a dificuldade para a entrada e permanência de indivíduos autistas no mercado de trabalho representa um empecilho para sua autonomia e independência, consequentemente, prejudicando sua qualidade de vida, pois a exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho contribui para o isolamento social, agravando dificuldades na interação social e podendo acarretar uma diminuição da autoestima desses indivíduos. Sendo assim, a inclusão de autistas no mercado de trabalho está relacionada à melhoria na qualidade de vida desses indivíduos.

Sobre o terceiro objetivo específico, foi possível identificar algumas habilidades comuns em pessoas autistas que podem trazer benefícios para as organizações de trabalho como, por exemplo, a capacidade de se concentrar, a atenção aos detalhes, realização de tarefas repetitivas, honestidade, facilidade de adesão às regras e a rotinas e excelente memória. Além disso, existem áreas de atuação nas quais grande parte das pessoas com TEA apresentam maiores habilidades, como a facilidade para trabalhar com sistemas de computação, matemática e atividades de programação. Entretanto, é importante mencionar que as pessoas autistas podem ter aptidões e interesses em qualquer outra área e desenvolvê-las com competência, desde que haja um treinamento e suporte adequado.

Em relação ao quarto objetivo, verificou-se que os indivíduos com TEA passaram a ser considerados pessoas com deficiência a partir de 2012, com a Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Sendo assim, a história da inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho é bastante recente. A Lei nº 8.213/91 diz respeito à reserva de vagas para pessoas com deficiência

no setor privado. A Lei nº 12.764/12 está relacionada à intersectorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas públicas e no atendimento às pessoas com autismo. Já a Lei 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI) visa efetivar os princípios da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, apontando que os obstáculos para o exercício dos direitos são produzidos socialmente. Percebeu-se, então, que diversos caminhos já foram percorridos no que se refere a políticas públicas para a inserção de autistas no mercado de trabalho. Porém, ainda assim, muitas vezes essas leis não são postas em prática, ou são realizadas de maneira inadequada.

Considera-se que essa pesquisa foi relevante por permitir apresentar como se dá a inserção de indivíduos autistas no mercado de trabalho, considerando suas limitações e habilidades. Foi possível identificar as problemáticas na forma como as organizações de trabalho percebem o transtorno do espectro autista pois, muitas vezes, os empregadores desconsideram as habilidades dos indivíduos com TEA ou ignoram suas dificuldades, não realizando adaptações necessárias para o sucesso desses indivíduos em suas tarefas no trabalho. Percebeu-se, ainda, que muitos trabalhadores autistas enfrentam preconceito por parte dos colegas de trabalho, mostrando a necessidade de haver uma orientação para toda a equipe acerca do autismo e das necessidades de cada indivíduo.

Conclui-se que a produção científica voltada para o autismo em adultos é escassa e recente no Brasil, especialmente em relação ao mercado de trabalho. Além disso, a alta prevalência de pessoas com o transtorno e a heterogeneidade dos sintomas, muitas vezes, dificulta seu diagnóstico, o que reforça a importância das pesquisas sobre esse tema.

As pesquisas encontradas apresentaram relatos de adultos autistas, gestores de empresas e profissionais especializados em TEA. Os relatos mostraram que grande parte dos autistas enfrenta uma série de dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho, mas que possuem habilidades que podem ser desenvolvidas e trazer diversos benefícios para as organizações, desde que haja o suporte e treinamento adequado. No entanto, não foram encontradas pesquisas que englobassem as experiências no mercado de trabalho de pessoas autistas nos níveis 2 ou 3 de suporte. Por fim, recomenda-se a produção de novas pesquisas voltadas para a temática do autismo no mercado de trabalho, assim como a realização de programas e projetos que promovam conhecimento acerca do TEA nas empresas.

REFERÊNCIAS

APA. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ARAÚJO, A. S.; DOURADO, J. L. G. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 9, n. 20, p. 291-306. Ano . Disponível em: <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i20.15378> . Acesso em: 27 maio 2023.

AYDOS, V. A **(des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Anuário Antropológico, [s. l.], v. 44, n. 1, p. 93-116, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/aa.3492>. Acesso em: 14 mai. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTO, A. T. O. da S.; CEPellos, V. M. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 21, n. 1, p. e2022–0061, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220061. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/88786>. Acesso em: 28 maio. 2023.

BASTO, A.T. O. S. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais**. 2021. Orientador: Vanessa Martines Cepellos. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2021.

BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. S. **Autismo e mercado de trabalho: A percepção do autista sobre suas competências profissionais**. E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, ano 2022, v. 21, n. 60, 1 fev. 2021.

CONCEIÇÃO, L. R.; ESCALANTE, N. R. F.; SILVA, Francielle Molon da. **Autistas no mercado de trabalho: Análise sobre as ações e práticas inclusivas**. Gestão contemporânea, v. 11, n. 2, p. 203-221, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59>. Acesso em: 14 mai. 2023.

DE MORAES, N. A.; PERRONE, C. M. **A polêmica do tratamento psicanalítico do autismo: dimensões políticas, sociais e econômicas**. Rev. Subj. Fortaleza, v. 17, n. 2, p. 12-22, ago. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692017000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 mai. 2023.

DO CARMO, R. C. C.; RAYMONDI, P. S. V.; PALLADINO, R. R. R. **A comunicação de um adulto diagnosticado no Transtorno do Espectro do Autismo: relato de caso** Autores Roseli Cristina Campos do Carmo. Distúrbios da comunicação, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 445-453, 2020. Disponível em <https://doi.org/10.23925/2176-2724.2020v32i3p445-453> . Acesso em 29 mai. 2023.

EVANGELHO, V. G. O.; COSTA, F. M. R.; CASTRO, H. C.; BELLO, M. L.; AMORIM, M. R. **Autismo no Brasil: uma revisão sobre estudos em neurogenética**. Revista Neurociências, [S. l.], v. 29, p. 1–20, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.unifesp.br/index.php/neurociencias/article/view/12440>. Acesso em: 25 mai. 2023.

FREIRE, J. M. de S. .; NOGUEIRA, G. S. . CONSIDERAÇÕES SOBRE A PREVALÊNCIA DO AUTISMO NO BRASIL: UMA REFLEXÃO SOBRE INCLUSÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. e1225, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n3-009. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/1225>. Acesso em: 29 may. 2023.

GARBIN, C. A. S.; CARNEIRO, C. S. de A.; SALIBA, T. A.; GARBIN, A. J. I. . Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 14, p. e566111436598, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i14.36598. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/36598>. Acesso em: 28 maio. 2023.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas [online]. 1995, v. 35, n. 3. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004>. Acesso em: 14 mai. 2023.

GOMES, L. E. F.; SCATOLIN, H. G.. **Autismo e os desafios no mercado de trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/autismoe-os-desafios>. Acesso em: 14 mai. 2023.

GRANDIN, T.; PANEK, R. **O cérebro autista: pensando através do espectro**. Trad. Cristina Cavalcanti. 1ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros**. Gestão e Sociedade. 2016. Disponível em: <https://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/view/2033>. Acesso em: 1 jun. 2023.

MARQUES, W. R. Desenvolvimento de protótipo de um sistema web para inclusão de indivíduos adultos com autismo no mercado de trabalho. 2021. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Sistemas de Informação) – Unidade Acadêmica de Educação a Distância, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Carpina, 2021.

MELICIO, R. K. I. S. C.; VENDRAMETTO, O.; NETO, P. L. O. C. **Autistic in the labor market: a comparison and measurement of the production capacity of autistic versus neurotypical people**. Research, Society and Development. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15760>. Acesso em: 2 jun. 2023.

MONTEIRO, A. S. P.; NEGRÃO, K. R. M.; BRYTO, K. K. C. A inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da responsabilidade social corporativa. **Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade**, v. 10, 2019.

MONTEIRO, M. A. *et al.* **Autism spectrum disorder: a systematic review about nutritional interventions.** Revista Paulista de Pediatria [online]. 2020, v. 38. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2020/38/2018262>. Acesso em: 16 mai. 2023.

OLIVEIRA, J. S.; FARIA, A. B.; GUERRA, A. M. R.; CIOLFI, G. M.; HERMES, T. A. **Principais temas relacionados ao Transtorno do Espectro Autista na população infantil e adulta:** 2021, v. 4, n. 5. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n5-379> . Acesso em: 27 maio 2023.

RAMOS, D. M. A preparação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista para o mercado de trabalho. 2021. RUNA – Repositório Universitário da Ânima, Tubarão, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/26302> . Acesso em: 20 maio 2023.

RASGA, C.; VICENTE, A. M. **O que acontece quando as crianças com autismo crescem?** Um estudo exploratório. Perturbações do Desenvolvimento Infantil, Lisboa, ano 2017, n. 5.

RODRIGUES, P. F. **Orientações para a intervenção social na minimização do impacto das perturbações do espectro do autismo em jovens/adultos.** 2021. Dissertação 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/94570>. Acesso em 27 maio 2023.

ROSA, F. D.; MATSUKURA, T. S.; SQUASSONI, C. E. **Escolarização de pessoas com Transtornos do Espectro Autista (TEA) em idade adulta:** relatos e perspectivas de pais e cuidadores de adultos com TEA. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1845>. Acesso em: 14 mai. 2023.

ROSA, F. D. **Autistas em idade adulta e seus familiares:** recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/7259>. Acesso em: 14 mai. 2023.

ROSSI, G. B.; SERRALVO, F. A.; JOÃO, B. N. **Análise de conteúdo.** Revista Brasileira de Marketing, v. 13, n. 4. 2014.

SARGENTO, D. C.; LOPES, C. N. **Políticas públicas e o transtorno do espectro autista o autismo na vida adulta:** caminhos para o mercado de trabalho. Revista Científica Educação, v. 3, n. 6. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.46616/rce.v3i6.82>. Acesso em: 14 mai. 2023.

SILVA, L. S. A inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de graduação em Direito, Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Juazeiro do Norte, 2021.

SOUZA, M. A. Vivências de pessoas com Transtorno do Espectro Autista na inclusão profissional. Centro Universitário Sagrado Coração – UNISAGRADO, Bauru, 2021.

TALARICO, M. V. T. S.; PEREIRA, A. C. S.; GOYOS, A. C. N. **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo:** uma revisão bibliográfica. Revista Educação Especial, vol. 32, 2019. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120>. Acesso em: 14 mai. 2023.

VERAS, P. R. M.; CASTRO, R. M. M. **Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho.** 2021. Disponível em: [10.34117/bjdv7n10-084](https://doi.org/10.34117/bjdv7n10-084). Acesso em: 14 mai. 2023.

VIEIRA, N. M.; BALDIN, S. R. **Diagnóstico e intervenção de indivíduos com transtorno do espectro autista**. 2017. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/enfope/article/view/4623>. Acesso em: 05 mai. 2023.