



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
Campus de Araçatuba



CAROLINA SANTOS DE ALMEIDA CARNEIRO

**Desafios e perspectivas da pessoa com Transtorno do
Espectro Autista (TEA) na inserção no mercado de trabalho**

**Araçatuba
2023**

CAROLINA SANTOS DE ALMEIDA CARNEIRO

**Desafios e perspectivas da pessoa com Transtorno do
Espectro Autista (TEA) na inserção no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada à Faculdade de Odontologia de Araçatuba da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" – UNESP, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva em Odontologia.

Orientador: Profa. Titular Cléa Adas Saliba Garbin

Coorientador: Profa. Associada Tânia Adas Saliba

**Araçatuba
2023**

Catálogo na publicação (CIP)
Diretoria Técnica de Biblioteca e Documentação – FOA / UNESP

Carneiro, Carolina Santos de Almeida.

C289d Desafios e perspectivas da pessoa com Transtorno do
Espectro Autista (TEA) na inserção no mercado de trabalho /
Carolina Santos de Almeida Carneiro. - Araçatuba, 2023
68 f. : il. ; tab.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual
Paulista, Faculdade de Odontologia de Araçatuba
Orientadora: Profa. Cléa Adas Saliba Garbin
Coorientadora: Profa. Tânia Adas Saliba

1. Transtorno do Espectro Autista 2. Mercado de trabalho
3. Emprego 4. Inclusão social I. T.

Black D5
CDD 617.601

Dedicatória

Dedico esse trabalho às diferentes facetas que foram imprescindíveis para a realização, desde a matrícula até hoje: a qualificação e defesa da dissertação.

Primeiramente, à Deus, o meu alicerce, por nunca deixar com que eu perdesse minha fé, por me iluminar nos momentos mais difíceis, concedendo-me força e coragem.

Aos meus pais, Noélia e Luiz, pelo amor incondicional, por serem meu exemplo de persistência, força e perseverança. Por renunciarem muitas vezes dos seus sonhos para que realizasse o meu. Vocês são a minha base, meu tudo. Muito obrigada.

Dedico em especial ao meu irmão Girlã (in memoriam), que está no céu olhando e cuidando de mim, o seu apoio desde o primeiro momento foi fundamental para que eu não desistisse. A realização desse sonho é nossa.

A minha orientadora, Cléa, sem você, a conclusão dessa etapa seria impossível. Dedico a minha trajetória do mestrado, que com sabedoria, paciência e maestria me incentivou e me guiou em cada momento. Minha eterna gratidão por cada ensinamento e por acreditar em mim desde o primeiro dia do nosso contato. A senhora foi e é fundamental no meu crescimento pessoal e, principalmente, profissional.

A minha coorientadora e coordenadora Tânia, por todo carinho e compreensão pelos momentos difíceis em que passei e, que ainda assim, acreditou em mim.

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

À Deus, por guiar os meus passos, me mostrar os caminhos por onde devo seguir e não me desamparar quando eu mais precisei.

À minha Mãe, Noélia, o meu alicerce. Sempre foi meu exemplo como mulher, mãe e profissional. Obrigada por todo amor, carinho e cuidado. Obrigada por estar em todos os momentos ao meu lado, orando por mim, segurando a minha mão e, principalmente, por acreditar em mim e me apoiar em cada fase dessa jornada. Minha eterna gratidão.

Ao meu Pai, Luiz, por ser um grande amigo e não medir esforços para que eu realizasse meus sonhos. O seu amor e cuidado me mantêm viva. Sem dúvidas a pessoa que eu sou hoje devo ao Senhor e a minha mãe. Muito obrigada.

Aos meus irmãos Syrla e Luizinho, em especial a Girlã (in memoriam), que está cuidando de mim e me dando forças até esse último instante. Ele, que me incentivou desde o início e disse que eu sou uma joia, e que a joia deve brilhar. Espero que o céu esteja em festa e que esteja com orgulho de mim. A realização dessa pequena-grande-conquista é nossa.

Ao meu primo Thiago, por compartilhar seu conhecimento comigo. Obrigada por não se recusar em me ajudar durante todo o meu processo acadêmico e por toda paciência.

Aos meus demais familiares, meus avós, tios e primos, em especial aos meus tios Reginaldo, Edna, Cessinha e minha prima Eloisa, por me incentivarem, acreditarem nos meus sonhos e comemorarem comigo cada conquista.

A todos os meus amigos, pela companhia em todos os momentos. Em especial à Éder, um grande amigo, companheiro desde o início da pós-graduação, pude dividir todos os anseios e desfrutar de todo o processo. Gratidão pela sua amizade.

Ao Júlio e a Júlia, por me apoiarem e incentivarem independente da distância. Aos meus colegas de turma Marcelo, Beatriz, Maria Tereza que dividiram também os anseios dessa etapa, sempre apoiando um ao outro.

Aos meus amigos de Salvador, por vibrarem as minhas conquistas como se fosse a de vocês. Em especial à Gabriel, Iasmin e Amanda.

A Jéssica e Suzi, por cruzarem o meu caminho durante esse percurso da pós-graduação, estendendo a mão para me ajudar no que fosse preciso.

A minha psicóloga Izadora, por ser acalanto durante esses dois anos.

A minha orientadora, Cléa Adas Saliba Garbin, por todos os ensinamentos e por confiar em mim e na minha capacidade ao longo desses anos. Minha eterna gratidão pela sua orientação, apoio e incentivo. A senhora já me ensinou – muito além da odontologia, saúde coletiva, odontologia legal e bioética. Obrigada professora pela oportunidade de me acompanhar nessa etapa tão importante na minha vida, pela paciência e carinho ao ensinar. Admiro e sou muito grata pela sua sabedoria e sensibilidade ao exercer, perfeitamente e com muito zelo, a docência. A senhora é uma grande inspiração para mim. Lembro que lia seus artigos na época da graduação e nem imaginava que cruzaria o seu caminho. Tudo que aprendi ao longo dos anos excede o campo profissional, meu crescimento pessoal foi intenso e imenso. Sou eternamente grata por todas as vivências que tivemos e pelos ensinamentos transmitidos.

À minha coorientadora Tânia Adas Saliba, pela motivação, empenho, carinho e paciência. Obrigada por dar essa oportunidade e confiar em mim. A pós-graduação é uma família e me acolheu desde o início.

À Profa. Titular Suzely Adas Saliba Moimaz por todos ensinamentos, carinho e atenção em todos os momentos. A dedicação, intensidade e amor que a Senhora e a professora Tânia tem pela Saúde Coletiva é um exemplo e motivação. Obrigada por cada oportunidade.

À coordenação do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva em Odontologia, pela maestria, comprometimento e extrema dedicação, contribuindo para excelência da pós-graduação no Brasil.

À Profa. Nemre Adas Saliba e Prof. Orlando Saliba, por tornarem tudo isso possível. A conclusão dessa etapa seria impossível sem o caminho que trilharam até aqui. Gratidão pela dedicação à Saúde Coletiva e ao Programa de Pós-Graduação de Saúde Coletiva em Odontologia da Faculdade de Odontologia de Araçatuba – Unesp.

Ao Prof. Fernando Yamamoto Chiba, por disponibilizar do seu tempo para ajudar, pelo auxílio e paciência necessário para o desenvolvimento de nossos trabalhos. Admiro o Senhor.

Ao Prof. Ronald Jefferson Martins pelos ensinamentos, alegria e por toda atenção nesta caminhada.

Aos demais professores do programa, que estiveram presente, através de atividades e disciplinas e contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão dessa etapa. Minha eterna gratidão pela dedicação e empenho.

Ao funcionário Nilton César Souza pela sua alegria de todos os dias e por toda disposição e prontidão em ajudar diariamente, em tudo que é necessário.

Aos funcionários da Biblioteca, em especial Ana Cláudia Martins Grieger Manzatti, por estar sempre disponível, pela paciência e por ajuda e atenção sempre que necessário.

Aos funcionários da sessão de pós-graduação, Cristiane Regina Lui Mattos, Maria Clara dos Santos da Cruz e Lucas Souza da Rocha, por toda atenção, disponibilidade e paciência nos esclarecimentos.

À Direção da Faculdade de Odontologia de Araçatuba, na pessoa do Diretor Glaucio Issamu Miyahara, Vice-diretor Alberto Carlos Botazzo Delbem e seus respectivos assessores administrativos.

A associação FAMA por confiar no meu trabalho e permitir a realização desse estudo.

À CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001) pela concessão da bolsa de mestrado, e assim possibilitar o desenvolvimento deste estudo.

Epígrafe

“Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco.”

1 Tessalonicenses 5

RESUMO GERAL

Introdução: O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento, impactando no comportamento emocional e social do ser humano. Em consequência disso, esses indivíduos encontram extrema dificuldade ao tentar a inserção no mercado de trabalho. **Objetivo:** Realizar uma revisão sistemática e uma pesquisa com indivíduos com TEA que estão em busca de emprego e aqueles que já estão inseridos, a fim de compreender as dificuldades, potencialidades e de que forma podem contribuir no ambiente laboral. **Metodologia:** Foi executado uma uma busca de evidências presentes nas bases de dados Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), PubMed, Scopus, Web Of Science e Embase para realização da revisão sistemática referente aos jovens adultos com TEA. Foram encontrados 6.385 estudos e de acordo com os critérios de exclusão foi obtido um número final de doze trabalhos. Para o estudo transversal, descritivo, quanti-qualitativo, realizou-se a coleta de dados com as pessoas diagnosticadas com TEA e que estavam inseridos na associação de capacitação para o mercado de trabalho (n=22) (FAMA) para avaliar o perfil sociodemográfico e as variáveis dos que estão inseridos no mercado de trabalho e seu desempenho no ambiente laboral. **Resultados:** A revisão constou com doze trabalhos, onde todos respondiam a questão das dificuldades e potencialidades das pessoas com TEA que estavam inseridos no ambiente laboral e aqueles que estavam em busca, apresentando controvérsias nos estudos, como dificuldades a adaptação e compreensão para a permanência no ambiente laboral, porém, outros viam, o transtorno como ponte forte devido ao alto grau de percepção visual. No estudo transversal, constatou que, aqueles que estavam inseridos no mercado de trabalho, avaliaram seu desempenho no emprego como razoável (87,50%), além de relatarem não conseguir fazer todas as atividades que eram designadas (100%), assim como, sentiam que sofriam preconceito ou discriminação pelo seu diagnóstico (87,50%). **Conclusão:** As maiores dificuldades como realizar as atividades delegadas e preconceito que os autistas vivenciam em seu cotidiano têm sido uma barreira para a inserção e permanência no ambiente laboral, porém, outros viam que as características inerentes ao transtorno como ponto forte. Estratégias fornecidas a esse público como treinamentos, adaptações no ambiente de trabalho, apoio das empresas e dos próprios empregadores podem ajudar a reconhecer o imenso valor que eles podem trazer para o local.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista. Mercado de Trabalho. Emprego. Inclusão Social.

GENERAL ABSTRACT

Introduction: Autism Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental disorder, impacting on human emotional and social behavior. As a result, these individuals find it extremely difficult to enter the labor market. **Objective:** To carry out a systematic review and research with individuals with ASD who are looking for a job and those who are already in it, in order to understand the difficulties, potentialities and how they can contribute in the work environment. **Methodology:** A search for evidence present in the Regional Portal databases of the Virtual Health Library (VHL), PubMed, Scopus, Web Of Science and Embase was carried out to carry out the systematic review regarding young adults with ASD. A total of 6,385 studies were found and, according to the exclusion criteria, a final number of twelve studies was obtained. For the cross-sectional, descriptive, quantitative and qualitative study, data were collected with people diagnosed with ASD and who were part of the training association for the job market (n=22) (FAMA) to assess their sociodemographic profile and the variables of those who are inserted in the labor market and their performance in the work environment. **Results:** The review consisted of twelve works, where all of them answered the question of the difficulties and potential of people with ASD who were inserted in the work environment and those who were in search, presenting controversies in the studies, such as difficulties in adapting and understanding for the permanence in the work environment, however, others saw the disorder as a strong bridge due to the self-degree of visual perception. In the cross-sectional study, it was found that those who were in the labor market evaluated their job performance as reasonable (87.50%), in addition to reporting not being able to do all the activities that were assigned (100%), as well as, felt that they suffered prejudice or discrimination due to their diagnosis (87.50%). **Conclusion:** The greatest difficulties such as carrying out delegated activities and prejudice that autistic people experience in their daily lives have been a barrier to insertion and permanence in the work environment, however, others saw the characteristics inherent to the disorder as a strong point. Strategies provided to this public, such as training, adaptations in the work environment, support from companies and the employers themselves, can help them recognize the immense value they can bring to the place.

Keywords: Autism Spectrum Disorder. Job Market. Employment. Social Inclusion.

LISTA DE QUADROS

REVISÃO DE LITERATURA

Quadro 1. Revisão de Literatura sobre a Inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.....19

Quadro 2. Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho.....23

CAPÍTULO 1

Quadro 1. Síntese dos artigos trabalhados na revisão..... 36

LISTA DE TABELAS

CAPÍTULO 2

Tabela 1. Distribuição percentual do perfil dos Autistas no curso de capacitação para o mercado de trabalho. Salvador, Bahia, Brasil, 2022.....	51
Tabela 2. Relação entre os Autistas que estão inseridos no mercado de trabalho com as variáveis sociodemográficas e o conhecimento sobre a Lei de Cotas. Salvador, Bahia, 2022.....	53
Tabela 3. Relação entre os Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho com as variáveis sociodemográficas e aqueles que já foram vítimas de preconceito ou discriminação. Salvador, Bahia, 2022.....	54

LISTA DE FIGURAS

CAPÍTULO 1

Figura 1. Fluxograma da revisão para seleção dos artigos.....35

Figura 2. Distribuição percentual dos estudos, de acordo com as entrevistas realizadas as pessoas com TEA de forma remota e presencial.....40

CAPÍTULO 2

Figura 1. Distribuição percentual da percepção dos Autistas em relação ao seu desempenho no ambiente de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.....51

Figura 2. Distribuição percentual os Autistas que já sofreram algum tipo de preconceito ou discriminação no seu ambiente de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.....52

Figura 3. Distribuição percentual dos Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.....53

LISTA DE ABREVIATURAS

ASD	Autism Spectrum Disorder
APA	Associação Americana de Psiquiatria
CDC	Centers for Disease Control and Prevention
CID-11	Classificação Internacional de Doenças
DECs	Descritores de Assunto em Ciências da Saúde da Bireme
DSM-V	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
FAMA	Fantástico Mundo Autista
PI	Participante e Intervenção do estudo
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews e Meta-Analyze
SAP	Sistema, Aplicativos e Produtos para Processamento de Dados
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UE	União Europeia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO GERAL.....	18
2 OBJETIVOS.....	20
3 REVISÃO DE LITERATURA.....	21
4 METODOLOGIA EXPANDIDA.....	30
5 CAPÍTULO 1 –	
5.1 Resumo.....	32
5.2 Abstract.....	32
5.3 Introdução.....	33
5.4 Métodos.....	36
5.5 Resultados.....	37
5.6 Discussão.....	42
5.7 Conclusão.....	45
5.8 Referências.....	45
CAPÍTULO 2 -	
6.1 Resumo.....	49
6.2 Abstract.....	49
6.3 Introdução.....	50
6.4 Metodologia.....	51
6.5 Resultados.....	52
6.6 Discussão.....	56
6.7 Conclusão.....	58
6.8 Referências.....	58
6.9 ANEXOS.....	61

1. INTRODUÇÃO GERAL*

O Autismo é um transtorno que afeta o neurodesenvolvimento, de etiologia desconhecida, que manifesta dificuldades na comunicação e na interação social, impactando no comportamento emocional e social do ser humano.^{1,2}

O termo foi descrito pela primeira vez em 1906, associado a pacientes esquizofrênicos. Anos depois, o termo foi reformulado para distúrbio autístico de contato afetivo, permitindo distinguir o quadro de autismo da esquizofrenia.^{3,4}

No entanto, somente, em 2013, o termo foi modificado para entendê-lo como uma condição específica, ao invés de uma pessoa que apresentasse esquizofrenia ou quadros psicóticos, denominando Transtornos do Espectro Autista (TEA).¹ O conceito "espectro" é para apresentar o transtorno com maior ou menor impacto sobre o desenvolvimento infantil, a depender dos fatores genéticos e ambientais.⁵

Atualmente, no Brasil, não existe um monitoramento quanto ao número de pessoas com TEA. Então, assim como em outros países, utiliza-se a prevalência do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) e calcula-se a estimativa de acordo com a população do país. Com isso, acarreta-se em dificuldades por estar distantes da realidade atual.

Indivíduos diagnosticados com TEA podem apresentar diferentes graus de suporte, e, a depender da sua gravidade, pode causar comprometimento funcional, tornando o sujeito até incapacitante.⁵ Como resultado, esses indivíduos encontram extrema dificuldade e descontinuidade para se inserirem no mercado de trabalho, pois, além das limitações inerentes ao autismo, outras barreiras são enfrentadas, como questões estruturais e culturais.⁶

Existe a chamada Lei de Cotas (Lei 8.213/91), no Brasil, como uma forma de integração das pessoas com deficiência ao mundo corporativo.⁸ Porém, somente em 2012, no que se diz tardio, as pessoas com autismo são reconhecidas como pessoas com deficiência, após a sanção da Lei 12.764, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA).⁷

*Referências Anexo A

Nesse sentido, essas Leis trouxeram benefícios que preveem a admissão e inserção de pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados, com isso, devem preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos. Porém, isso geralmente não é feito na prática, visto que existe um desconhecimento em relação à legislação ou quando conhecem a Lei, muitos a ignorem.⁵

Uma parte desses obstáculos nesse processo de inclusão do autista no ambiente de trabalho podem ser atribuídos a um diagnóstico tardio, restrições de acesso à educação, negação de terapias por partes da pessoa com TEA e baixa renda familiar. Fatores que acabam influenciando negativamente na construção de conhecimento e autonomia deles e, conseqüentemente, sua probabilidade de aceitação no mercado laboral.⁵

Existem outros fatores associativos com a baixa aceitação desse público no mercado de trabalho, como altos níveis de estresse, problemas interpessoais e de adaptação no ambiente laboral. Esses fatores influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade, ataques de fúria e interferindo diretamente na diminuição da qualidade de vida, fazendo com que se sintam mais isolados, dificultando, assim, o desenvolvimento de relações interpessoais.^{8,9}

Diante disso, é perceptível que a realidade do TEA na tentativa de se inserir no trabalho é complexa e com muitos percalços. Desde a entrevista à inserção em ambientes sem suporte ou adaptações, até ocorrências de discriminação e perseguição pelos colegas e gestores, e, falta de incentivos de políticas públicas podem ser, assim, fatores agravantes para tornar a caminhada laboral mais fluída. Essas questões inviabilizam a adaptação e atuação de muitos autistas que tem competência de apresentar suas potencialidades e as exercerem no ambiente laboral e por isso é necessário discutir temáticas em defesa desse público.

2. OBJETIVOS

Objetivo Geral

Analisar os principais desafios que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam no processo em busca da ascensão profissional.

Objetivos Específicos

Identificar as principais dificuldades de inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho;

Detectar os obstáculos encontrados para aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho;

Avaliar como a sociedade se comporta diante da temática, principalmente no ambiente laboral;

Compreender seu conhecimento sobre a Lei 8.213/91 que regulamenta os benefícios e direitos em relação ao mercado de trabalho para a pessoa com TEA;

Evidenciar as potencialidades das pessoas com TEA no ambiente laboral.

3. REVISÃO DE LITERATURA [†]

Quadro 1 – Revisão de Literatura sobre a Inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho

(Continua)

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Hendricks D. ¹⁰	2010	Estados Unidos	- Analisar pesquisas baseadas em evidências relacionadas ao emprego para indivíduos com transtorno do espectro autista.	- 90 estudos	- Revisão de Literatura	- Resultados de emprego decepcionantes para os indivíduos com TEA. A grande maioria está desempregada. - Existe uma necessidade substancial de avaliação rigorosa de métodos de intervenção e os meios para a implementação das pessoas com TEA no local de trabalho.
Walsh L, Lydon S, Healy O. ¹¹	2014	Estados Unidos	- Investigar os preditores existentes e o impacto do emprego ou colocações vocacionais entre pessoas com TEA.	- 26 estudos	- Revisão de Literatura	- Verificou-se que o emprego impactou positivamente na qualidade de vida, funcionamento cognitivo, e bem-estar dos participantes. - Todos os estudos de intervenção relataram melhorias nas habilidades vocacionais visadas. - Há pesquisas existentes limitadas sobre emprego e habilidades vocacionais entre indivíduos com TEA.
Lorenz T, Frischling C, Cuadros R, Heinitz K. ¹²	2016	Alemanha	- Descobrir como os indivíduos com TEA conseguem se inserir no mercado de trabalho, identificando as barreiras, impedindo-as de assumir e manter-se no emprego, bem como identificar as soluções.	- 66 participantes	- Transversal, com abordagem quanti e qualitativa	- Preconceito e/ou discriminação, falta de adaptação no local de trabalho, são os mais citados como barreiras ao tentar se inserir no mercado de trabalho. - Com base nas descobertas, uma abordagem mais personalizada para empregar com sucesso indivíduos com autismo, buscando adaptações nas suas necessidades e analisar os pontos fortes do autismo, pode levar a um sucesso no campo profissional e nas suas relações.

[†] Referências Anexo A

Quadro 1 – Revisão de Literatura sobre a Inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho**(Continuação)**

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Hedley D, Cai R, Uljarevic M, Wilmot M, Spoor JR, Richdale A, Dissanayake C. ¹³	2017	Austrália	- Analisar as experiências de treinamento e trabalho dos indivíduos com TEA na Austrália - Analisar os fatores que promoveram e/ou obstruíram seu sucesso no local de trabalho.	- 28 participantes	- Transversal, com abordagem qualitativa	- Apesar dos desafios relacionados à tarefa, fatores individuais, dificuldades sociais e distração, o apoio organizacional, conselhos de colegas de trabalho, liderança de apoio, permissão de modificações ambientais e presença de um consultor foram identificados como os facilitadores para o sucesso no trabalho.
Hedley D, Spoor JR, Uljarevich M, Wilmot M, Cai R, Moss S, Richdale A, Bartram T, Dissanayake C. ¹⁴	2017	Geórgia	- Compreender o impacto do emprego no bem-estar e atitudes de indivíduos com transtorno do espectro autista.	- 28 participantes	- Transversal, com abordagem quanti e qualitativa	- Apesar das pessoas com TEA terem habilidades para exercerem funções laborais ou por terem treinamento apropriados, há fatores como falta de experiência ou insucesso em entrevistas de emprego - experiências de trabalho repetidas negativas, incluindo baixas expectativas em conseguir algum emprego devido a muitas tentativas, já tem sido associado a sentimentos de depressão, baixa autoestima e frustração.
Scott M, Milbourn B, Falkmer M, Black M, Bölte S, Halladay A, Lerner M, Taylor JL, Girdler S. ¹⁵	2019	Austrália	- Sintetizar holisticamente a extensão e o alcance da literatura relacionada ao emprego de indivíduos com transtorno do espectro autista.	- 134 estudos	- Revisão de escopo	- Há uma falta significativa de medidas confiáveis e válidas para avaliar os resultados da intervenção no emprego para adultos com TEA. - As habilidades identificadas que os indivíduos trazem para o local de trabalho, como hiper foco, são positivos. É necessário mais trabalhos que discutam sobre a participação da pessoa com TEA no trabalho.

Quadro 1 – Revisão de Literatura sobre a Inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho**(Continuação)**

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Talarico MVT, Pereira ACS, Goyos ACN. ¹⁶	2019	Brasil	- Verificar a produção científica acerca da inclusão de adultos com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, buscando experiências de inclusão neste contexto.	- 13 estudos	- Revisão de Literatura	- É possível constatar que há insuficiência de estudos na área. - Todas as publicações evidenciam a necessidade de sensibilização dos empregadores, acesso à informação sobre as especificidades do TEA, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de política de inclusão da instituição empregadora, participação e apoio da família das pessoas com TEA nesse processo de inserção no mercado de trabalho.
Leopoldino CB, Silva JCL, Nisse KM. ⁵	2020	Brasil	- Analisar o processo de inclusão de autistas em uma empresa europeia de TI, a Auticon, cujos consultores de tecnologia da informação e compliance são todos pessoas com TEA.	- 57 estudos	- Estudo de análise documental	- O fato da firma implementar os processos de inclusão de autistas de forma integrada, sem intermediários, selecionando mão de obra mais capacitada e aproveitando os diferenciais associados ao autismo tenha sido determinante para o sucesso da organização. - As principais limitações do estudo decorrem do pouco tempo de funcionamento da empresa investigada e da negação de maiores informações sobre os procedimentos internos para análise por parte da firma.

Quadro 1 – Revisão de Literatura sobre a Inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho**(Conclusão)**

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Bidart HT, Santos CAS. ¹⁷	2021	Brasil	- Entender a percepção do autista sobre como suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir para as organizações.	- 12 participantes	- Transversal, com abordagem qualitativa	- Seria benéfico para a organização um feedback ou uma avaliação de desempenho, a fim de compreender o perfil de cada profissional, pois a partir disso, será possível a estimulação do hiperfoco para fins benéficos às atividades laborais. - A importância da empresa conhecer as necessidades específicas e as características individuais dos funcionários, para evitar julgamento, preconceitos e sobrecargas, bem como a realização de adaptações no ambiente de trabalho.
Ramos DM, Medeiros J. ¹⁸	2021	Brasil	- Analisar como os professores e a equipe pedagógica escolar intervêm no processo de inserção de alunos com TEA no mercado de trabalho - Examinar e relatar os entraves para a inserção das pessoas com autismo no mercado de trabalho.	- 10 participantes	- Transversal, com abordagem qualitativa	- As instituições escolares buscam desenvolver práticas que auxiliam na autonomia e independência desses sujeitos, contribuindo para o processo de empregabilidade. - Diante das dificuldades que as pessoas com TEA precisam enfrentar para se inserirem no mercado, faz-se essencial que a família e as instituições de educação trabalhem contribuindo para o seu desenvolvimento.
Maslahati T, Bachmann CJ, Höfer J, Küpper C, Stroth S, Wolf N, Poustka L, Roessner V, KampyBecker I, Hofmann F, Roepke S. ¹⁹	2021	Estados Unidos	- Examinar a integração de adultos com TEA no mercado de trabalho alemão em termos de educação, emprego e tipo de ocupação.	- 375 participantes	- Transversal, com abordagem qualitativa.	- A inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho é inferior à participação da população em geral. - Apesar do alto nível educacional, dois terços dos adultos desta amostra dependem de apoio financeiro público ou familiar e apresentam altas taxas de desemprego. - Para aumentar a participação de adultos com TEA, treinamento no trabalho, programas de transição e ajustes ambientais no mercado de trabalho mostraram efeitos promissores em estudos anteriores.

Fonte: Autor, 2023.

Quadro 2 – Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho

(Continua)

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Alvarenga NM. ²⁰	2015	Brasil	- Analisar a política nacional de proteção aos autistas, a Lei 12.764/2012, também conhecida como Lei Berenice Piana - Analisar a aplicação dessa Lei na realidade brasileira.	- 27 estudos	- Revisão de Literatura	- A Lei 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana determinou o status de deficiência ao autismo e instituiu as diretrizes de inclusão da pessoa autista. - Ela determinou as diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; - Ainda falta muito para que o que está disposto na lei seja implementado. - Percebe-se que o texto da lei é melhor que a realidade e que falta muito para que esta lei saia do papel, possibilitando uma igualdade de condições e uma verdadeira inclusão dos autistas na sociedade.
Leopoldino CB. ²¹	2015	Brasil	- Abordar a questão da inclusão das pessoas com TEA no mercado laboral, apresentando possibilidades para investigações acadêmicas e a construção de políticas públicas.	- 36 estudos	- Revisão sistemática	- Muitas das pessoas com TEA podem não se adequar aos requisitos do mercado de trabalho, em virtude da gravidade de sua condição, mas este fato não deve ser um desestímulo às iniciativas de inclusão. - Fomentar a conquista de mais autonomia, pois, em muitos casos, a conquista da plena independência e realização é o objetivo da inclusão no trabalho dos autistas. - Como principais contribuições podem ser apontadas a explicitação de questões de pesquisas não investigadas pelos acadêmicos brasileiros e a lista de políticas públicas que podem ser aplicadas em relação à inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Quadro 2 – Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho

(Continuação)

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Guareschi T, Alves MD, Naujorks MI. ²²	2016	Brasil	- Analisar como a pessoa com TEA foi concebido no campo da educação especial em políticas públicas nacionais e documentos publicados pelo Ministério da educação no Brasil.	- 20 estudos	- Estudo de análise documental	- A dificuldade em nomear e definir o autismo nos últimos anos traduz uma falta de consenso quanto as especificidades sobre quem é o sujeito e seus direitos. - A promulgação da Lei nº12.764/2012 e os documentos publicados no Ministério da Educação asseguram direitos a pessoa com autismo e contribui com reflexões sobre os investimentos no campo das políticas públicas de inclusão e concebido na contemporaneidade. - Esses documentos, ao orientarem sistemas de ensino, permitirão a discussão e se tornarão fundamentais para criar possibilidades de escolarização dos alunos com autismo.
Graf WD, Miller G, Epstein LG, Rapin I. ²³	2017	Estados Unidos	- Realizar uma revisão a respeito da pessoa com TEA, revisando as leis relevantes e os seus direitos.	- 60 artigos	- Revisão de Literatura	- Apesar dos desafios em estimar objetivamente a gravidade e a necessidade no autismo, os governos exigem métodos para responder consistentemente a diagnósticos com base em seus obrigações morais para com a justiça distributiva. - Leis federais devem garantir certos direitos a todos os indivíduos com transtorno do neurodesenvolvimento, incluindo oportunidades educacionais, acesso a saúde e emprego.

Quadro 2 – Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho

(Continuação)

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Neto Gonçalves A, Lyrio ACO, Dias FMA, Amaral SCS, Rodrigues DF. ²⁴	2019	Brasil	- Verificar se existem ações afirmativas para inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho e se são efetivas para o cumprimento deste intento.	- 27 estudos	- Revisão de Literatura	- As ações afirmativas para inserção de indivíduos com o Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho têm sido eficientes. Pelas formalidades da lei que devem ser cumpridas, conferindo proteção às pessoas afetadas pelo transtorno, já que as empresas são impulsionadas, pela fiscalização do Estado sobre o cumprimento da cota estabelecida em lei, a facilitar a contratação dos deficientes. - As ações afirmativas lhes conferem o direito à inclusão e à participação social, de forma a favorecer comportamentos mais autônomos e funcionais no que tange à integração desses indivíduos ao meio.
Bunt D, Kessel RV, Hoekstra RA, Czabanowsk a K, Brayne C, Cohen SB, Urestarazu AR. ²⁵	2020	Reino Unido	- Mapear as políticas relativas a cotas de emprego e antidiscriminação na União Europeia (UE).	- 219 estudos	- Estudo de escopo	- O desenvolvimento de políticas de emprego relacionadas a pessoas com autismo da UE em relação aos outros estados parece ser diferente, a União Europeia foca na adoção de políticas de cotas, trabalhando contra a discriminação, reforçando a importância das pessoas com TEA terem acesso a educação, saúde e emprego, reforçando a inclusão deles na sociedade.

Quadro 2 – Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho

(Continuação)

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Martins NM, Moreira RBR. ²⁶	2020	Brasil	- Analisar como a garantia ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas com autismo influencia no reconhecimento dos direitos fundamentais e efetiva a inclusão social.	- 08 estudos	- Revisão de Literatura	- Constata-se com o desenvolvimento do estudo, que a hipótese inicial foi confirmada, identificando-se que a inclusão ao mercado de trabalho, munido de leis trabalhistas e amparadas pela Constituição da República Federativa do Brasil, garantam o direito ao trabalho das pessoas autistas, o que contribui consideravelmente para que estas pessoas levem uma vida normal e tenham sua inclusão social assegurada, pois estarão em um meio comum, realizando atividades cotidianas à sociedade contemporânea.
Souza MA. ²⁷	2021	Brasil	- Descrever a vivência de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista que estão ou estiveram inseridas no mercado de trabalho. - Analisar os desafios enfrentados no emprego, suas contribuições e investigar os planos de vida sobre seu futuro profissional.	- 05 participantes	- Estudo descritivo, com abordagem qualitativa	- Foi possível identificar déficits nos programas de inclusão profissional, como também os benefícios do trabalho na vida da pessoa com TEA. - Espera-se que essa pesquisa possa contribuir para a criação de referencial que possa apoiar ações de profissionais que atuam com esse público, como psicólogos e profissionais de recursos humanos.

Quadro 2 – Revisão de Literatura sobre direitos e inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho**(Conclusão)**

Autores	Ano	País	Objetivos	Amostra	Tipo de Estudo	Principais Conclusões
Veras PRM, Castro RMM. ²⁸	2021	Brasil	- Demonstrar alguns programas e iniciativas que proporcionam uma formação profissional de acordo com as características específicas da pessoa com TEA, respeitando a sua individualidade e facilitando assim seu engajamento e sua adaptação ao mercado de trabalho.	- 20 estudos	- Revisão de Literatura	- Conclui que o acesso das pessoas com autismo no mercado de trabalho no Brasil é uma temática que abrange um estudo bem mais abrangente pois parte desde a formação profissional até ao encaminhamento e acompanhamento do indivíduo. - Há falta de informações sobre do TEA, a maioria das pessoas o relacionam com o déficit mental ignorando que a genialidade pode por muitas vezes acompanhar esse transtorno. - De acordo com a legislação que assegura os direitos, percebe-se a falta de órgãos reguladores para o cumprimento da mesma. - Não basta ter o acesso a formação e depois ser encaminhado para o mercado de trabalho, é necessário um acompanhamento pós inserção ao ambiente laboral, para que o indivíduo se sinta amparado e com o devido suporte.
Palácios ALR, Palácios ABR, Santos OR, Masotori SS, Moraes YP. ²⁹	2022	Brasil	- Elaborar uma revisão sistemática a respeito da empregabilidade da pessoa com TEA no Brasil, estudando as visões referentes ao tema.	- 06 estudos	- Revisão sistemática	- É visível que deve ter um aprimoramento social em relação ao mercado de trabalho, para que a sociedade seja mais inclusiva e menos desrespeitosa. - O que impõe uma segurança maior para eles é a Lei Berenice Piana, que institui os direitos dos autistas. - A inclusão de pessoas autistas no Brasil é um processo delicado, mas com o máximo de conhecimento sobre o assunto, é possível aprender mais sobre eles, como ideias e diferenciais.

Fonte: Autor, 2023.

4. METODOLOGIA EXPANDIDA[‡]

A dissertação foi dividida em duas partes. No primeiro momento da pesquisa, realizou-se vasto levantamento bibliográfico para a elaboração do primeiro capítulo, que consistiu em uma revisão sistemática sobre o assunto. O segundo capítulo foi composto por um estudo descritivo, transversal, quanti-qualitativo, onde os indivíduos que concordaram em participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Realizou-se a coleta de dados na associação Fantástico Mundo Autista (FAMA), em Salvador, Bahia, Brasil, com pessoas com Transtorno do Espectro Autista que estavam inseridos no mercado de trabalho, e aqueles que estavam em busca. O trabalho foi submetido e aprovado com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Faculdade de Odontologia de Araçatuba, de acordo com as normas da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CAAE 29776420.8.0000.5420).

4.1 Metodologia capítulo 1

A revisão sistemática seguiu as diretrizes do Preferred Reporting Items for Systematic Reviews e Meta-Analyses (PRISMA)³⁰, onde as questões foram organizadas de acordo com a estratégia PI (participante e intervenção).

Para a elaboração desse capítulo, utilizou-se a seguinte pergunta norteadora: “Quais os principais desafios que as pessoas com TEA encontram ao tentar entrar no mercado de trabalho, e, como as inseridas lidam com o ambiente laboral?”. Assim, iniciou-se a busca de evidências presentes na literatura científica de janeiro até março de 2023. Foi executado uma busca nas bases de dados Portal Regional Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), PubMed, Scopus, Web Of Science e Embase, com nenhum limite de data foi aplicado.

Para a realização da estratégia de busca, obteve-se auxílio de uma bibliotecária especializada em ciências da saúde, onde foram utilizados descritores mediante consulta ao DECs (Descritores de Assunto em Ciências da Saúde da Bireme) sendo Transtorno do Espectro Autista, Emprego e Mercado de Trabalho. Recorreu-se aos operadores lógicos “OR” e “AND” para combinação dos descritores e termos utilizados para rastreamento das publicações.

No início da seleção dos estudos, alguns critérios de inclusão e exclusão foram utilizados na revisão sistemática, com o intuito de padronizar os trabalhos analisados. Foram incluídos estudos com indivíduos autistas que estão em busca de emprego e aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho, de corte transversal e longitudinal. Foram excluídas teses, ensaios clínicos randomizados, relatos de casos, estudos laboratoriais, artigos de revisão, duplicatas, e aqueles artigos onde a metodologia não respondia ao objetivo proposto. Os artigos selecionados

foram enviados para a “Plataforma EndNote”, a fim de selecionar os artigos que estavam duplicados nas buscas. A partir disso, dois revisores experientes no assunto avaliaram a qualidade dos estudos incluídos independentemente em duplicata. As divergências foram debatidas e por meio de consenso foi tomada a decisão final da pertinência do trabalho.

4.2 Metodologia capítulo 2

Trata-se de uma pesquisa descritiva, de caráter transversal e abordagem quanti-qualitativo. Foram estudadas pessoas com Transtorno do Espectro Autista, pertencentes a Associação Fantástico Mundo Autista (FAMA), na cidade de Salvador, Bahia, Brasil.

Todos os autistas registrados na instituição (N=30) foram convidados a participar do estudo, excluídos os que não conseguiam responder o questionário devido ao nível de autismo, aos que não estavam presentes nos dias da aplicação ou não concordaram participar da pesquisa. Os dados foram coletados no período de junho de 2022. Todos as participantes assinaram o TCLE (Anexo B). O instrumento de coleta de dados foi um questionário semiestruturado, aplicado por um único pesquisador, previamente calibrado sobre o assunto. Este instrumento foi elaborado exclusivamente para a presente pesquisa após um vasto levantamento bibliográfico pertinente a temática, para que dessa forma fossem contempladas variáveis validadas, sensíveis e inferentes. Para auxílio na análise e tabulação dos dados foram utilizados os softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versão 28.0.1 e Epi Info™ versão 7.2.4.0 para Windows).

Inicialmente foi empregada a análise descritiva para caracterização da amostra, sendo as variáveis categóricas expressas em frequências absolutas e percentuais. E para as associações das variáveis sociodemográficas e as variáveis dos que estão inseridos no mercado de trabalho, desempenho no ambiente de trabalho e dos que se sentiram excluídos pelos seus colegas, foram utilizados por meio do teste de regressão logística adotando o nível de significância de 5%.

‡ Referências Anexo A

5. CAPÍTULO 1 – O AUTISMO E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA[§]

5.1 Resumo

O autismo e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por déficits na comunicação e interação social. Objetivou-se realizar uma revisão sistemática com base na análise de publicações nacionais e internacionais, presentes na literatura científica referente aos jovens adultos com TEA que estão em busca de emprego e aqueles que já estão inseridos, a fim de definir e compreender as dificuldades, potencialidades e de que forma podem contribuir no ambiente laboral. Foi executado uma busca de evidências presentes nas bases de dados Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), PubMed, Scopus, Web Of Science e Embase. Incluíram-se estudos transversal e longitudinal, resultando em 6.385 estudos. Foram excluídos 2.766 artigos duplicados e os que fugiam do tema proposto, permanecendo 168 artigos. Os resumos foram analisados, suprimindo os que apresentavam resultados inconsistentes. Foi obtido um número final de doze trabalhos, onde todos respondiam a temática e com poder em sua estrutura metodológica. Dentre os resultados, observou-se controvérsias nos estudos. As dificuldades como compreensão e adaptação que os autistas vivenciam em seu cotidiano têm sido uma barreira para a inserção e permanência no ambiente laboral, porém, outros viam o transtorno como ponto forte devido ao alto grau da percepção visual. Com isso, apesar das dificuldades do TEA, sugere que o contexto social e os próprios empregadores devam considerar como podem apoiar funcionários autistas a utilizarem seus pontos fortes. Estratégias fornecidas a esse público podem ajudar a reconhecer o imenso valor que eles podem trazer para o local.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista; Emprego; Trabalho.

5.2 Abstract

Autism and insertion in the labor market: a systematic review.

[§] Normatizado segundo a revista Educação Especial (ANEXO C)

Autistic Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental disorder characterized by deficits in communication and social interaction. The objective was to carry out a systematic review based on the analysis of national and international publications, present in the scientific literature referring to young adults with ASD who are looking for a job and those who are already inserted, in order to define and understand the difficulties, potentialities and how they can contribute in the work environment. A search was carried out for evidence present in the Regional Portal databases of the Virtual Health Library (VHL), PubMed, Scopus, Web Of Science and Embase. Cross-sectional and longitudinal studies were included, resulting in 6,385 studies. 2,766 duplicate articles and those that deviated from the proposed theme were excluded, remaining 168 articles. Abstracts were analyzed, deleting those with inconsistent results. A final number of twelve works was obtained, where all responded to the theme and with power in their methodological structure. Among the results, controversies were observed in the studies. Difficulties such as understanding and adapting that autistic people experience in their daily lives have been a barrier to insertion and permanence in the work environment, however, others saw the disorder as a strong point due to the high degree of visual perception. With that, despite the difficulties of TEA, it suggests that the social context and the employers themselves should consider how they can support autistic employees to use their strengths. Strategies provided to this audience can help them recognize the immense value they can bring to the site.

Keywords: Autistic Spectrum Disorder; Job; Work.

5.3 Introdução

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por déficits na comunicação e interação social (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014; SOUZA; BENITEZ; CARMO, 2021). Porém, esse termo levou anos para ser descrita como tal. O termo autismo foi descrito pela primeira vez em 1906 pelo psiquiatra Plouller, quando estudava o processo de pensamento e sinais clínicos de isolamento de alguns pacientes, mas o termo só disseminou em 1908 pelo psiquiatra Eugen Bleuler, descrevendo os seus pacientes esquizofrênicos como a fuga da realidade para um mundo interior (ANDRADE, 2014).

Anos depois, o termo foi reformulado por Leo Kanner e associado a um quadro clínico em observação com características em atraso na aquisição da linguagem, brincadeiras repetitivas e uso não comunicativo. Assim, o transtorno foi denominado de distúrbio autístico de contato afetivo, permitindo distinguir o quadro de autismo de outros como esquizofrenia e psicoses infantis (NEUMÄRKER, 2003; CAMARGO JÚNIOR, 2005).

Em 1944, Hans Asperger escreveu sua obra intitulada “A psicopatia autista na infância” e é reconhecido como um pioneiro no campo do autismo (NEUMÄRKER, 2003). Em 1981, a psiquiatra Lorna Wing faz referência a esse trabalho, desenvolvendo o conceito de autismo como um espectro e cunhando o termo Síndrome de Asperger (CAMARGO JÚNIOR, 2005).

Em 2013, a Associação Americana de Psiquiatria (APA) publicou a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014), que modificou a terminologia do autismo, já que, na sua primeira edição, ainda era classificada como um subgrupo da esquizofrenia infantil, não sendo compreendida como uma condição específica e separada.

Sendo assim, o conceito mudou, e as categorias autismo infantil, Síndrome de Asperger, Transtorno Desintegrativo e Transtorno Global do Desenvolvimento Sem Outra Especificação foram eliminados, passando a existir apenas uma denominação: Transtornos do Espectro Autista (TEA) (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014). O DSM-V adotou o conceito de "espectro" pela variedade de características em que o transtorno pode se expressar com maior ou menor impacto sobre o desenvolvimento infantil, a depender das condições genéticas, epigenéticas e ambientais (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

No Brasil, a Lei Berenice Piana (12.764/12), que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista foi um marco legal para garantir direitos as pessoas com TEA. A legislação determina o acesso ao diagnóstico precoce, terapias e medicamentos pelo Sistema Único de Saúde, à educação e à proteção social, ao trabalho e a serviços que propiciem a igualdade de oportunidades (UNIVERSIDADE ABERTA DO SUS, 2021).

Nos últimos anos, observou-se aumento no número de pessoas diagnosticadas com TEA. Dados do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) divulgaram novos números de prevalência para os Estados Unidos, sendo que 1 em cada 36 crianças de 8 anos de idade apresentavam diagnóstico do TEA, significando cerca de 2,8% dessa população (CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, 2020). Os dados mostram a proporção de quatro meninos para cada menina e que não existe distinção na prevalência entre raça/cor entre as pessoas diagnosticadas (CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, 2020).

Atualmente no Brasil, não existe um monitoramento quanto ao número de pessoas com TEA. Então, assim como em outros países, utiliza-se a prevalência do CDC e calcula-se a estimativa de acordo com a população do país. Com isso, acarreta-se em dificuldades por estar

distantes da realidade atual. No Brasil possui apenas 01 estudo piloto publicado em 2011 com dados coletados em 2007 na cidade de Atibaia (SP), onde a pesquisa foi feita somente em um bairro de 20 mil habitantes com resultado de 27,2% de pessoas com TEA (PAULA et al., 2011).

Em 2019, foi sancionada a Lei nº 13.861/196, que obriga o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) a incluir perguntas sobre o TEA. Mediante vigor dessa Lei, o Censo de 2022, colocou pela primeira vez o autismo nas estatísticas para quantificar as pessoas com autismo no Brasil e de que forma os diagnósticos estão distribuídos pelas regiões. Porém, os dados ainda não foram oficializados.

Em 2022, a nova versão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), segue a proposta do DSM-V e adota a nomenclatura Transtorno do Espectro Autista para abranger todos os diagnósticos anteriormente classificados como Transtorno Global do Desenvolvimento.

Indivíduos diagnosticados com TEA podem apresentar diferentes graus, e, a depender da sua gravidade, pode causar comprometimento funcional, tornando o sujeito até incapacitante (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014). Como resultado, esses indivíduos encontram extrema dificuldade e descontinuidades para se inserirem no mercado de trabalho. Pois, além das limitações inerentes ao autismo, outras barreiras são enfrentadas, como questões estruturais e culturais (LEOPOLDINO; SILVA FILHO; NISSEL, 2020).

Parte desses obstáculos no processo de inclusão do autista no ambiente de trabalho podem ser atribuídas a um diagnóstico tardio, restrições de acesso à educação, negação de terapias tradicionais e baixa renda familiar, influenciando negativamente na construção de conhecimento e autonomia deles e, conseqüentemente, sua probabilidade de aceitação no mercado laboral (LEOPOLDINO; SILVA FILHO; NISSEL, 2020). No entanto, muitos, podem não se desenvolver a ponto de conseguirem atuar no mercado de trabalho, mesmo recebendo tratamento e terapias adequadas, devido à intensidade das manifestações do TEA (BURGESS; CIMERA, 2014).

Ainda que muitos desses indivíduos superem os obstáculos no desenvolvimento de suas potencialidades, eles encontram novas dificuldades na transição para inserção ao mercado laboral. Os ambientes desfavoráveis ou sem adaptações, o comportamento de gestores e colegas, a ocorrência de discriminação e perseguição, falta de programas de treinamento e desenvolvimento nas empresas e iniciativas governamentais com políticas públicas que podem ser agravantes na adaptação e na falta de inclusão dessas pessoas no trabalho (LEOPOLDINO, 2016; BRAVIM, 2017; CASTRO; FERREIRA, 2022).

Diante desses contextos e na crescente conscientização sobre a importância da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, o presente estudo teve como objetivo realizar uma revisão sistemática com base na análise de publicações nacionais e internacionais, presentes na literatura científica referente a jovens adultos com Transtorno do Espectro Autista que estão em busca de emprego e aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho, a fim de definir e compreender as suas dificuldades, potencialidades, e, de que forma podem contribuir no ambiente laboral.

Levando em consideração além dos objetivos, o estudo tem intuito de responder à pergunta norteadora: “Quais os principais desafios que as pessoas com TEA encontram ao tentar entrar no mercado de trabalho, e, como as inseridas lidam com o ambiente laboral muitas vezes preconceituoso?”

5.4 Métodos

Foi realizada uma revisão sistemática a fim de investigar nas bases de dados artigos referentes a autistas que estão em busca de um emprego e os que já estão inseridos, quais dificuldades são encontradas por eles quando assunto é ambiente laboral. As questões foram organizadas de acordo com a estratégia PI (participante e intervenção).

Estratégia de Pesquisa

Foi executado uma busca de evidências presentes na literatura científica nas bases de dados Portal Regional BVS, PubMed, Scopus, Web Of Science e Embase, com isso, foram aplicados no estudo os seguintes descritores mediante consulta ao DECs (Descritores de Assunto em Ciências da Saúde da Bireme), de forma a encontrar os assuntos na literatura científica: autismo e mercado de trabalho.

Recorreu-se aos operadores lógicos “OR” e “AND” para combinação dos descritores e termos utilizados para rastreamento das publicações. Os descritores foram combinados de forma padronizada com o objetivo de se identificarem os trabalhos relevantes da seguinte forma: (Autistic Disorder) OR (Autism Spectrum Disorder) AND (Employment) OR (Job Market) OR (Workplace), além dos termos livres. Somente trabalhos escritos sob a forma de artigos completos publicados em periódicos nacionais e internacionais na língua inglesa, espanhola e portuguesa foram selecionados.

Crerérios de Seleção

Foram excluídas teses, ensaios clínicos randomizados, relatos de casos, estudos laboratoriais, artigos de revisão, duplicatas, e aqueles artigos onde a metodologia não respondia

ao objetivo proposto. Foram incluídos estudos com indivíduos autistas que estão em busca de emprego e aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho, de corte transversal e longitudinal. Nenhum limite de data foi aplicado.

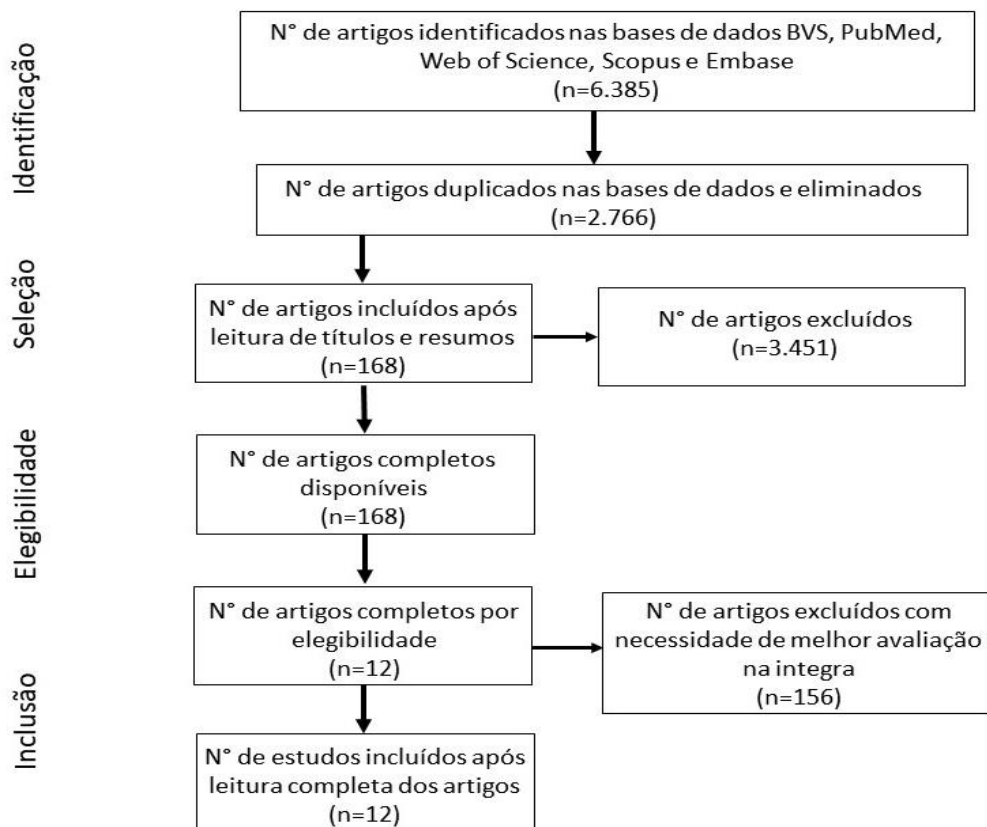
Gerenciamento dos dados

A pesquisa bibliográfica nas bases de dados foi enviada para o EndNote, para que pudesse ser realizada a seleção de artigos duplicados nas buscas.

5.5 Resultados

Após pesquisa, foram encontrados um total de 6.385 artigos, dos quais 2.766 correspondiam a artigos duplicados eliminados. Após a leitura do título e resumo, 3.451 estudos foram excluídos por não apresentarem a relação ao autista e mercado de trabalho. Posteriormente a leitura completa dos 168 artigos restantes, 156 foram excluídos e 12 foram considerados elegíveis para a revisão sistemática (Figura 1).

Figura 1 – Fluxograma da revisão para seleção dos artigos.



Para que fosse realizada a análise dos artigos que atenderam aos critérios de inclusão, foi elaborado um quadro sinóptico construído para esta finalidade, contemplando os seguintes aspectos: Autor e ano de publicação; objetivo do estudo; amostra; tipo de estudo; e os resultados do estudo (Quadro 1).

Quadro 1 – Quadro com a síntese dos artigos trabalhados na revisão.

Autor/Ano	Objetivo	Amostra/Tipo de estudo	Resultados
Lin; Yu; Yu. 2012	Investigar os resultados relacionados à independência funcional e emprego entre pessoas com TEA em Taiwan.	n=81 autistas/ Transversal	A maioria dos participantes (80%) eram independentes e estavam desempregados (81,5%), ficando em casa com os cuidados da família, os que trabalhavam consistiam em ocupações como garçoneiro e encarregados para limpeza. Este estudo fornece informações para apoiar o desenho de intervenções apropriadas para atender às necessidades de adultos com TEA, especialmente aqueles em Taiwan.
Anderson. 2021	Compreender a procura de emprego e as experiências de trabalho de adultos com autismo no campo da biblioteconomia para ajudar a criar práticas mais inclusivas no campo.	n=10 autistas/ Transversal	Os participantes optaram por esconder ou mascarar suas características de autismo durante a procura de emprego em alguns lugares e até no trabalho, pelas barreiras, falta de acessibilidade e acomodação ao local de trabalho. A Biblioteconomia foi descrita como uma carreira gratificante e um local que eles sentiram bem ao trabalhar, apesar da dificuldade de comunicação com os gerentes. Como melhoria para inclusão do autista no trabalho, deve construir opções acessíveis para todos, permitir preparação avançada, fornecer instruções claras e construir respeito mútuo através da empatia e honestidade.
Anderson; Butt; Sarsony. 2021	Analisar as expectativas e experiências relacionadas ao trabalho por jovens com transtorno do espectro autista e seus pais.	n=28 pais e n=12 autistas/ Transversal	Os pais estão cientes das barreiras que impedem esses jovens de encontrar e manter um trabalho significativo. Esses fatores relacionados ao autista incluem falta de experiência anterior ao emprego, problemas de distração como ansiedade ou déficits de habilidades interpessoais e sistemas externos que ignoram seus pontos fortes e necessidades.

Harvey M et al. 2021	Descrever o perfil de emprego de adultos australianos com autismo e explorar fatores associados ao emprego.	n=149 autistas/ Longitudinal	Os autistas do estudo tinham qualificações pós-secundárias e ainda assim, eles eram mais propensos a subempregados e subutilizados. Traços autistas e fatores ambientais, incluindo ajustes no local de trabalho e maior apoio social, foram associados a uma maior probabilidade de serem empregados e utilizados adequadamente. Porém, implementar ajustes apropriados no local de trabalho e suporte social adequado podem melhorar as condições de emprego para eles.
Romualdez et al. 2021	Analisar as experiências de adultos com autismo no local de trabalho no Reino Unido para ajudar os empregadores a entender melhor o processo e ajudar outras pessoas com autismo a tomar decisões informadas sobre o trabalho.	n=238 autistas/ Transversal	A maioria dos participantes (80%) estavam mais preocupados sobre responder ao questionário e de que forma poderia afetar as atitudes dos outros no local de trabalho ao revelar como se sentem no ambiente de trabalho, então muitos deixaram de responder ou elogiaram o ambiente como um lugar agradável, receosos do que poderia acarretar. Outros responderam que o ambiente não é adaptado para eles e se torna desconfortável. Além disso, relataram que sentiram dificuldade ao revelar que são autistas, com receio de sofrer algum tipo de preconceito/discriminação ou até perder emprego. Recomendações específicas incluem a criação de caminhos claros para divulgação nos locais de trabalho e um compromisso contínuo de treinamento para reduzir o estigma de funcionários autistas.
Romualdez; Walker; Remington. 2021	Identificar os fatores e explorar as razões pelas quais funcionários autistas optam por divulgar ou manter seu diagnóstico em sigilo no ambiente de trabalho.	n=24 autistas/ Transversal	A divulgação quanto ao diagnóstico tiveram resultados mistos. Para maioria dos participantes falar sobre o seu diagnóstico, é como um motivo geral contra eles mesmos, podendo ser atribuída de maneira negativa. Para outros, quando seus colegas de trabalho tinham mais conhecimento sobre autismo e mostravam uma maior compreensão dos traços autistas, isso levava a melhores resultados de revelação e sentiam mais à vontade.

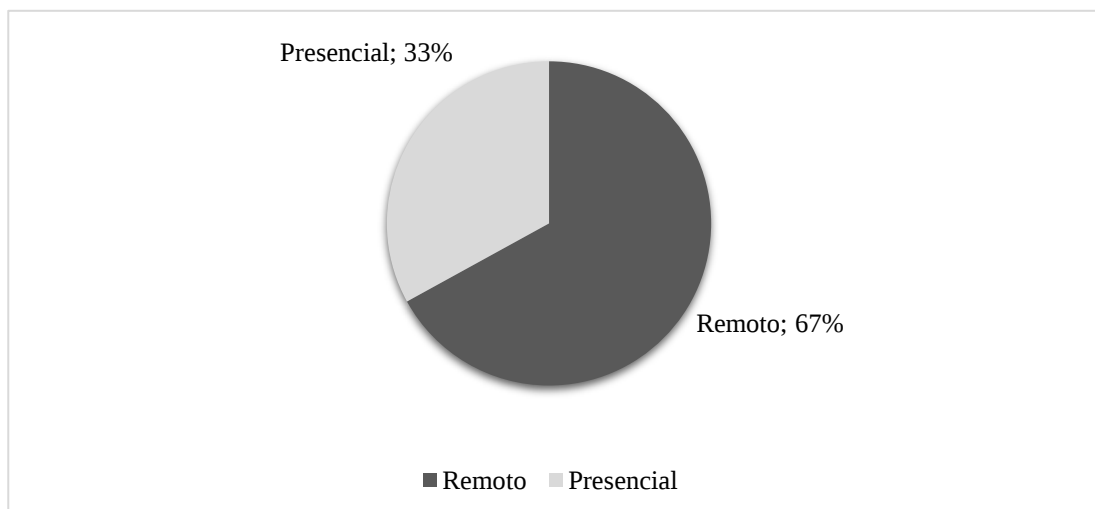
Siedler; Idczak-Paces. 2021	Determinar os fatores que tornam difícil conseguir e manter um emprego para pessoas com autismo na Polônia.	n=15 autistas/ Transversal	As dificuldades descritas pelos participantes incluíram falta de informações detalhadas, ansiedade, alto nível de estresse e excesso de comprometimento. Alguns deles também relataram que não conseguiram descobrir os motivos de incompreensão ou insatisfação por parte de seus empregadores.
Woolard et al. 2021	Investigar as associações entre ansiedade social, função executiva funcionamento social e laboral percebido em uma amostra de pessoas autistas.	n=62 autistas/ Transversal	Os participantes relataram ter mais ansiedade social e mais dificuldade com a cognição executiva também se perceberam como tendo pior funcionamento social e profissional.
Cope; Remington. 2022	Investigar os pontos fortes de pessoas com autismo no local de trabalho.	n=66 autistas/ Transversal	Os autistas têm muitos pontos fortes relacionados ao trabalho que devem ser reconhecidos e valorizados como criatividade, foco e memória. Com isso, os empregadores devem fazer esforços para recrutar e reter funcionários com autismo, fazer ajustes apropriados nos processos de entrevista e nas condições de trabalho e buscar treinamento quando necessário.
Maslahati et al. 2022	Examinar a integração de adultos com TEA no mercado de trabalho alemão em termos de educação, emprego e tipo de ocupação.	n=196 autistas/ Transversal	Em comparação com a população alemã em geral, os adultos com autismo tinham níveis de educação acima da média, enquanto tinham taxas de emprego e dependência econômica abaixo da média. Isso sugere que os adultos com TEA são menos capazes de se integrar ao mercado de trabalho alemão e destaca a necessidade de políticas de apoio à carreira para adultos com TEA.
Tomczak; Mpofu; Hutson. 2022	Avaliar as necessidades de adaptação digital no local de trabalho para indivíduos com autismo e uma estrutura para comunicar essas necessidades aos empregadores.	n=13 autistas/ Transversal	Os participantes relataram vantagens do trabalho remoto, como limitação da sobrecarga sensorial e contatos interpessoais intensivos, porém relataram desafios do trabalho remoto, como limitar as oportunidades de aprender com outros funcionários e gerenciar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas descobertas sugerem a necessidade de um projeto de trabalho remoto digitalizado inclusivo para o autismo, personalizado para as

			necessidades exclusivas dos funcionários no espectro do autismo.
Wood; Happé. 2023	Analisar as experiências de pessoas autistas que trabalham em uma função educacional no setor escolar no Reino Unido e entender o que é necessário para melhorar o emprego, o bem-estar e o progresso dos autistas no setor de educação escolar.	n=149 autistas/ Transversal	Os participantes escreveram que não têm apoio no ambiente laboral. Também acham difícil o ambiente físico das escolas e podem vivenciar problemas de saúde mental e preconceito. Alguns participantes temiam compartilhar o fato de serem autistas no trabalho, mas outros tiveram experiências positivas de fazê-lo. Nas circunstâncias certas, o autista nas escolas pode dar uma importante contribuição para a inclusão educacional, principalmente de alunos autistas.

Todos os estudos foram realizados com pessoas diagnosticadas com TEA e que estavam a procura e/ou inseridos no mercado de trabalho. A maioria dos estudos analisados, (67%, n=8) das entrevistas foram realizadas de forma remota, exigindo assim, um certo nível de capacidade cognitiva e, este fato, talvez explique o número pequeno nos estudos, não sendo acessível a sua totalidade, pois, alguns autistas apresentam deficiência intelectual ou outras dificuldades de linguagem e comunicação (figura 2). Os participantes dos estudos selecionados estavam preocupados em responder ao questionário e de que forma poderia afetar as atitudes dos outros ao revelar como se sentem no ambiente.

Em (83%, n=10) dos estudos, os participantes optaram por esconder ou mascarar suas características relacionadas ao autismo durante a procura de emprego em alguns lugares e até no trabalho, devido as barreiras, falta de acessibilidade, acomodação ao local de trabalho e olhares de preconceito.

Figura 2 – Distribuição percentual dos estudos, de acordo com as entrevistas realizadas às pessoas com TEA de forma remota e presencial.



5.6 Discussão

As análises dos resultados mostraram controvérsias em relação aos desafios, realidades e perspectivas das pessoas com TEA no ambiente laboral.

Inicialmente, no instrumento de coleta desta revisão, a grande maioria aplicou o questionário de forma remota, exigindo um certo nível de capacidade cognitiva para responder as questões e em alguns casos, a ajuda dos cuidadores ou responsáveis foi necessário, o que mostra essa dependência e interferência familiar que muitos dos autistas não gostariam de ter (ANDERSON, 2021).

Além disso, alguns trabalhos realizaram um estudo piloto, para identificar as falhas e possíveis alterações que pudessem ser feitas para a aplicação dos questionários. E receberam uma carta convite detalhando os objetivos e procedimentos da pesquisa, garantindo o sigilo e informando o direito de desistir a qualquer momento (WOOLARD et al., 2021; COPE; REMINGTON, 2022; TOMCZAK; MPOFU; HUTSON, 2022).

Em uma outra alternativa foram oferecidas diversas opções para a aplicação do questionário, para que assim, o estudo fosse o mais inclusivo possível, realizando de forma presencial, chat, e-mail ou por chamada de vídeo. Assim, podemos concluir que, algumas aplicações escolhidas, podem não ter sido acessível a sua totalidade, pois, alguns autistas apresentam deficiência intelectual ou outras dificuldades de linguagem e comunicação (ROMUALDEZ; WALKER; REMINGTON, 2021; ROMUALDEZ et al., 2021).

Na maioria dos estudos, as dificuldades que vivenciam no cotidiano têm sido uma barreira para a integração e perpetuação no ambiente do trabalho, tornando-se um indicador de uma realidade excludente. Rigidez, dificuldade de permanência em ambientes sociais, preconceito e falta de compreensão e adaptação foram os mais citados (LIN; YU; YU, 2012; ANDERSON; BUTT; SARSONY, 2021; ROMUALDEZ et al., 2021; WOOLARD et al., 2021; WOOD; HAPPÉ, 2023).

Lin, Yu e Yu (2012) descreveram em seu trabalho, que as pessoas com TEA realizam somente trabalhos braçais, e, muitas vezes são desvalorizadas independente da qualificação. O que demonstrou que não é a falta de potencial e sim a falta de oportunidade. Segundo Siedler e Idczak-Paces (2021) os autistas, muitas vezes, são rejeitados na primeira fase da entrevista de emprego. Devido as diferenças e a falta de flexibilidade dos empregadores com relação a eles e mesmo diante a tantos avanços quanto ao transtorno, ainda é necessário que haja um aumento na conscientização por inclusão dessas pessoas através de políticas públicas e o conhecimento mais confiável em relação ao autismo.

Com isso, grande parte optam por não divulgar suas características (ANDERSON, 2021; ROMUALDEZ et al., 2021), principalmente quando não tem nenhuma assistência das empresas para pessoa com alguma deficiência ou com transtorno (ANDERSON; BUTT; SARSONY, 2021). Porém, o fato de não compartilhar o seu diagnóstico, pode resultar em um processo estressante, exaustivo e afetando negativamente na autoestima dos mesmos (WOOD; HAPPÉ, 2023).

Outros estudos relatam que o ato de revelar seu diagnóstico é um caminho para uma melhor saúde mental e bem-estar, proteção legal e, melhor compreensão e aceitação dos seus colegas (ROMUALDEZ; WALKER; REMINGTON, 2021; ROMUALDEZ et al., 2021). Sendo assim, observou-se que as primeiras impressões das pessoas com o transtorno, quando elas expõem suas condições, há reduções de mal-entendidos e até a possibilidade de criar impressões favoráveis no local de trabalho, visto que as pessoas ao saberem buscam mais conhecimento a cerca. Porém, ao mesmo passo que pode ser favorável, essa exposição pode vim carregada por discriminação.

Em conformidade com as situações favoráveis do estudo supracitado, Harvery et al. (2021) descrevem que as pessoas que tem traços específicos do autismo são mais propensos a serem adequadamente empregados. Demonstrando as suas qualidades como atenção a padrões, preferência por tarefas repetitivas e trabalho solitário, podem ser pontos fortes em vez de barreiras para o emprego.

Além dos que foram citados, as habilidades cognitivas, qualidades pessoais como honestidade, dedicação e a empatia são também pontos fortes (COPE; REMINGTON, 2022). Isso apoia outros estudos que reconhecem a vantagem do autismo, como de Maslahati et al. (2022), descrevendo que eles podem se destacar em trabalhos que exigem alto grau de precisão na percepção visual, atenção aos detalhes e concentração por longos períodos de tempo, principalmente devido ao mecanismo de hiper foco que eles detém. É importante reconhecer que os pontos fortes não se direcionam a todos os autistas, pois, há níveis e características diferentes de cada um.

No estudo de Anderson, Butt e Sarsony (2021) observou-se que existem empresas que tentam apoiar funcionários com TEA. Como exemplo, existe a empresa de aplicativos corporativos, também conhecido como SAP. Ela substitui a típica entrevista de emprego por uma atividade de grupo, a qual os observadores avaliam a capacidade de um candidato com TEA de seguir instruções e se relacionar com os outros. Os candidatos aprovados fazem um curso de quatro semanas sobre o local para ajudá-los a navegar no ambiente corporativo. Enquanto isso, futuros colegas e não apenas colegas de trabalho, mas guardas de segurança e funcionários do refeitório, recebem treinamento sobre o autismo, com objetivo de melhorar a relação e realizar adaptações como na iluminação, no espaço e o respeito com seus colegas, para que assim, se torne um ambiente mais confortável.

Alguns resultados dos estudos mostraram a grande influência da família na procura do primeiro emprego e por situações que deram errado (ANDERSON; BUTT; SARSONY, 2021; ROMUALDEZ et al., 2021). Essas situações, como a de não conseguir emprego, e, falta de experiência que muitas vezes é devido a super proteção dos pais, tendem a gerar uma dependência contínua, ansiedade, traumas, especialmente em achar que podem ser insuficientes e que não vão conseguir adentrar em nenhum ambiente laboral, influenciando, assim, na autonomia deles (ROMUALDEZ et al., 2021).

Além do enfrentamento da família, o preconceito, discriminação, assédio e/ou exploração que os autistas sofrem, são questões ainda muito corriqueiras no cotidiano dos mesmos, principalmente quando inseridos no mercado de trabalho e precisam conviver diariamente com pessoas sem transtorno e deficiências. Esses fatores muitas vezes são difíceis de detectar, resultando em altos níveis de fadiga ou esgotamento no ambiente de trabalho. Situações como essas tendem a ser uma barreira muito grande para manterem relacionamentos com as pessoas e também no emprego (WOOD; HAPPÉ, 2023; WOOLARD et al., 2021).

De acordo com os trabalhos dessa revisão, alternativas como treinamentos de educação e conscientização sobre autismo permitiram que empregadores e colegas de trabalho

reconhecessem os pontos fortes associados ao autista e facilitassem significativamente os processos de trabalho (COPE; REMINGTON, 2022; TOMCZAK; MPOFU; HUTSON, 2022). Os processos de contratação devem ser acomodados para detectar pontos fortes e habilidades relacionadas ao trabalho, em vez de apenas avaliar habilidades sociais e de comunicação.

Além disso, recomenda-se que as empresas ou gerentes/colegas promovam uma cultura de local de trabalho mais inclusiva. Apoios, pequenas adaptações no trabalho, entender as características de comunicação, como dar mensagens claras e descrições detalhadas de tarefas, de preferência por escrito, são úteis para produtividade e conforto no ambiente laboral.

Tomczak, Mpofu, Hutson (2022) trouxeram em seu estudo a discussão do trabalho remoto para as pessoas com TEA. Citam como vantajoso a comunicação interpessoal que pode ser menos intensa e as adaptações no ambiente, além do aumento no equilíbrio entre vida pessoal e profissional devido aos horários flexíveis. Porém, dentre esses horários flexíveis pode surgir a dificuldade do autista de definir e limitar as horas de trabalho. Também, em alguns contextos, ele cita que fornecer um mentor pode ser uma estratégia eficaz na produção do autista, especialmente quando o monitoramento direto por algum supervisor não é possível ou quando não tem nenhum tipo de monitoramento.

5.6 Conclusão

Com esta revisão, conclui-se que apesar das dificuldades, principalmente a falta de adaptação e intolerância das pessoas em relação ao autista na inserção no ambiente laboral, sugere-se que no contexto social, as empresas e os próprios empregadores devam considerar como podem apoiar funcionários autistas a utilizarem seus pontos fortes como o alto grau de precisão na percepção visual e hiper foco no contexto do trabalho. Estratégias fornecidas a esse público podem ajudar a tomarem decisões sobre qual emprego pode ser o certo para eles e a reconhecer o imenso valor que eles podem trazer para o local de trabalho, podendo ocupar não somente cargos braçais, mas também cargos de importância e relevância nas empresas.

5.7 Referências

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 992 p.

ANDERSON, Amelia M. Exploring the workforce experiences of autistic librarians through accessible and participatory approaches. **Library & Information Science Research**, v. 43, n.

2, p. 101088, 2021.

ANDERSON, Connie; BUTT, Catherine; SARSONY, Clare. Young adults on the autism spectrum and early employment-related experiences: aspirations and obstacles. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 51, n. 1, p. 88-105, 2021.

ANDRADE, Luciana Carla Lopes de. **O autismo como invenção da psicopatologia moderna**. 2014. 115 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2014.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa**. 2017. 61 f. Dissertação (Mestrado) - Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2017.

BURGESS, Sloane; CIMERA, Robert E. Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: a state of the states report. **American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities**, v. 119, n. 1, p. 64-83, 2014.

CAMARGOS JÚNIOR, Walter. (Coord.). **Transtornos invasivos do desenvolvimento: 3º milênio**. Brasília: Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2005. 260 p.

CASTRO, Mariana Ribeiro de; FERREIRA, Karla Patrícia Martins. Ambientes físicos inclusivos a crianças com Transtorno do Espectro Autista: uma revisão de literatura. **Revista Educação Especial**, v. 35, p. 1-19, 2022.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. **National Center for Birth Defects and Developmental Disabilities. Is there an ASD epidemic?** 2019. Disponível em <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html> Acesso em: 12 maio 2023.

COPE, Rosie; REMINGTON, Anna. The strengths and abilities of autistic people in the workplace. **Autism in Adulthood**, v. 4, n. 1, p. 22-31, 2022.

HARVERY, Madeleine. et al. Employment profiles of autistic adults in Australia. **Autism Research**, v. 14, n. 10, p. 2061-2077, 2021.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Associativismo em famílias de autistas: a gênese da Associação Fortaleza Azul. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, 2016. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/autistas.html> Acesso em: 12 maio

2023.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; SILVA FILHO, José Carlos Lázaro da; NISSEL, Katrin Maria. Inclusão produtiva de pessoas com autismo: o caso da Auticon. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 3, p. 15-33, 2020.

LIN, Ling-Yi; YU, Shu-Ning; YU, Ya-Tsu. A study of activities of daily living and employment in adults with autism spectrum disorders in Taiwan. **International Journal of Rehabilitation Research**, v. 35, n. 2, p. 109-115, 2012.

MASLAHATI, Tolou. et al. How do adults with autism spectrum disorder participate in the labor market? A German multi-center survey. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 52, n. 3, p. 1066-1076, 2022.

NEUMÄRKER, K. J. Leo Kanner: his years in Berlin, 1906-24. The roots of autistic disorder. **History of Psychiatry**, v. 14, n. 54, p. 205-218, 2003.

PAULA, Cristiane S. et al. Brief report: prevalence of pervasive developmental disorder in Brazil: a pilot study. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 41, n. 12, p. 1738-1742, 2011.

ROMUALDEZ, Anna Melissa. et al. “People might understand me better”: diagnostic disclosure experiences of autistic individuals in the workplace. **Autism in Adulthood**, v. 3, n. 2, p. 157-167, 2021.

ROMUALDEZ, Anna Melissa; WALKER, Zachary; REMINGTON, Anna. Autistic adults’ experiences of diagnostic disclosure in the workplace: Decision-making and factors associated with outcomes. **Autism & Developmental Language Impairments**, v. 6, p. 23969415211022955, 2021.

SIEDLER, Agnieszka; IDCZAK-PACEŚ, Edyta. Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland. **Advances in Autism**, v. 7, n. 1, p. 49-59, 2021.

SOUZA, Andriara Cristina de; BENITEZ, Priscila; CARMO, João dos Santos. Diretrizes de acessibilidade de interfaces digitais para pessoas com Transtorno do Espectro Autista: uma revisão integrativa de literatura. **Revista Educação Especial**, v. 34, p. 1-21, 2021.

TOMCZAK, Michał T.; MPOFU, Elias; HUTSON, Nathan. Remote work support needs of employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: perspectives of individuals with autism

and their coworkers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 17, p. 10982, 2022.

UNIVERSIDADE ABERTA DO SUS. **Atenção à reabilitação da pessoa com Transtorno do Espectro Autista**. 2021. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/cursos/curso/46585>. Acesso em: 12 maio 2023.

WOOD, Rebecca; HAPPÉ, Francesca. What are the views and experiences of autistic teachers? Findings from an online survey in the UK. **Disability & Society**, v. 38, n. 1, p. 47-72, 2023.

WOOLARD, Alix. et al. Perceptions of social and work functioning are related to social anxiety and executive function in autistic adults. **Autism**, v. 25, n. 7, p. 2124-2134, 2021.

6 CAPÍTULO 2 – AUTISMO E OS ENTRAVES NO MERCADO DE TRABALHO EM UM MUNICÍPIO DE GRANDE PORTE**

6.1 Resumo

Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte.

Objetivo: 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. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal, descritivo, quanti-qualitativa, conduzido em uma associação de capacitação para o mercado de trabalho para pessoa com TEA (n=22), no ano de 2022, em Salvador, Bahia. O instrumento de coleta foi um questionário semiestruturado, contemplou perguntas sobre o perfil sociodemográfico e entraves ao se inserirem no mercado. **Resultados:** Do total, 36,36% afirmaram que já se inserem, porém, avaliaram seu desempenho no emprego como razoável (87,50%) e relataram que não conseguem fazer todas as atividades que são delegadas (100%). Questionados sobre a Lei, 68,18% responderam que não tem conhecimento e que já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação só por serem autistas (87,50%). Outro sentimento relatado por 75%, é que sentem excluídos pelos colegas. Além disso, salientaram que a principal dificuldade de conseguir emprego é a falta de preparo (54,55%). **Conclusões:** As maiores dificuldades para inserção no mercado de trabalho foram realizar as atividades delegadas e preconceito ou discriminação. Além disso, desconhecimento dos seus direitos em relação a Lei.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista; Mercado de Trabalho; Inclusão Social.

6.2 Abstract

Autism and obstacles in the labor market in a large city.

Objective: To identify the main difficulties in the insertion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the professional process, as well as to evaluate their knowledge about Law 8.213/91, which regulates their rights in relation to work. **Methodology:** This is a cross-sectional, descriptive, quantitative-qualitative study, conducted in a training association for the labor market for people with ASD (n=22), in the year 2022, in Salvador, Bahia. The collection instrument was a semi-structured questionnaire, which included questions about the sociodemographic profile and barriers to entering the market. **Results:** Of the total, 36.36% stated that they are already part of the job, however, they evaluated their job performance

** Normatizado segundo a revista Research, Society & Development (Anexo D).

as reasonable (87.50%) and reported that they cannot do all the activities that are delegated (100%). Asked about the Law, 68.18% answered that they are not aware and that they have already suffered some kind of prejudice or discrimination just because they are autistic (87.50%). Another feeling reported by 75% is that they feel excluded by their colleagues. In addition, they pointed out that the main difficulty in getting a job is the lack of preparation (54.55%). **Conclusions:** The biggest difficulties for entering the job market were performing delegated activities and prejudice or discrimination. In addition, ignorance of their rights under the law.

Keywords: Autism Spectrum Disorder; Job Market; Social Inclusion.

6.3 Introdução

O Autismo é um transtorno no neurodesenvolvimento, de origem desconhecida e está presente desde o nascimento, apresentando dificuldades na comunicação e na interação social, impactando no comportamento emocional e social do ser humano. (Nascimento et al., 2014; Gadbem et al., 2022). A gravidade do autismo pode variar de sujeito para sujeito, podendo ser dependente de outras pessoas ou apresentar muitas dificuldades (Leopoldino, 2015). Em consequência disso, esses indivíduos encontram extrema dificuldade ao tentar a inserção no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015).

No Brasil, existe a chamada Lei de Cotas (Lei 8.213/91) como uma forma de integração das pessoas com deficiência ao mundo corporativo (Brasil, 1991). Porém, somente em 2012, as pessoas com autismo são reconhecidos como pessoas com deficiência, após a sanção da Lei 12.764, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) (Brasil, 2012). Nesse sentido, essas Leis trouxeram benefícios que preveem a admissão e inserção de pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados, sendo obrigadas a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos.

Além disso, os avanços nas terapias e oferecimento de serviços de apoio, assim como recentes avanços na inserção de autistas no ensino, propendem a gerar um crescimento no número de autistas que procuram posições no mercado de trabalho (Talarico et al., 2019). No entanto, a contratação e manutenção no mundo corporativo tornam-se desafiadores para as pessoas diagnosticadas com TEA.

Entretanto, os indivíduos com TEA relatam três dificuldades principais no que se refere à inserção no mercado de trabalho, como dificuldade em obter emprego, em permanecer nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação (Talarico et al., 2019). Altos

níveis de estresse, problemas interpessoais e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade, ataques de fúria e interferindo diretamente na diminuição da qualidade de vida (Nora et al., 2016; Taniguchi et al., 2022).

A dificuldade de um TEA entrar no mercado de trabalho é um indicador de uma realidade excludente. Os ambientes sem suporte ou adaptações, o comportamento de gestores e colegas, a ocorrência de discriminação e perseguição, e falta de incentivos e políticas públicas podem ser fatores agravantes na adaptação ao trabalho, o que pode inviabilizar a atuação de muitos autistas no ambiente laboral (Bravim, 2017; Leopoldino, 2016).

Com isso, na interface de se compreender cada vez mais a necessidade do autista de se integrar no mercado de trabalho, o objetivo neste estudo é de identificar as 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 benefícios e direitos em relação ao mercado de trabalho.

6.4 Metodologia

Trata-se de um estudo transversal, descritivo e de abordagem quanti-qualitativa, conduzido em uma associação de capacitação para o mercado de trabalho, nomeado Fantástico Mundo Autista (FAMA) designado a pessoa com TEA, no ano de 2022, em Salvador, Bahia. Todos os autistas registrados na instituição (n=30) foram convidados a participar do estudo, sendo (n=22) incluídos e excluídos os que não conseguiam responder o questionário devido ao nível de autismo, aos que não estavam presentes nos dias da aplicação ou não concordaram participar da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário semiestruturado, aplicado por um único pesquisador, previamente calibrado sobre o assunto. Este instrumento foi elaborado exclusivamente para a presente pesquisa após um vasto levantamento bibliográfico pertinente a temática, para que dessa forma fossem contempladas variáveis validadas, sensíveis e inferentes. O questionário foi realizado em uma única etapa, em que versava sobre as variáveis sociodemográficas (07 questões), dificuldades destes indivíduos na inserção no mercado de trabalho (15 questões) e sobre o conhecimento da Lei que dá esse direito (02 questões).

Para auxílio na análise e tabulação dos dados foram utilizados os softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versão 28.0.1 e Epi Info™ versão 7.2.4.0 para

Windows). Inicialmente foi empregada a análise descritiva para caracterização da amostra, sendo as variáveis categóricas expressas em frequências absolutas e percentuais. E para as associações das variáveis sociodemográficas e as variáveis dos que estão inseridos no mercado de trabalho e dos que se sentiram excluídos pelos seus colegas, foram utilizados por meio do teste de regressão logística ao nível de significância de 5%.

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 29776420.8.0000.5420) e realizado em consonância aos princípios éticos para a pesquisa com seres humanos, exigidos pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde Brasileiro, estando de acordo com a Declaração de Helsinque e Código de Nuremberg.

6.5 Resultados

Do total (n=30) dos Autistas registrados na associação, (n=22) aceitaram fazer parte da pesquisa e responderam ao instrumento aplicado na Associação Fantástico Mundo Autista na cidade de Salvador – BA, em 2022. A maioria dos participantes eram do sexo masculino (95,45%) e (4,55%) do sexo feminino e, conforme na Tabela 1, pertenciam a faixa etária entre 18 e 42 anos. Observou-se uma variação, sendo a média de 25,63 anos e desvio-padrão de 6,29. Dentre os analisados, aproximadamente metade possuía grau de escolaridade ensino médio completo e a maioria possuía o nível 1 de Autismo, classificado pelo DSM-V. Dentre eles, 36,36% já estavam inseridos no mercado de trabalho e todos se capacitaram antes de conseguir seu primeiro emprego.

Quando questionados em relação ao seu desempenho no ambiente de trabalho (figura 1), 87,5% avaliaram seu desempenho como razoável e todos relataram que não conseguem fazer todas as atividades que são delegadas (100%).

Quando questionados se já sofreram algum tipo de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho (figura 2), 87,50% responderam que já sofreram só por serem autistas, relatando serem muitas vezes incompreendidos e outras vezes julgados incapazes de realizar as atividades no ambiente de trabalho. Além disso, 75% relataram que já se sentiram excluídos por uma parcela razoável aos colegas (figura 3).

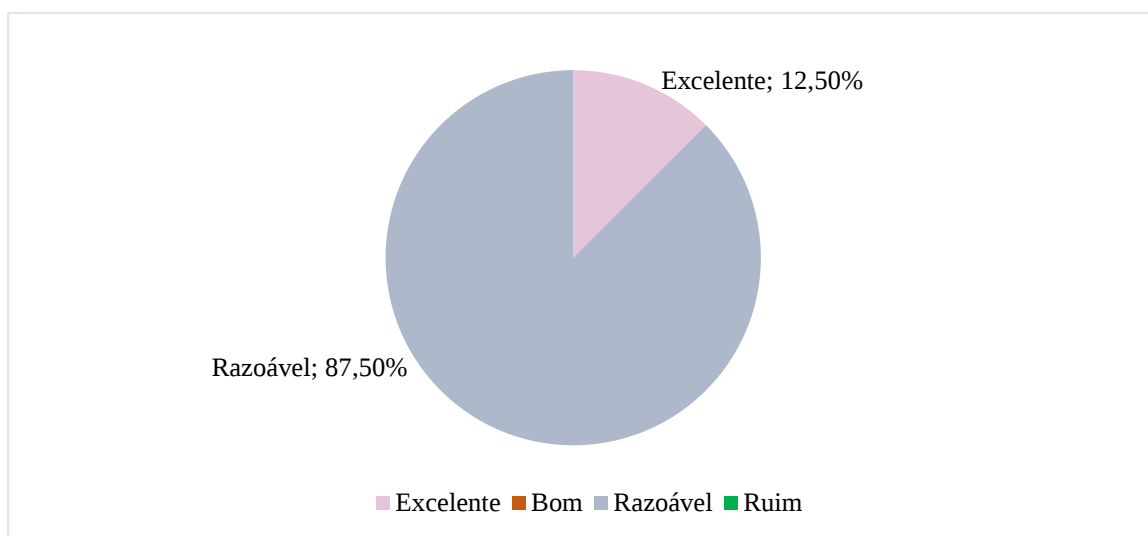
Do total dos participantes, 68,18% disseram que não tem nenhum conhecimento sobre a Lei que dá direito à sua integração no mundo corporativo. Além disso, a grande maioria (63,64%) que não está inserida no mercado, quando questionados em relação a principal dificuldade enfrentada em não conseguir emprego, 54,55% disseram que é a falta de preparo para o mercado

de trabalho.

Tabela 1 - Distribuição percentual do perfil dos Autistas no curso de capacitação para o mercado de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.

Variáveis	n	%
Sexo		
Feminino	1	4.55
Masculino	21	95.45
Total	22	100.00
Faixa etária (anos)		
18-24	13	59.09
25-35	7	31.82
36-42	2	9.09
Total	22	100.00
Grau de Escolaridade		
Fundamental Incompleto	4	18.18
Médio Completo	9	40.91
Médio Incompleto	3	13.64
Superior Completo	3	13.64
Superior Incompleto	3	13.64
Total	22	100.00
Nível do Autismo		
Grau 1 – Leve	17	77.27
Grau 2 – Moderado	5	22.73
Grau 3 – Severo	0	0
Total	22	100.00

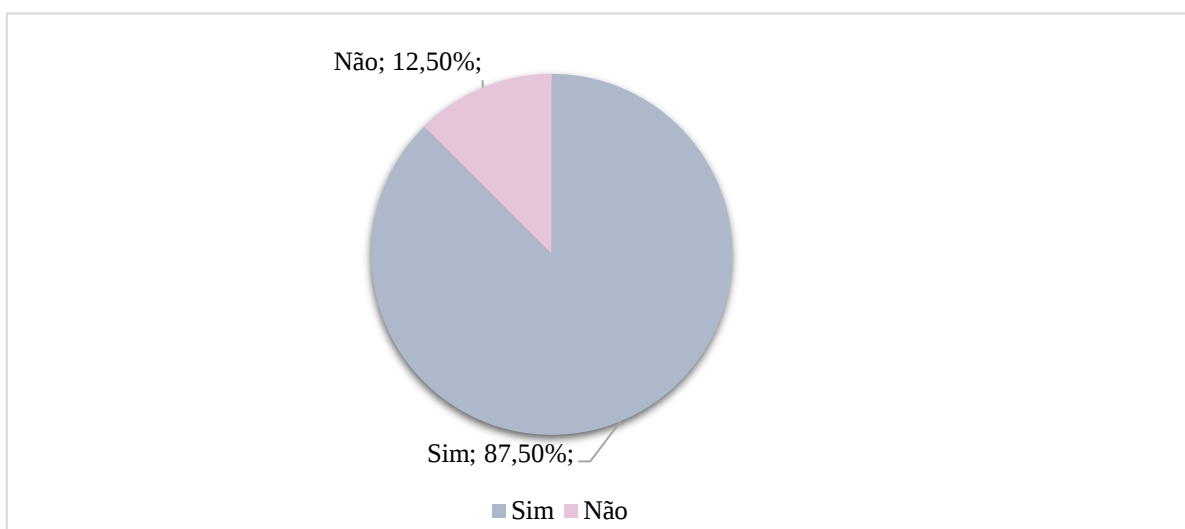
Figura 1 - Distribuição percentual da percepção dos Autistas em relação ao seu desempenho no ambiente de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.



No que concerne as percepções dos entrevistados quanto ao seu desempenho e

realização das atividades delegadas no ambiente de trabalho, observou-se que a maioria respondeu ser desempenho como razoável, e, somente 12,50% relataram ser excelente (figura 1). Além disso, todos que estão inseridos responderam não conseguir realizar todas as atividades demandadas, justificando-se como “medo de errar”, “medo de falar”, “dificuldade de socialização” e “falta de suporte”.

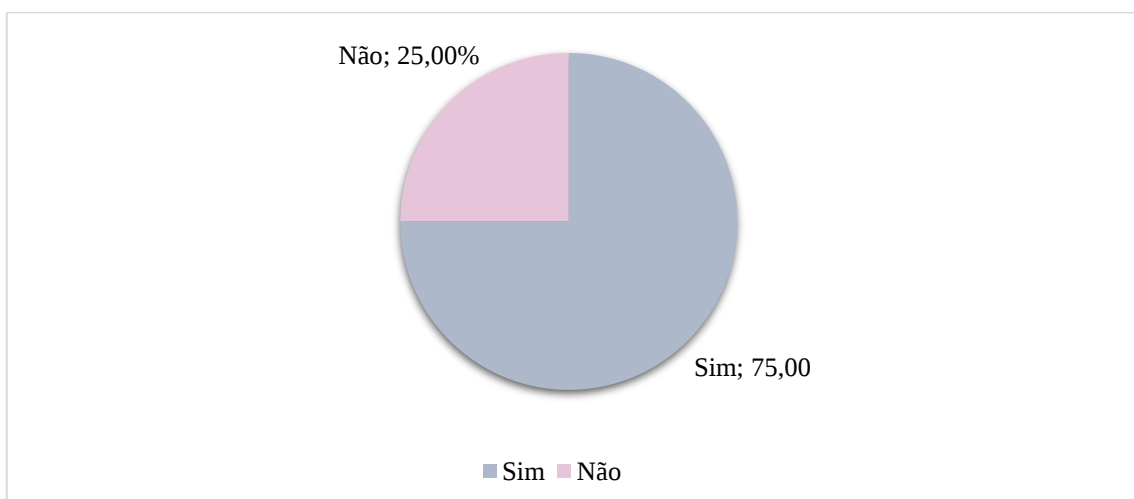
Figura 2 - Distribuição percentual dos Autistas que já sofreram algum tipo de preconceito ou discriminação no seu ambiente de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.



Quando questionados se já sofreram algum tipo de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho (figura 2), 87,50% responderam que já sofreram só por serem autistas, relatando serem muitas vezes incompreendidos e outras vezes julgados incapazes de realizar as atividades no ambiente de trabalho. Além disso, 75% relataram que já se sentiram excluídos por uma parcela razoável aos colegas (figura 3).

Quanto as dificuldades enfrentadas ao conseguir emprego, a maioria respondeu a falta de preparo para se inserirem e as exigências que o mercado de trabalho estabelece ao contratar a pessoa com TEA.

Figura 3 - Distribuição percentual dos Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho. Salvador, Bahia, 2022.



Na tabela 2, foi utilizada a regressão logística com objetivo de prever a empregabilidade das associações e, com isso, verificou-se que houve diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) entre a variável “faixa etária” e os autistas que estão ou não inseridos no mercado de trabalho. Não foi constatada associação estatisticamente significativa entre a análise dos autistas que estão inseridos e as variáveis sociodemográficas (grau de escolaridade, nível de autismo) e conhecimento sobre a Lei de Cotas.

Tabela 2 - Relação entre os Autistas que estão inseridos no mercado de trabalho com as variáveis sociodemográficas e o conhecimento sobre a Lei de Cotas. Salvador, Bahia, 2022.

Análise dos Autistas que estão inseridos no mercado de trabalho							
Variáveis	n	Sim	Não		Total		p-valor
		%	n	%	n	%	
Faixa etária (anos)							
18-24	3	23.08	10	76.92	13	100.00	0.021*
25-35	3	42.86	4	57.14	7	100.00	
36-42	2	100.00	0	0	2	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Grau de Escolaridade							
Fundamental Incompleto	0	0	4	100.00	4	100.00	0.194*
Médio Completo	3	33.33	6	66.67	9	100.00	
Médio Incompleto	1	33.33	2	66.67	3	100.00	
Superior Completo	2	66.67	1	33.33	3	100.00	
Superior Incompleto	2	66.67	1	33.33	3	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Nível de Autismo							
Grau 1 - Leve	7	41.18	10	58.82	17	100.00	0.387*
Grau 2 - Moderado	1	20.00	4	80.00	5	100.00	
Grau 3 - Severo	0	0	0	0	0	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Conhecimento sobre Lei de Cotas							
Não tenho conhecimento	4	26.67	11	73.33	15	100.00	0.166*
Já ouvi falar	4	57.14	3	42.86	7	100.00	
Conheço totalmente	0	0	0	0	0	100.00	
Outros	0	0	0	0	0	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	

*Teste da Regressão Logística.

Dos entrevistados, 75% se sentem excluídos no ambiente de trabalho (tabela 03). Não foi verificada associação estatisticamente significativa em relação aos que se sentiram excluídos e as variáveis sociodemográficas (faixa etária, grau de escolaridade, nível de autismo) e os que sofreram preconceito ou discriminação.

Tabela 3 - Relação entre os Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho com as variáveis sociodemográficas e aqueles que foram vítimas de preconceito ou discriminação. Salvador, Bahia, 2022.

Variáveis	Análise dos Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho						p-valor
	Sim		Não		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Faixa etária (anos)							
18-24	3	100.00	0	0	3	100.00	0.244
25-35	2	66.67	1	57.14	3	100.00	
36-42	1	50.00	1	50.00	2	100.00	
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00	
Grau de Escolaridade							
Fundamental Incompleto	0	0	0	0	0	100.00	0.801
Médio Completo	2	66.67	1	33.33	3	100.00	
Médio Incompleto	1	100.00	0	0	1	100.00	
Superior Completo	1	50.00	1	50.00	2	100.00	
Superior Incompleto	2	100.00	0	0	2	100.00	
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00	
Nível de Autismo							
Grau 1 – Leve	5	71.43	2	28.57	7	100.00	0.537
Grau 2 – Moderado	1	100.00	0	0	1	100.00	
Grau 3 – Severo	0	0	0	0	0	100.00	
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00	
Preconceito ou discriminação							
Sim	6	85.71	1	14.29	7	100.00	0.064
Não	0	0	1	100.00	1	100.00	
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00	

Teste da Regressão Logística.

6.6 Discussão

As dificuldades que os autistas vivenciam em seu cotidiano têm sido uma barreira para a inserção e permanência no ambiente laboral, tornando-se um indicador de uma realidade exclusiva. Para tanto, faz-se necessário a adoção de políticas públicas que visem facilitar a entrada de autistas no mercado de trabalho.

No presente estudo, do total dos entrevistados, 63,64% não estão inseridos no mercado

de trabalho e em conformidade com o estudo de Silva (2021), a proporção de pacientes autistas envolvidos em atividades profissionais é baixa e carece de suporte. No estudo conduzido por Bontempo (2009), somente cerca de 50% dos entrevistados teve alguma contratação, mas que poucos vivenciaram um emprego sustentável, frente as dificuldades encontradas.

Com isso, Seaman e Cannella-Mallone (2016) relatam que é possível constatar que há três eixos temáticos capazes estimular a atuação profissional dos autistas. Eles terem acesso à educação eficaz, incluindo ensino técnico profissionalizante inclusivo, estágios e incentivos ao primeiro emprego e supervisão durante a procura de emprego, continuando após a contratação.

Os grandes problemas relatados no presente estudo em relação ao mercado de trabalho foram a falta de preparo, em conseguir emprego e em manter-se. Essa situação coloca muitas pessoas com autismo em situação de dependência das instituições, do governo e até de parentes, colocando-as em crises financeiras, mesmo que tenham formação e capacidade para trabalhar (Bontempo, 2009; Kohatsu et al., 2021).

Outra questão analisada neste estudo, foi a de que, todos relataram não conseguir realizar as atividades que são delegadas no ambiente laboral. Isso talvez se justifica em possuir necessidades de adaptações específicas no ambiente laboral, como flexibilidade no trabalho diário, nos horários, prazos, materiais de trabalho, no vestuário, espaço físico, forma de comunicação, entre outros (Becker, 2019; Saliba et al., 2012).

Apesar de constatada o desempenho como razoável, e, justificarem ficarem muito nervosos e ansiosos, tais pressupostos estão de acordo com outros estudos, obtendo alternativas como a redução de luz, ruído e a liberdade para utilizar fones de ouvido são medidas simples que podem tornar o ambiente mais amigável ao autista (Schall, 2010).

De acordo com o relato dos participantes deste estudo, os mesmos acreditam que os atos de discriminação ou preconceito sofridos por parte dos colegas sejam em face do transtorno. Sendo incompreendidos e outras vezes julgados incapazes de realizar as atividades no ambiente de trabalho. Isso ocorre de forma explícita ou implícita, limitando a interação social e a conexão com o ambiente laboral, sendo um fator agravante, uma vez que, o suporte dos colegas é um dos principais facilitadores na inserção das pessoas com TEA na ocupação profissional (Hedley et al., 2018).

Rosqvist e Keisu (2012) descrevem em seu estudo, que além do preconceito de potenciais empregadores, há um preconceito que recusa totalmente o acesso a vagas em um grande número de empresas. Caracterizando pela falta de reconhecimento da competência e

habilidades dos profissionais com autismo e pela percepção exacerbada e dos possíveis riscos na admissão e ocupação das pessoas com TEA (Orsmond et al., 2013; Hendricks, 2010). No atual estudo, a grande maioria relataram se sentirem excluídos, e, ao assumirem serviços no trabalho, aceitam adicionalmente o risco de atuar sem o apoio apropriado, em função da sobrevivência, ocultando a sua condição para os chefes e para os seus colegas.

Diante do exposto, ratifica-se a necessidade de envolver o autista na educação, incluindo educação técnica, treinamento vocacional inclusivo, mais cursos profissionalizantes voltado para esse público, para que dessa forma, sejam capazes de desenvolver suas habilidades, competências e autonomia para se inserirem no ambiente laboral.

6.7 Conclusão

Com este estudo, conclui-se que as maiores dificuldades para inserção no mercado de trabalho foram as dificuldades em realizarem as atividades delegadas, por se sentirem incapacitados para exercer a função no mercado de trabalho e por sofrerem preconceito ou discriminação. Além disso, desconhecimento dos seus direitos em relação a Lei.

Para tanto, estratégias devem ser fornecidas a esse público, para que possam ter autonomia, qualidade de vida, e, consequentemente, serem inseridos de forma efetiva no mercado de trabalho.

6.8 Referências

Becker, L. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. Estudos Econômicos, 49(1), 39-64. <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>

Bontempo, T. (2009). Sensory processing patterns in high-ability adults with autism spectrum disorders in the workplace (dissertação). Queen's College, Kingston.

Brasil. (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm

Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

Bravim, R. T. (2017). Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa (dissertação). Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória.

Gadbem, S. K., Jardim, S. P., Nakasu, M. V. P., & Marotti, J. B. G. (2022). Percepções dos profissionais da saúde sobre o diagnóstico precoce e habilidades comunicacionais e relacionais no cuidado da criança com transtorno do espectro autista. *Research, Society and Development*, 11(12), e504111234831. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34831>

Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528–541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>

Hendricks, D. R. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>

Kohatsu, G. L., Garcia, L. F., Yamaguchi, U. M., & Massuda, E. M. (2021). Benefício de prestação continuada: percepção de pessoas deficientes sobre o processo de solicitação e uso deste recurso. *Saúde e Desenvolvimento Humano*, 9(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.18316/sdh.v9i1.6212>

Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, 9(22), 853-868.

Leopoldino, C. B. (2016). Associativismo em famílias de autistas: a gênese da associação fortaleza azul. RCCSS. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/autistas.html>

Nascimento, M. I. C., Cordioli, A. V., Kieling, C., Silva, C. T. B., Passos, I. C., & Barcellos, M. T. (2014). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5 (5ª ed.) Porto Alegre: Artmed.

Nora, D., Kons, L., & Amorim, M. (2016). Autismo no ensino superior. <https://cotidiano.sites.ufsc.br/especial-autismo-no-ensino-superior/>

Orsmond, G. I., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Sterzing, P. R., & Anderson, K. A. (2013). Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(11), 2710–2719. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1833-8>

Rosqvist, H. B. & Keisu, B. (2012). Adaptation or recognition of the autistic subject? reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the swedish autistic self-advocacy movement. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 203-212. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0615>

Saliba, N. M., Moimaz, S. A. S., Prado, R. L., & Garbin, C. A. S. (2012). Percepção do cirurgião-dentista sobre formação profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho. *Revista de Odontologia da UNESP*, 41(5), 297-304.

Schall, C. M. (2010). Positive behavior support: supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 109-115. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0500>

Seaman, R. L. & Cannella-Malone, H. I. (2016). Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 28(3), 479-494. <https://doi.org/10.1007/s10882-016-9479-z>

Silva, L. S. (2021). A inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho (trabalho de conclusão de curso). Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Juazeiro do Norte.

Talarico, M. V. T. S., Pereira, A. C. S., & Goyos, A. C. N. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, e119. <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>

Taniguchi, A. L. P., Marra, D. A., & Almeida, R. J. (2022). Impactos psicossociais da pandemia da COVID-19 em indivíduos com transtorno do espectro autista: revisão sistemática. *Research, Society and Development*, 11(12), e477111234942. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34942>

ANEXO A - REFERÊNCIAS INTRODUÇÃO GERAL*; REVISÃO DE LITERATURA†; E METODOLOGIA EXPANDIDA‡

1. Nascimento MIC, Cordioli AV, Kieling C, Silva CTB, Passos IC, Barcellos MT. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5th ed. Porto Alegre: Artmed; 2014.
2. Gadbem SK, Jardim SP, Nakasu MVP, Marotti JBG. Percepções dos profissionais da saúde sobre o diagnóstico precoce e habilidades comunicacionais e relacionais no cuidado da criança com transtorno do espectro autista. *Res Soc Dev.* 2022;11(12):e504111234831. doi: 10.33448/rsd-v11i12.34831.
3. Camargo Júnior W., coordenador. Transtornos invasivos do desenvolvimento: 3º milênio. Brasília: Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; 2005.
4. Neumärker KJ. Leo Kanner: his years in Berlin, 1906-24. The roots of autistic disorder. *Hist Psychiatry.* 2003;14(54 Pt 2):205-18. doi: 10.1177/0957154X030142005.
5. Leopoldino CB, Silva Filho JCL, Nissel KM. Inclusão produtiva de pessoas com autismo: o caso da Auticon. *Rev Interd Gest Soc.* 2020;9(3):15-33. doi: 10.9771/23172428rigs.v9i3.33565.
6. Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 1991 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm.
7. Brasil. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2012 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-572014/2012/lei/12764.htm.
8. Nora D, Kons L, Amorim, M. Autismo no ensino superior. 2016 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: <https://cotidiano.sites.ufsc.br/especial-autismo-no-ensino-superior>.
9. Taniguchi ALP, Marra DA, Almeida RJ. Impactos psicossociais da pandemia da COVID-19 em indivíduos com transtorno do espectro autista: revisão sistemática. *Res Soc Dev.* 2022;11(12):e477111234942. doi: 10.33448/rsdv11i12.34942.
10. Hendricks D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *J Vocat Rehabil.* 2010;32(2):125-34. doi: 10.3233/JVR-2010-0502.
11. Walsh L, Lydon S, Healy O. Employment and vocational skills among individuals with

autism spectrum disorder: predictors, impact, and interventions. *Rev J Autism Dev Disord*. 2014;1:266-75. doi: 10.1007/s40489-014-0024-7.

12. Lorenz T, Frischling C, Cuadros R, Heinitz K. Autism and overcoming job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLoS One*. 2016;11(1):e0147040. doi: 10.1371/journal.pone.0147040.

13. Hedley D, Cai R, Uljarevic M, Wilmot M, Spoor JR, Richdale A, et al. Transition to work: perspectives from the autism spectrum. *Autism*. 2018;22(5):528-41. doi: 10.1177/1362361316687697.

14. Hedley D, Spoor J, Uljarevic M, Wilmot M, Cai R, Moss S, et al. Work experiences and well-being in employees with Autism Spectrum Disorder. *Proceedings in Academy of Management*, 2017. doi: 10.5465/AMBPP.2017.14563abstract.

15. Scott M, Milbourn B, Falkmer M, Black M, Bölte S, Halladay A, et al. Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: a scoping review. *Autism*. 2019;23(4):869-901. doi: 10.1177/1362361318787789.

16. Talarico MVTS, Pereira ACS, Goyos ACN. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Rev Educ Espec*. 2019;32:e119. doi: 10.5902/1984686X39795.

17. Bidart HT, Santos CAS. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. *Rev Econ Gest*. 2021;21(60):114-41. doi: 10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141.

18. Ramos DM. A preparação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista para o mercado de trabalho. 2021 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/26302>.

19. Maslahati T, Bachmann CJ, Höfer J, Küpper C, Stroth S, Wolff N, et al. How do adults with autism spectrum disorder participate in the labor market? A german multi-center survey. *J Autism Dev Disord*. 2022;52(3):1066-76. doi: 10.1007/s10803-021-05008-6.

20. Alvarenga NM. Lei Berenice Piana e inclusão dos autistas no Brasil. 2017 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: <https://fadiva.com.br/documentos/jusfadiva/2017/06.pdf>.

21. Leopoldino CB. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Gestão Soc*. 2015;9(22):853-68.

22. Guareschi T, Alves MD, Naujorks MI. Autismo e políticas públicas de inclusão no Brasil. *J Res Spec Educ Needs*. 2016;16(S1):246-50. doi: 10.1111/1471-3802.12286.
23. Graf WD, Miller G, Epstein LG, Rapin I. The autism "epidemic": ethical, legal, and social issues in a developmental spectrum disorder. *Neurology*. 2017;88(14):1371-80. doi: 10.1212/WNL.0000000000003791.
24. Gonçalves Neto A, Lyrio ACO, Dias FMA, Amaral SCS, Rodrigues DF. Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. *Rev Transformar*. 2020;14(1):181-93.
25. Bunt D, van Kessel R, Hoekstra RA, Czabanowska K, Brayne C, Baron-Cohen S, et al. Quotas, and anti-discrimination policies relating to autism in the EU: scoping review and policy mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania. *Autism Res*. 2020;13(8):1397-417. doi: 10.1002/aur.2315.
26. Martins NM, Moreira RBR. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Anais da 16ª Mostra de Iniciação Científica – Congrega*, 2020, p. 286-91.
27. Souza MAD. Vivências de pessoas com transtorno do espectro autista na inclusão profissional [monografia]. Bauru: Centro Universitário Sagrado Coração; 2021.
28. Veras PRM, Castro RMM. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho *Braz J Dev*. 2021;7(10):95945-65. doi: 10.34117/bjdv7n10-084.
29. Palácios ALR, Palácios ABR, Santos ORD, Masotori SS, Moraes YPD. Empregabilidade do jovem autista no Brasil. 2022 [citado 17 jul. 2023]. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9170/1/administracao_2022_1_analuizaribeiropalacios_empregabilidadedojovemautistanobrasil.pdf
30. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG; PRISMA Group. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Med*. 2009;6(7):e1000097. doi: 10.1371/journal.pmed.1000097.

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO E QUESTIONÁRIO



Você está sendo convidado a participar do estudo **“Autismo e os entraves no mercado de trabalho em município de grande porte”**. Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar o seu consentimento. Sua participação será de grande importância, pois permitirá obter informações importantes sobre a inserção do autista no mercado de trabalho, bem como, os principais entraves encontrados no dia-a-dia, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa contribuir para a melhor compreensão sobre a diversidade no mercado de trabalho advinda da inclusão de um portador da síndrome do autismo. Os dados coletados serão utilizados somente para os objetivos propostos pelo estudo. Não haverá nenhum risco envolvendo os participantes, assim como não haverá custos ou pagamento pela aceitação em participar. **As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação.**

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Data: ____/____/____

Nome: _____

Assinatura

ANEXO B – QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

O questionário de avaliação é objetivo, contendo 24 questões:

IDENTIFICAÇÃO

1. Nome: _____
2. Data de Nascimento: ____ / ____ / ____
3. Idade (Anos): _____
4. Sexo: ☐ Feminino
☐ Masculino
5. Nível de Escolaridade: ☐ Fundamental Completo
☐ Médio incompleto
☐ Médio Completo
☐ Superior Incompleto
☐ Superior Completo
6. Estado Civil: ☐ Solteiro
☐ Casado
☐ Amasiado
7. Nível do Autismo: ☐ Leve – Grau 1
☐ Moderado – Grau 2
☐ Grave – Grau 3

MERCADO DE TRABALHO

8. Você trabalha? ☐ Sim
Se sim, qual sua profissão? _____
☐ Não
Se não, já trabalhou antes? _____
9. Você se capacitou antes de conseguir o seu primeiro emprego?
☐ Sim ☐ Não
10. Como entrou para a entidade empregadora?
☐ Indicação
☐ Processo seletivo
☐ Concurso público
☐ Outro: _____
11. Você está se capacitando para conseguir seu primeiro emprego?
☐ Sim ☐ Não
12. Utilizou sistema de cotas?
☐ Sim ☐ Não
13. Qual é o seu conhecimento sobre a “Lei de Cotas” nº 8.213/91?
☐ Não tenho conhecimento
☐ Já ouvi falar
☐ Conheço totalmente

() Outros: _____

14. Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação em seu trabalho?

() Sim () Não

15. Você gosta da função que exerce em seu trabalho?

() Sim () Não

16. Como você se sente em relação ao seu desempenho no seu emprego/trabalho?

() Excelente

() Bom

() Razoável

() Ruim

17. Quais são as principais dificuldades enfrentadas ao conseguir emprego na cidade de Salvador - BA?

() Falta de acessibilidade - preparo

() Falta de oferta de mão-de-obra no mercado de trabalho

() Falta de cursos profissionalizantes

() Outros

18. Quais são as maiores dificuldades que você encontra no seu ambiente de trabalho?

19. Você consegue realizar as atividades sozinho no trabalho?

() Sim () Não () Algumas

20. Utiliza algum produto de apoio especial (adaptadores, ajuda técnica, softwares) no desempenho das suas funções profissionais?

() Sim () Não

21. Você se sente “fora do lugar” no ambiente de trabalho?

() Sim () Não

22. Você se sente “fora do lugar” em situações sociais?

() Sim () Não

23. Você consegue realizar as atividades sozinho no dia-a-dia?

() Sim () Não () Algumas

24. Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação no dia-a-dia?

() Sim () Não

ANEXO C – ENVIO CAPÍTULO 1^s

12 de 166

[REE] Agradecimento pela Submissão

Externa

Caixa de entrada x

Clenio Perlin Berni

para mim ▾

Carolina Santos de Almeida Carneiro,

Agradecemos a submissão do seu artigo "O autismo e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática" para Revista Educação Especial. Confira seu artigo on-line através do link abaixo:
<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial>

Em caso de dúvidas, envie suas questões para este email. Agradecemos mais uma vez considerar nossa revista como meio de transmitir ao público seu trabalho.

Clenio Perlin Berni

Revista Educação Especial

<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial>

← Responder

→ Encaminhar

qui., 15 de jun., 01:00

☆

↶

⋮

ANEXO D – PUBLICAÇÃO CAPÍTULO 2**

RESEARCH, SOCIETY AND DEVELOPMENT

Letter of Acceptance

The manuscript entitled "Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte", submitted on "10/17/2022" was accepted for publication and will be published within 30 days in the Research, Society and Development Journal - ISSN 2525-3409.

The manuscript is authored by:

Cléa Adas Saliba Garbin, Carolina Santos de Almeida Carneiro, Tânia Adas Saliba and Artênio José Isper Garbin.

São Paulo, October 31, 2022, Brazil.



Dr. Ricardo Shitsuka
Editor