

A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DO TEA NO MERCADO DE TRABALHO

THE INCLUSION OF PEOPLE WITH TEA IN THE LABOR MARKET

LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON TEA AL MERCADO LABORAL

Adelma Araújo Dantas¹
Fernanda Maria Cordeiro Santos²
Henrique Rodrigues Lelis³

RESUMO: No Brasil, a integração de indivíduos portadoras do TEA no ambiente profissional está assegurada pela mesma legislação que estabelece a cota mínima para a contratação de pessoas com deficiências. Neste sentido, o objetivo deste artigo é avaliar a eficiência das políticas e programas de Emprego Apoiado na integração laboral de pessoas com TEA, identificando os benefícios dessa integração tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A metodologia utilizada foi uma revisão integrativa da literatura, com buscas realizadas nas bases de dados SciELO, nos Periódicos da UFSM e na plataforma Periódicos da CAPES, compreendendo o intervalo entre 2015 e 2023. A revisão totalizou 10 artigos, no qual a predominância está na percepção da deficiência como principal atributo das pessoas com TEA no contexto profissional. Nesta pesquisa, conclui-se que, apesar de os estudos apresentarem projetos e iniciativas voltados para uma inserção e manutenção mais justas de pessoas com TEA no mercado de trabalho, persistem desafios significativos. Tais desafios incluem as dificuldades de socialização enfrentadas por pessoas com TEA e a ineficiência na formação profissional que leva em consideração suas necessidades específicas.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista. TEA. Mercado de trabalho. Cambio social.

1568

ABSTRACT: In Brazil, the integration of individuals with ASD in the professional environment is ensured by the same legislation that establishes the minimum quota for the hiring of people with disabilities. In this sense, the objective of this article is to evaluate the efficiency of the policies and programs of Supported Employment in the labor integration of people with ASD, identifying the benefits of this integration for both individuals and organizations. The methodology used was an integrative literature review, with searches carried out in the SciELO databases, in the UFSM Journals and on the CAPES Journals platform, covering the period between 2015 and 2023. The review totaled 10 articles, in which the predominance is on the perception of disability as the main attribute of people with ASD in the professional context. In this research, it is concluded that, despite the studies presenting projects and initiatives aimed at a fairer insertion and maintenance of people with ASD in the labor market, significant challenges persist. Such challenges include the difficulties of socialization faced by people with ASD and the inefficiency in professional training that takes into account their specific needs.

Keywords: Autism Spectrum Disorder. ASD. Labor market. Social change.

¹Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Especialista em Direito Público (INESP). Especialista em Língua Portuguesa e Produção Textual -Facottur. Bacharela em Secretariado pela UFPE.

²Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Especialista em Direito Público (INESP). Bacharela em Administração pela Unicap.

³Doutorado em Sistema de Informação e Gestão do Conhecimento. Veni Creator Christian University.

RESUMEN: En Brasil, la integración de las personas con TEA en el entorno profesional está garantizada por la misma legislación que establece la cuota mínima para la contratación de personas con discapacidad. En este sentido, el objetivo de este artículo es evaluar la eficiencia de las políticas y programas de Empleo con Apoyo en la integración laboral de personas con TEA, identificando los beneficios de esta integración tanto para personas como para organizaciones. La metodología utilizada fue una revisión integradora de la literatura, con búsquedas realizadas en las bases de datos SciELO, en las Revistas de la UFSM y en la plataforma de Revistas CAPES, abarcando el período comprendido entre 2015 y 2023. La revisión totalizó 10 artículos, en los que predomina en la percepción de la discapacidad como principal atributo de las personas con TEA en el contexto profesional. En esta investigación se concluye que, si bien los estudios presentan proyectos e iniciativas encaminadas a una inserción y mantenimiento más justo de las personas con TEA en el mercado laboral, persisten desafíos importantes. Dichos desafíos incluyen las dificultades de socialización que enfrentan las personas con TEA y la ineficiencia en la formación profesional que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

Palabras clave: Trastorno del Espectro Autista. TEA. Mercado laboral. Cambio social.

1. INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), inicialmente descrito por Leo Kanner em 1943, é marcado por dificuldades na linguagem, interação social e tendências a comportamentos repetitivos e estereotipados (Freitas *et al.*, 2021). Na perspectiva da análise do comportamento, é concebido como uma condição que engloba desafios no desenvolvimento, associados a alterações neurológicas que influenciam áreas como interação social, expressão verbal e diversidade de comportamentos observados (Gaiato *et al.*, 2022).

Nos arredores de 1980, a médica britânica Dra. Lorna Wing introduziu pesquisas no campo do autismo, que ficaram conhecidas como a "tríade de Wing". Essa abordagem identificou três áreas de déficit centradas na imaginação, comunicação e interação social (Dos Santos, 2017). Estes conceitos foram interligados com a Teoria da Mente, dando origem a um *continuum* que abrange desde avaliações pré-natais até casos mais complexos, envolvendo dificuldades de aprendizagem e desafios na comunicação e interação (Medeiros *et al.*, 2021).

De acordo com o DSM-5-TR (Crippa, 2023), os critérios de diagnóstico para o TEA são fundamentados em duas principais áreas: a comunicação e interação social, e os padrões restritos de comportamento. Na primeira categoria (critério A), observa-se restrições na reciprocidade socioemocional, dificuldades em expressar-se não verbalmente e uma notável deficiência nas relações interpessoais (Freitas *et al.*, 2021). Além disso, há desafios na

adaptação social e ajuste, evidenciando dificuldades na interação e comportamentos inadequados ou desajustados. O critério B, por sua vez, enfatiza a presença de movimentos repetitivos e/ou ecolalias (comportamentos motores e verbais estereotipados), rigidez em relação a rotinas ou padrões, tanto verbais quanto não-verbais, e reações específicas a estímulos sensoriais do ambiente (distúrbios sensoriais) (Medeiros *et al.*, 2021).

A acolhida e a integração de pessoas com autismo começam dentro do ambiente familiar. Neste sentido, é essencial que a família se ajuste no preparo da criança para o ambiente escolar e futuro profissional desta. Foi a ação conjunta de várias famílias que resultou na sanção da Lei nº 12.764, em 27 de dezembro de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana. Esta legislação foi um marco importante para o reconhecimento do autismo como uma das deficiências abrangidas pela "Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista" (Lyrio *et al.*, 2020).

O foco deste estudo justifica-se como essencial para fomentar uma perspectiva renovada e práticas conjuntas que favoreçam a inclusão de profissionais com TEA no mercado de trabalho. Surge, portanto, uma questão crucial: quão efetivo é o programa de Emprego Apoiado na integração de indivíduos com TEA na esfera profissional? Para responder a este questionamento de forma satisfatória ou apropriada, deve-se reconhecer os significativos desafios e o percurso a ser trilhado para a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

O autismo é uma condição de saúde que implica desafios em interações sociais e comunicação, além de comportamentos repetitivos. Contudo, terapias especializadas podem ajudar essas pessoas a se adaptarem melhor ao mundo ao seu redor. Antigamente, a inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho poderia ser vista como um tema delicado ou até mesmo um tabu. Atualmente, reconhece-se que a inclusão e valorização da diversidade no ambiente de trabalho trazem inúmeros benefícios às equipes (Alves *et al.*, 2020).

A pesquisa se estruturará em uma análise abrangente do autismo, explorando a história, a emergência dos primeiros casos e o processo de diagnóstico, bem como a extensão das oportunidades de emprego para esse público.

Diante o exposto, o objetivo desta pesquisa é avaliar a eficiência das políticas e programas de Emprego Apoiado na integração laboral de pessoas com TEA, identificando

os benefícios dessa integração tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Além disso, visa entender a evolução histórica do autismo e mapear o panorama atual das oportunidades de trabalho para aqueles que estão dentro do espectro, com o intuito de propor melhorias e estratégias para uma inclusão mais efetiva e benéfica.

2. EMPREGABILIDADE E O MERCADO DE TRABALHO

Discutir empregabilidade é abordar um assunto muito relevante na contemporaneidade, visto que envolve as contínuas transformações do panorama mundial, que apresentam desafios cada vez maiores para as empresas e, conseqüentemente, para os trabalhadores. Estas alterações impactam toda a sociedade, afetando desde a educação até o processo de recrutamento. Percebemos, então, uma tendência de mercado que demanda um tipo de profissional capaz de se adaptar às novas exigências, o que está diretamente ligado à necessidade de uma formação constante e atualizada (Neto, 2023).

Com as evoluções do mercado de trabalho, a empregabilidade torna-se um tópico cada vez mais presente nas discussões, sendo um fator crucial tanto para o acesso quanto para a manutenção de um emprego em qualquer setor. Com o avanço tecnológico, os métodos de produção estão em constante modernização, exigindo dos trabalhadores um nível crescente de qualificação profissional para que possam acompanhar esse ritmo acelerado de mudanças. Isso requer o desenvolvimento contínuo de habilidades e competências diversificadas, como as comunicativas, cognitivas e reflexivas (Schall *et al.*, 2015).

Nesse quadro, a empregabilidade também reflete a desigualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. A discussão sobre empregabilidade, conforme Wehman *et al.*, (2017), gira em torno das competências interpretadas como uma forma específica de capacidade obtida por meio do esforço individual. Entretanto, a diminuição das vagas de emprego e das chances de se empregar plenamente suas habilidades, em decorrência das crises no sistema de produção capitalista, intensifica a marginalização social dos indivíduos que se encontram menos preparados.

A exigência cada vez maior por habilidades específicas aumenta a concorrência no mercado de trabalho, o que, por sua vez, exacerba o desafio da inclusão de pessoas com deficiência (PcD's). A equidade nas oportunidades de emprego é comprometida devido às

discrepâncias existentes entre a qualificação e a contratação, frequentemente perpetuadas por falta de informação e preconceitos. O entendimento detalhado das particularidades associadas a cada tipo de deficiência pode ajudar a desfazer mitos sobre as limitações enfrentadas por PcD's e, assim, fomentar a implementação de políticas inclusivas mais eficazes. Reconhecer essas particularidades é fundamental para criar estratégias eficientes que permitam aproveitar as capacidades individuais, considerando também as necessidades específicas (Yuan, 2017).

Segundo Melicio (2019), à medida que o conhecimento sobre o autismo aumenta, novas oportunidades surgem ou as já existentes são aprimoradas, trazendo o indivíduo com autismo cada vez mais para perto do cotidiano de quem não possui essa condição, o que facilita sua entrada no mercado de trabalho. Assim, o tema da inclusão de pessoas com TEA torna-se relevante não só para os setores médico e educacional, mas também para o setor empresarial.

Contudo, segundo informações da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), "indivíduos com deficiências mentais ou intelectuais encontram as maiores dificuldades para se integrarem ao mercado de trabalho, e apesar de ser um desafio, não é algo impossível", visto que a legislação vigente assegura o direito de contratação de pessoas com deficiência nas empresas, o que pode ampliar as oportunidades de emprego para esse grupo.

3. AÇÕES AFIRMATIVAS

As políticas de ação afirmativa representam estratégias de políticas públicas desenvolvidas para mitigar e eventualmente anular desigualdades que foram historicamente formadas e perpetuadas. Indivíduos que nascem com deficiências ou as adquirem durante a vida muitas vezes enfrentam obstáculos que limitam sua participação plena em diversas esferas sociais, como a vida familiar, a educação, o emprego, e atividades de lazer e cultura. A dignidade humana, assegurada pela Constituição Federal brasileira de 1988, reconhece o valor e o respeito inerentes a cada pessoa, o que fundamenta o direito a tratamento igualitário por parte do Estado e da sociedade (Neto, 2023).

A noção de ações afirmativas chegou ao Brasil carregada de significados e reflexões que se formaram a partir das experiências e debates em países onde tais políticas foram primeiramente debatidas e aplicadas, especialmente nos Estados Unidos durante os anos 60,

em um contexto de intensas reivindicações por direitos democráticos. O conceito ganhou destaque internacional, espalhando-se além das fronteiras norte-americanas, alcançando países da Europa Ocidental e chegando ao Brasil (Melicio *et al*, 2021).

No Brasil, as ações afirmativas visam assegurar igualdade de tratamento e de oportunidades, e buscam reparar danos causados por discriminação e exclusão, muitas vezes mascarados ao longo da história do país, e assim alcançar uma cidadania plena. Segundo Guimarães (2015), ações afirmativas emergem como "um aprimoramento jurídico de uma sociedade orientada para o princípio da igualdade de oportunidades na competição entre indivíduos livres" (p.233). Essas políticas são destinadas a criar oportunidades iguais para aqueles que foram prejudicados pela discriminação, permitindo-lhes competir justamente por educação e emprego.

Lyrio *et al.*, (2020) descreve as políticas afirmativas como um conjunto de políticas de caráter obrigatório, opcional ou voluntário, públicas e privadas, destinadas a combater discriminação de raça, gênero, deficiência, e origem nacional ou regional, com o objetivo de corrigir desigualdades no acesso a direitos básicos, como educação e trabalho. A meta dessas políticas é promover uma diversidade representativa nos espaços públicos e privados, tendo em vista que grupos minoritários frequentemente não possuem representação equitativa, seja em posições de liderança e prestígio no mercado de trabalho ou em instituições educacionais que pavimentam o caminho para o sucesso individual.

As ações afirmativas buscam eliminar preconceitos culturais e estabelecer um equilíbrio de direitos através de medidas como cotas obrigatórias, contribuindo para a remoção de barreiras à participação igualitária na sociedade democrática. Segundo Lyrio *et al.*, (2020), essa prática faz parte do conceito de "justiça distributiva ou social", que almeja a distribuição justa de direitos, vantagens, riquezas e outros bens essenciais entre os membros da sociedade.

Portanto, as cotas e outras formas de ações afirmativas têm como propósito a diminuição das disparidades sociais. De Araújo e Dourado (2022) explicam que as ações afirmativas são políticas deliberadas que buscam desenvolver sistemas institucionais diferenciados, favorecendo aqueles que historicamente não tiveram oportunidades equivalentes de participação em uma sociedade livre e democrática. Em síntese, as políticas de ação afirmativa podem ser entendidas como medidas reparatórias, compensatórias e

preventivas, que visam endereçar injustiças históricas e promover a valorização social, cultural, política e econômica de grupos discriminados.

Na Constituição Federal Brasileira de 1988, é possível encontrar a previsão legal do direito à igualdade, especificamente no artigo 3º:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I – construir uma sociedade justa, livre e solidária;
II – garantir o desenvolvimento nacional;
III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Portanto, as ações afirmativas atuam como forças transformadoras e equalizadoras, conforme estabelecido pelo Direito, concretizando a essência do princípio de igualdade que a Constituição do Brasil assegura como um direito fundamental para todos. Estas políticas são mais do que instrumentos de inclusão; elas também desempenham um papel crucial na redução das disparidades sociais e na promoção do exercício completo da cidadania e de todos os direitos fundamentais, decorrentes da igualdade substancial prevista na Constituição (Neto, 2023).

No contexto brasileiro, o debate sobre a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a perspectiva da igualdade substancial, é muitas vezes limitado ao âmbito da legislação de cotas. No entanto, essa abordagem precisa ser ampliada, pois há uma variedade de outros fatores que também necessitam ser considerados e implementados efetivamente (Lyrio *et al.*, 2020).

1574

4. A LEI BERENICE PIANA E A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

No dia 27 de dezembro de 2012, a então Presidente Dilma Rousseff sancionou a lei que criou a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho é assegurada pela mesma legislação que estabelece a cota mínima para a contratação de indivíduos com deficiências. A Lei nº 12.764, de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, incluiu o autismo entre as condições reconhecidas como deficiência (Neto, 2023).

Essa legislação surgiu da mobilização de uma mãe chamada Berenice, que iniciou um movimento em defesa dos direitos e oportunidades para pessoas com autismo receberem

tratamento adequado. Ela se empenhou e uniu-se a outras famílias que, como ela, buscavam acesso a tratamentos que não tinham condições de financiar para seus filhos, também autistas (Lyrio et al., 2020).

Apesar de pesquisas, como a de Ritvo *et al.*, em (1988), indicarem que pessoas com autismo podem ter empregos remunerados, a realidade mostra que, conforme estudos recentes como o de Scott *et al.*, em (2019), são poucos os que conseguem alcançar tal feito. Pesquisas, como a de Hendricks em (2010), apontam que indivíduos com TEA possuem tanto a habilidade quanto o desejo de trabalhar. No entanto, enfrentam diversos obstáculos, incluindo o acesso limitado a empregos que correspondam às suas qualificações e a dificuldades de comunicação entre empregadores e empregados autistas. Essas barreiras são exacerbadas pelas dificuldades que pessoas com TEA podem ter em compreender relações sociais e em lidar com sua hipersensibilidade sensorial, resultando frequentemente em ambientes de trabalho inadequados e despreparados (Todorov.; Hanna, 2010).

Esses direitos ao trabalho e à não discriminação são garantidos pela Constituição Federal de 1988 a todos os cidadãos brasileiros, independentemente de possuírem alguma deficiência, conforme citado no "Manual dos Direitos da pessoa com autismo". O Artigo 5º da Constituição assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer espécie, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país direitos fundamentais como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

No Brasil, o emprego de pessoas com deficiência é garantido por meio do sistema de cotas, que é uma das modalidades de ações afirmativas e políticas públicas respaldadas pela Lei nº 8.213, de 1991, que de acordo com o artigo 93, as empresas que possuem um quadro de 100 ou mais empregados são obrigadas a destinar uma porcentagem específica de suas vagas para pessoas reabilitadas ou com deficiência. A lei determina que para empresas com até 200 empregados, o mínimo de vagas destinadas deve ser de 2%. Para aquelas que têm entre 201 e 500 empregados, a cota é de 3%. Empresas com um número de empregados entre 501 e 1000 devem reservar 4% de suas vagas, e as empresas com mais de 1001 empregados são obrigadas a preencher 5% de seus cargos com pessoas nessas condições. Essa legislação, conhecida como Lei de Cotas, tem como objetivo assegurar que uma parte significativa dos empregos

seja disponibilizada a pessoas com deficiência, promovendo assim a inclusão no ambiente de trabalho (De Araújo.; Dourado, 2022).

Adicionalmente, o Brasil ratificou duas normas internacionais que têm força de lei nacional: a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1983, e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas Portadoras de Deficiência, também chamada de Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 2001. Ambas definem a deficiência, para efeitos de proteção legal, como qualquer limitação física, mental, sensorial ou múltipla que impeça a pessoa de realizar atividades normais da vida diária e que, devido a essa limitação, a pessoa enfrenta dificuldades para se integrar socialmente (Melicio *et al*, 2021).

Esse quadro regulatório é completado pelo Decreto nº 3.298, de 1999, cujo texto foi posteriormente atualizado pelo Decreto nº 5.296, de 2004, após extensas discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) (De Araújo.; Dourado, 2022).

Contudo, apesar de mais de duas décadas de vigência dessa legislação, muitas empresas ainda não a cumprem, frequentemente alegando a escassez de mão de obra qualificada. No entanto, a legislação especifica que não se pode exigir experiência prévia ou qualificação profissional excessiva desses trabalhadores (Neto, 2023).

5. A UTILIZAÇÃO DO EMPREGO APOIADO COMO INTERVENÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL

Um estudo retrospectivo de Schall *et al.*, (2015) analisando registros clínicos, que comparou horas de intervenção, rendimentos, permanência no emprego e dados demográficos associados ao emprego competitivo, revelou que empregos de tempo integral são incomuns para pessoas com TEA. Observou-se que estágios intensivos e experiências práticas de trabalho prepararam esses indivíduos para os desafios encontrados no ambiente laboral. Nota-se que jovens com TEA, ao serem expostos a experiências de trabalho diversificadas e intensas, estariam melhor posicionados para escolher uma carreira e encontrar um emprego estável.

O modelo de "Individual Placement and Support" (IPS), que traduzido para o português "Colocação e suporte individual", é uma abordagem baseada em evidências para emprego assistido destinada a pessoas com doenças mentais graves, facilitando a obtenção e

a manutenção de empregos competitivos de sua escolha, sem necessidade de longos períodos de avaliação ou treinamento prévio. A metodologia IPS promoveu uma melhor colaboração entre profissionais de saúde mental e vocacionais, elevando a satisfação dos empregadores com a performance e integração dos participantes no trabalho (Melicio *et al.*, 2021).

Em um levantamento retrospectivo de 64 pessoas com TEA, constatou-se que elas possuem uma vasta gama de necessidades individuais de suporte para conquistar e manter um emprego competitivo. Além disso, verificou-se que trabalhadores com TEA podem se tornar mais autônomos em seus novos postos de trabalho e manter o emprego por longos períodos (Wehman, *et al.*, 2017).

O emprego apoiado (EA) é personalizado para atender às necessidades específicas dos candidatos, baseando-se em uma avaliação contínua e observação direta. O apoio adicional providenciado a adultos com TEA abrangeu: (1) avaliação situacional em detrimento de testes escritos ou de preferências verbais, (2) uma "intensidade de intervenção" elevada durante o desenvolvimento do emprego, incluindo o uso de simulações e role-playing para entrevistas e obtenção de referências, (3) instrução sistemática, (4) apoios visuais, (5) técnicas de autorreforço e (6) estratégias de autogerenciamento. Esses suportes contribuíram significativamente para o sucesso dos indivíduos na obtenção de empregos competitivos (Borba *et al.*, 2023).

Adicionalmente, um relato sobre um programa voltado para participantes com TEA destacou que todos passaram por treinamento em planejamento de carreira, networking profissional e habilidades para candidatura e emprego. Esse programa gerou empregos com remuneração competitiva e expandiu as oportunidades para pessoas com autismo. Foi argumentado que os indivíduos ganham confiança e conforto ao enfrentar trabalhos desafiadores, apresentando benefícios a longo prazo como melhoria na resolução de problemas, aumento da autoestima, bem-estar emocional frente a comorbidades como depressão e ansiedade, além de aprimoramento na comunicação social e redução de comportamentos restritivos e repetitivos típicos do TEA (Leopoldino, 2015).

Os estudos acima indicam que o ingresso e a manutenção de pessoas com TEA no ambiente profissional ainda enfrentam obstáculos. Entre eles, destaca-se a persistência do estigma que reduz o autismo a uma deficiência, a resistência de equipes em se capacitar para integrar colaboradores com diferenças, as dificuldades de socialização do autista e a

inadequação da qualificação profissional considerando suas especificidades. No entanto, as pesquisas também apontam para avanços, mostrando projetos e estratégias que buscam facilitar o acesso e a permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Ainda segundo Borba *et al* (2023) isso inclui a sensibilização e o treinamento dos empregadores, a criação de políticas públicas focadas nas demandas específicas dessa população e a adaptação do ambiente de trabalho para melhor acolhimento e motivação dos indivíduos autistas.

6. METODOLOGIA

Esta pesquisa se enquadra no âmbito da pesquisa aplicada, adotando uma abordagem qualitativa. Trata-se de um estudo exploratório e descritivo que empregou procedimentos de pesquisa bibliográfica, focada na revisão integrativa de literatura. Isso foi feito com o propósito de oferecer uma análise aprofundada e fundamentada a inclusão da pessoa portadora do TEA no mercado de trabalho.

Adicionalmente, houve a síntese de informações relevantes sobre o tema da pesquisa, com o intuito de facilitar o acesso a essas informações para pesquisadores interessados na temática (GIL, 2017). Dentro deste contexto, a pesquisa tem por objetivo explorar estudos recentes que investigam a eficácia do programa Emprego Apoiado na inclusão das pessoas portadoras do TEA no mercado de trabalho. Foram conduzidas buscas em bases eletrônicas como PsicoInfo, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Periódicos UFSM e Periódicos CAPES, utilizando termos e palavras-chave apropriados para delimitar o campo de pesquisa, tais como Transtorno do Espectro Autista, TEA, Mercado de trabalho, Cambio social (Andrade, 2010).

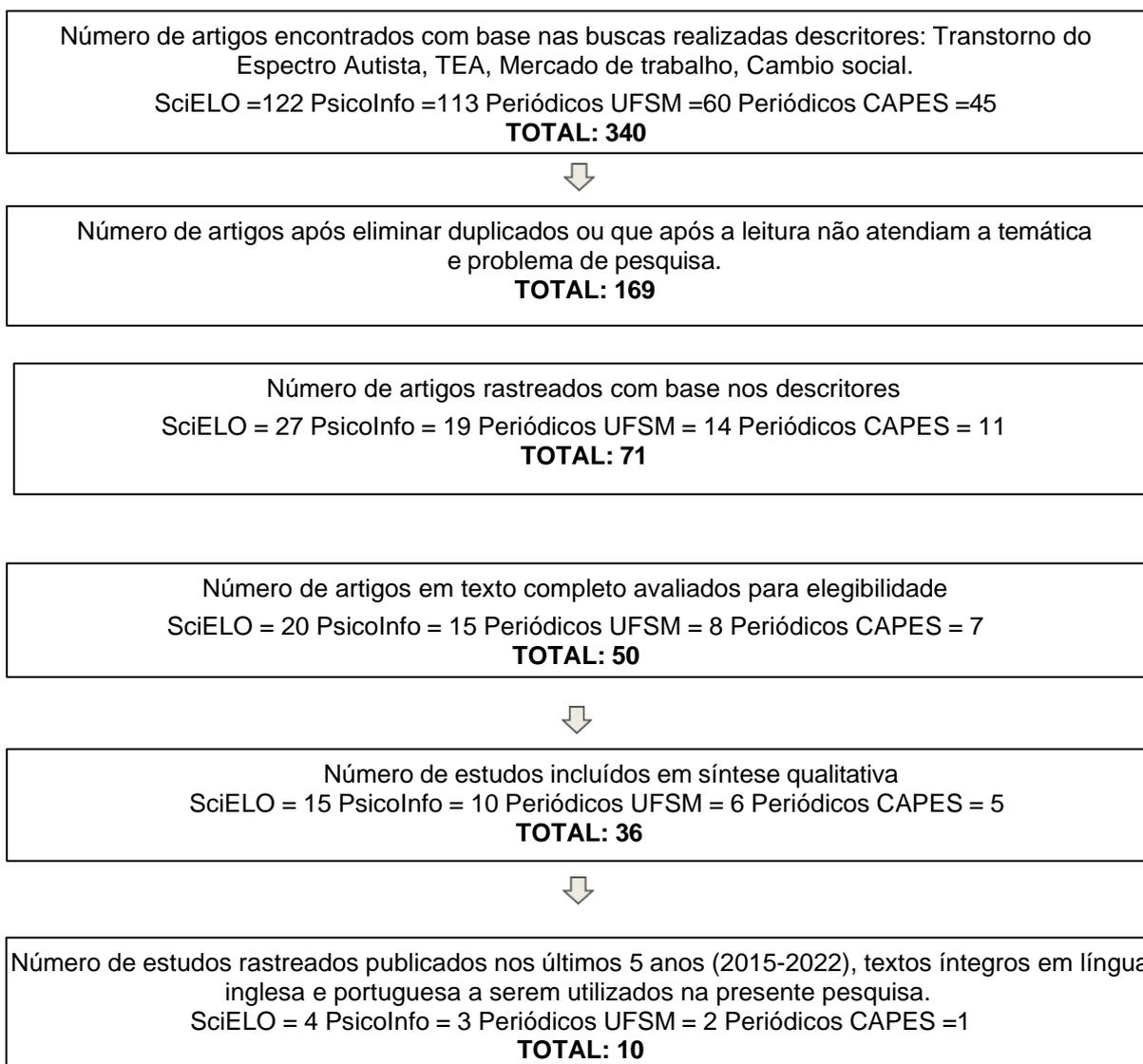
Os estudos incluídos nesta pesquisa seguiram critérios específicos. Quanto aos critérios de inclusão foram considerados estudos empíricos que abordaram a efetividade do programa Emprego Apoiado na inclusão das pessoas portadoras do TEA no mercado de trabalho. Além disso, foram analisados estudos publicados em periódicos que passaram por revisão por pares. A pesquisa envolveu estudos que relataram e orientaram as habilidades sociais de pessoas com o diagnóstico de TEA em meio ao contexto do mercado de trabalho. Todos os estudos revisados foram analisados no idioma inglês e português. Quanto aos critérios de exclusão, foram excluídos da pesquisa os estudos que não atenderam aos critérios

mencionados anteriormente e que não abordaram o TEA e as habilidades sociais em contexto do mercado de trabalho de forma abrangente.

7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Inicialmente, foram identificados 340 resultados. No entanto, após a exclusão de estudos que não atendiam aos critérios de elegibilidade (como repetidos, fora do período de interesse, idioma inadequado, ou acesso restrito), restaram 10 artigos que forneceram informações relevantes e pertinentes para a revisão.

Figura 1 – Fluxograma de informação com as diferentes fases de uma revisão sistemática



Fonte: Produzido pelas autoras, 2023.

O estudo conduzido por Yuan em (2017), baseado em entrevistas semiestruturadas com um especialista em Emprego Apoiado e Inclusão, revelou a importância do acompanhamento contínuo de indivíduos com autismo desde a infância até a fase adulta. O especialista argumenta que cada fase da vida requer estímulos e aprendizados específicos para o progresso de pessoas com autismo. Na infância e adolescência, o acompanhamento por profissionais como pediatras, psiquiatras, neurologistas e educadores é essencial para atender a cada necessidade apresentada. Quando o indivíduo atinge a capacidade de realizar várias tarefas de maneira independente, a busca por programas de suporte, como o Emprego Apoiado, torna-se uma estratégia viável. Este programa visa facilitar a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com menor grau de incapacidade, honrando seus interesses, escolhas, pontos fortes e dificuldades, e divide-se em três etapas: identificação do perfil vocacional, desenvolvimento de oportunidades de emprego e suporte após a colocação no mercado de trabalho.

Neste sentido, o estudo enfatiza que a disponibilidade de programas, projetos, cursos e oficinas é crucial para o sucesso dos indivíduos autistas no mercado de trabalho. Na ausência de tal suporte, apenas 6,2% dos autistas com alto funcionamento conseguem emprego, um número alarmante quando se considera o potencial inexplorado de muitas pessoas talentosas que poderiam contribuir significativamente para o mercado de trabalho, mas que são negligenciadas (Yuan, 2017).

É amplamente reconhecido que, na população em geral, um nível educacional mais elevado está associado a rendimentos maiores ao longo da vida, menor risco de desemprego, mais oportunidades de formação profissional e maior contentamento no emprego (Leopoldino, 2015). Nesse contexto, de acordo com o estudo de Goldfarb *et al.*, (2021), foi proposta uma análise empírica inicial sobre as consequências e transformações no ambiente de trabalho decorrentes da pandemia de COVID-19.

Durante este período, novas oportunidades emergiram para pessoas com autismo, uma vez que o trabalho remoto ofereceu a chance de mitigar intensas ansiedades sociais e sensibilidades sensoriais exacerbadas. Indivíduos com características atípicas muitas vezes enfrentam desafios em ambientes compartilhados, e a possibilidade de trabalhar de casa ajudou a superar esses obstáculos, permitindo maior envolvimento em áreas de interesse pessoal. Consequentemente, esse momento proporcionou um acesso mais equitativo ao

mercado de trabalho, diminuindo as disparidades frente às motivações concorrentes (Goldfarb *et al.*, 2021).

Borba *et al.*, (2023) buscaram compreender os desafios e necessidades de pessoas com TEA no mercado de trabalho, bem como explorar possíveis intervenções que poderiam melhorar sua integração e permanência neste ambiente. A pesquisa se alinhou ao objetivo de avaliar a eficácia das políticas e programas de Emprego Apoiado para a inclusão laboral de pessoas com TEA e identificar as vantagens que essa inclusão poderia trazer tanto para os próprios indivíduos quanto para as organizações envolvidas.

A investigação revelou que a tendência dos estudos analisados é de considerar a deficiência como a principal característica dos autistas no ambiente de trabalho, um ponto de vista que prevalece no corpus dos artigos examinados. Esta constatação é importante porque destaca a necessidade de mudança na percepção da deficiência no mercado de trabalho e sugere que há uma visão limitada que enfoca mais a condição do TEA do que as capacidades e contribuições individuais.

Além disso, os autores apontaram que, apesar da existência de diversos projetos e iniciativas visando a facilitação do acesso e manutenção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, há obstáculos persistentes. Entre eles, destaca-se a resistência de equipes de trabalho em se qualificar para acolher pessoas com características atípicas, o que reflete uma lacuna na disposição para adaptar-se e aceitar a diversidade. Também foram observadas barreiras relacionadas à socialização dos autistas e falhas na formação profissional que levam em consideração as peculiaridades do TEA.

Este panorama sugere que, embora tenha havido progresso na direção de uma inclusão mais igualitária, ainda é preciso um comprometimento maior com a capacitação e adaptação dos ambientes de trabalho para atender às necessidades específicas das pessoas com TEA.

No trabalho de Wehman *et al.*, (2017), a empregabilidade é examinada sob a perspectiva das habilidades e competências adquiridas através do esforço individual. Os autores apontam para uma realidade onde a diminuição de oportunidades de trabalho, exacerbada por crises no sistema capitalista de produção, contribui para a exclusão social de indivíduos menos capacitados, particularmente aqueles com TEA. A pesquisa, ao analisar retrospectivamente a trajetória de pessoas com TEA, identificou que há um amplo espectro

de necessidades de suporte individualizadas que são cruciais para essas pessoas alcançarem e manterem um emprego competitivo. Importante destacar que o estudo também observou que, quando apoiados adequadamente, trabalhadores com TEA são capazes de aumentar sua autonomia no local de trabalho e manter seus empregos por períodos extensos.

O propósito da pesquisa foi avaliar a eficácia das políticas e programas de Emprego Apoiado na inclusão laboral de pessoas com TEA, com o objetivo de entender os benefícios dessa inclusão. Os resultados do estudo de Wehman *et al.* (2017) fornecem uma visão da capacidade desses indivíduos de se engajarem e contribuírem positivamente no mercado de trabalho quando lhes são fornecidos os apoios adequados.

Schall *et al.*, (2015), realizaram um estudo retrospectivo baseado na análise de registros clínicos para comparar variáveis como horas de intervenção, salários, taxa de empregos adquiridos, permanência no emprego e demografia associada ao emprego competitivo de indivíduos com TEA. A pesquisa destacou que a obtenção de empregos de tempo integral por pessoas com TEA é relativamente rara. Descobriu-se que experiências práticas de trabalho e estágios intensivos são preparatórios eficazes para os desafios do ambiente de trabalho, indicando que jovens com TEA, ao se engajarem em experiências de trabalho variadas e profundas, estão mais bem equipados para escolher carreiras e obter empregos estáveis.

Este estudo ressalta a importância do desenvolvimento contínuo de habilidades diversificadas, particularmente diante das exigências de um mercado de trabalho em evolução e da necessidade crescente de adaptação às inovações tecnológicas. A adaptabilidade, as competências de comunicação e cognição são essenciais para que todos os trabalhadores, incluindo aqueles com TEA, possam acompanhar as mudanças rápidas na produção e no mercado. A pesquisa de Schall *et al.* (2015) fornece uma contribuição importante ao diálogo sobre a eficiência das políticas e programas de Emprego Apoiado, demonstrando que tais intervenções são benéficas não só para a integração laboral de pessoas com TEA, mas também para as organizações que as empregam, ao promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e ao otimizar o potencial de todos os colaboradores.

Na pesquisa realizada por Neto (2023), a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é abordada como um direito assegurado pela legislação que também estipula a cota mínima para a contratação de pessoas com deficiências. Assim, o foco central do estudo

visa explorar o conceito de autismo e os mecanismos que facilitam a inclusão desses indivíduos desde a infância, com o intuito de prepará-los para futura integração profissional.

Neto (2023) ressalta que a primeira etapa crucial para a aceitação e inclusão de pessoas com autismo começa no âmbito familiar, onde se faz necessário um processo de adaptação e educação, com o objetivo de preparar a criança para o mundo acadêmico e posteriormente para uma carreira em um mercado globalizado. Esta pesquisa sublinha a importância de compreender profundamente o autismo e as estratégias de inclusão eficazes, enfatizando que a conscientização e as ações colaborativas são essenciais para a inserção bem-sucedida de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Com a finalidade de avaliar a eficiência das políticas e programas de Emprego Apoiado na integração laboral de pessoas com TEA, bem como os benefícios dessa integração para os próprios indivíduos e para as organizações, o autor busca em sua abordagem, não só investigar as condições atuais, mas também impulsionar a mobilização empresarial para a contratação de pessoas com autismo, argumentando que o conhecimento gerado poderá ser o alicerce para transformações positivas e a promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo.

Scott et al., (2019), em sua análise indicaram uma tendência dos estudos em focar na adaptação das características individuais associadas ao TEA para melhorar a empregabilidade, frequentemente negligenciando como os fatores contextuais influenciam a participação no trabalho. Os achados de Scott et al. (2019) destacam a importância de identificar os fatores que atuam tanto como barreiras quanto facilitadores no emprego de indivíduos com TEA, sublinhando a necessidade imperativa de intervenções direcionadas a esses fatores contextuais para melhorar os resultados no emprego. Isso reforça a discussão sobre a eficiência das políticas e programas de Emprego Apoiado para a integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho e ressalta o impacto significativo que essas intervenções podem ter na melhoria não só das perspectivas de emprego dos indivíduos com TEA, mas também na funcionalidade das organizações que os empregam.

Lyrio et al., (2020), destacam a relevância das ações afirmativas na promoção da inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, tendo em vista que se trata de um tema ancorado nos princípios da dignidade da pessoa humana, um fundamento do Estado Democrático de Direito estabelecido pela Constituição da República Federativa do Brasil de

1988. Esta dignidade reflete as qualidades únicas de cada ser humano e estabelece a necessidade de respeito e reconhecimento por parte do Estado e da comunidade.

Neste sentido, a pesquisa de Lyrio et al. (2020) se propôs a avaliar as políticas e programas de Emprego Apoiado com o intuito de determinar a eficácia destes na integração de pessoas com TEA no ambiente de trabalho e compreender os benefícios dessa integração, não apenas para as pessoas com autismo, mas também para as organizações que os acolhem. A discussão ressalta a importância de desenvolver e implementar estratégias que não apenas facilitam o acesso ao mercado de trabalho para os autistas, mas também promovem a manutenção de empregos significativos, respeitando suas habilidades e limitações, o que, por sua vez, reforça o compromisso do Estado e da sociedade em promover a inclusão e reconhecer a contribuição valiosa que essas pessoas podem oferecer ao mundo profissional.

Segundo Leopoldino (2015), as pesquisas no Brasil a respeito da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho ainda estão em estágios iniciais. Há uma grande oportunidade para os pesquisadores contribuírem, dado que existe um vasto campo a ser explorado sobre as melhores maneiras de integrar estes indivíduos na vida profissional de maneira que promova qualidade de vida, independência e direitos de cidadania.

O autor ainda salienta que, embora alguns indivíduos com TEA possam encontrar dificuldades para atender às exigências do mercado de trabalho devido à intensidade de seus sintomas, isso não deve desencorajar os esforços de inclusão profissional. O propósito de promover a inserção de pessoas com TEA no ambiente de trabalho é aumentar a sua autonomia, possibilitar a realização de seus sonhos e, em muitas situações, possibilitar a conquista de independência e satisfação pessoal.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos atuais mostram que a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho é uma questão multifacetada. Neste viés, permanece o desafio de superar a ideia equivocada de que a deficiência define a totalidade do autismo. Pesquisas revelam melhorias potenciais, propondo ações como aprimorar a compreensão dos empregadores sobre o TEA, criar políticas públicas específicas e melhorar o ambiente de trabalho e as estratégias de motivação para pessoas com autismo. Estas medidas são essenciais para proporcionar não apenas a entrada, mas também a permanência sustentável de indivíduos com TEA no

mercado de trabalho, o que por sua vez pode trazer benefícios significativos para a sua saúde mental e física.

A abordagem ao autismo no ambiente de trabalho requer uma estratégia contínua e adaptativa, começando pela infância e estendendo-se pela vida adulta, incluindo o acesso ao tratamento adequado e a medicação. A legislação, como a Lei nº 12.764, de 2012, marca um avanço no reconhecimento dos direitos dos autistas, saindo de uma situação de invisibilidade para um contexto, no qual o autismo é entendido e tratado com o respeito.

Com isso, a sociedade, em geral, tem um papel crucial nesta evolução, indo além das cotas legais e investindo em treinamento e atualização de todos os funcionários para maximizar as competências profissionais e cognitivas dos trabalhadores com TEA. Respeito e uma comunicação construtiva são fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, onde os líderes desempenham um papel importante no acompanhamento e feedback dos colaboradores com autismo.

Embora o Brasil ainda enfrente desafios na busca por direitos e oportunidades para pessoas com autismo, o aumento da visibilidade do símbolo do autismo é um indicativo de progresso. Contudo, ainda há um longo caminho a percorrer para que pessoas com TEA não só encontrem vagas de trabalho, mas também possam desfrutar de oportunidades iguais e uma expectativa de vida melhorada.

Os avanços até o momento são encorajadores, considerando que há duas décadas o assunto mal era discutido. As conquistas são visíveis e a expectativa é que as barreiras para a empregabilidade de pessoas com TEA sejam cada vez mais reduzidas, estendendo-se por todas as regiões do país. Para tal, são necessárias pesquisas adicionais e urgentes. Afinal, o estudo atual é limitado a uma revisão da literatura e, portanto, a produção de novos conhecimentos e debates sobre a inclusão de pessoas com TEA é vital.

Respondendo à questão norteadora, a eficácia do programa Emprego Apoiado na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho parece promissora, ainda que haja espaço significativo para melhorias. O programa possui o potencial de oferecer as adaptações necessárias e o suporte continuado que podem resultar em um impacto positivo não só na empregabilidade, mas também na qualidade de vida desses indivíduos. No entanto, a realização deste potencial depende de um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade para a criação de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. J, *et al.* Análise comportamental aplicada para o tratamento do autismo: Uma revisão sistemática das tecnologias assistivas. *Revista Multidisciplinar de Acesso Aberto*, 8: 118664-118672, 2020. Disponível em: <https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sped_stures>. Acesso em: 09 out 2023.

ANDRADE, M. M. de. *Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BORBA, M. E. C. M *et al.* Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*. vol. 23, n. 7, 2023. Disponível em: <<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/13304>>. Acesso em: 29 out 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 ago 2023.

BRASIL. Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 20 set 2023.

1586

BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. D.O.U. de 14.8.1998. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm>. Acesso em: 20 set 2023.

CARDOSO, L. T. A. *O Mercado de Trabalho das Pessoas com Transtorno de Espectro Autista (Tea)*. Monografia (Graduação em Gestão Comercial), Campus Guarabira, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/3113>>. Acesso em: 23 out 2023.

CRIPPA, J. A. S. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM -5 -TR*. 5, texto revisado. Porto Alegre: Artmed Editora LTDA, 2023.

DE Araújo, A. S.; Dourado, J. L. G. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. *Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade*, v. 9, n. 20, p. 291-306, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15378>>. Acesso em: 19 out 2023.

DOS SANTOS, D. W. P. *A inclusão de crianças autistas na pré-escola de João Pessoa: um estudo sobre as práticas pedagógicas inclusivas*. Repositório Institucional da UFPB, Monografia (Graduação em Pedagogia), Campus I - Centro de Educação (CE), 2017.

Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/3463?locale=pt_BR>. Acesso em: 20 out 2023.

DE FREITAS, F. A. F. *et al.* Habilidades comunicativas de crianças com transtorno do espectro autista: percepção clínica e familiar. *Revista CEFAC*, v. 23, n. 4, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rcefac/a/Ttf5dFz7ZWb83vDCgcpwYgx/>>. Acesso em: 11 out 2023.

GAIATO, M. H. B., Zotesso, M. C., Silveira, R. R., Ferreira, L. Análise do comportamento aplicada ao autismo embasada em estratégias naturalísticas: revisão da literatura. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(10), 2022. Disponível em: <<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/10919>>. Acesso em: 10 out 2023.

GOLDFARB Y, *et al.* Implicações das mudanças de emprego causadas pela COVID-19 na saúde mental e na satisfação das necessidades psicológicas relacionadas ao trabalho de funcionários autistas: Um estudo longitudinal de métodos mistos. *Revista de Autismo e Transtornos do Desenvolvimento*, 2021; 52: 89-102, 2021. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33635422/>>. Acesso em: 20 out 2023.

GUIMARÃES, A. S. A. Ação Afirmativa, Autoritarismo E Liberalismo no Brasil de 1968. *Novos Estudos*, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/wBKmhhWSZ4dVbLV4LRkxYkz/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20 out 2023.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

1587

Hendricks, D. R. Emprego e adultos com transtornos do espectro do autismo: Desafios e estratégias para o sucesso. *Revista de Reabilitação Profissional*, 2, 125-134, 2010. Disponível em: <<http://www.worksupport.com/documents/jvrautismhendricks.pdf>>. Acesso em: 29 out 2023.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. *Revista Gestão e Sociedade*, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40052/inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho--uma-nova-questao-de-pesquisa-para-os-brasileiros>>. Acesso em: 10 out 2023.

LYRIO, A. C. O. *et al.* Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. *Revista Transformar*, v. 13, n. 1, p. 181-193, 2020. Disponível em: <<http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/403>>. Acesso em: 19 out 2023.

MALAVAZZI, D. M. *et al.* Análise do comportamento aplicada: Interface entre ciência e prática? *Perspectivas*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 218-230, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-35482011000200007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 30 mai 2023.

MEDEIROS, C. *et al.* A Importância Da Intervenção Precoce No Tea: Revisão Sistemática Da Literatura. Anais Eletrônico XII EPCC, UNICESUMAR - Universidade Cesumar, 2021. Disponível em:

<<https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/9425/1/Camila%20Medeiros%20oGotardo%20Guedes.pdf>>. Acesso em: 12 out 2023.

MELICIO, R. K. I. S. C. *et al.* Autista no mercado de trabalho. Blucher. São Paulo. Blucher, 2021.

NETO, F. C. A Inclusão de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho. Repositório Universitário da Ânima. 2023. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/34425>>. Acesso em: 25 out 2023.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde (OMS). A nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS entra em vigor. 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/en/news/11-2-2022-whos-new-international-classification-diseases-icd-11-comes-effect>>. Acesso em: 22 out 2023.

RIBEIRO, R. P. D.; Lima, M. E. A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 13, n. 2, p. 195-207, set. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 08 out 2023.

RITVO, E. *et al.* Onze pais possivelmente autistas. Revista de Autismo e Transtornos do Desenvolvimento, 18(1), 139-143, 1988. Disponível em: <<https://psycnet.apa.org/record/1988-26738-001>>. Acesso em: 19 set 2023.

1588

SCHALL, C. M, *et al.* Intervenções de emprego para indivíduos com TEA: A eficácia relativa do emprego apoiado emprego apoiado com ou sem treinamento prévio do Projeto SEARCH. Revista de Autismo e Transtornos do Desenvolvimento, 45: 3990-4001, 2015. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25791125/>>. Acesso em: 19 out 2023.

SCOTT, M., *et al.* Fatores que afetam o emprego de pessoas com transtorno do espectro do autismo: Uma revisão do escopo. Autismo, 23(4), 869-901, 2019. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30073870/>>. Acesso em: 19 set 2023.

SOUSA, C. A. F.; Araújo, H. J. N. de; Barbosa, M. F. Ensino de habilidades sociais para pessoas com transtorno do espectro autista: uma revisão sistemática. Revista Educação Especial, [S. l.], v. 35, p. e19/1-16, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/65428>>. Acesso em: 16 set 2023.

TODOROV, J. C., Hanna, E. S. Análise do comportamento no Brasil. Psicologia: Teoria E Pesquisa, 26, 143-153, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/mxLr4CXqhTvFRppTrk3jTLL/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 10 set 2023.

WEHMAN, P. *et al.* Efeitos de uma intervenção baseada no empregador sobre os resultados de emprego para jovens com necessidades significativas de apoio devido ao autismo. *Rev Autismo*, 21: 276-290, 2017. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27154907/>>. Acesso em: 29 out 2023.

YUAN, L. F. M. A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca. Monografia (Graduação em Administração) – Centro de Ciências Sociais, Departamento de Administração, PUC-Rio, 2017. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/33685/33685.PDF>>. Acesso em: 20 out 2023.