


## O transtorno do espectro autista (TEA) e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática

Autism spectrum disorder (ASD) and insertion into the job market: a systematic review

Trastorno del espectro autista (TEA) e inserción en el mercado laboral: una revisión sistemática

Cléa Adas Saliba Garbin   
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araçatuba, São Paulo, Brasil.  
[clea.saliba-garbin@unesp.br](mailto:clea.saliba-garbin@unesp.br).

Carolina Santos de Almeida Carneiro   
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araçatuba, São Paulo, Brasil.  
[csa.carneiro@unesp.br](mailto:csa.carneiro@unesp.br).

Tânia Adas Saliba   
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araçatuba, São Paulo, Brasil.  
[tania.saliba@unesp.br](mailto:tania.saliba@unesp.br).

Artênio José Ispere Garbin   
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araçatuba, São Paulo, Brasil.  
[artenio.garbin@unesp.br](mailto:artenio.garbin@unesp.br).

Recebido em 15 de setembro de 2023  
Aprovado em 16 de setembro de 2023  
Publicado em 11 de novembro de 2024

### RESUMO

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 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 TEA 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 com transtorno 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.

### ABSTRACT

Autism 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 regarding young adults with ASD who are looking for a job and those who are already involved, in order to define and understand the difficulties, potentialities and how they can contribute to the work environment. A search for evidence was carried out in the Portal Regional VHL, PubMed, Scopus, Web Of Science and Embase databases. 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, leaving 168 articles. The abstracts were analyzed, eliminating those that presented inconsistent results. A final number of twelve works was obtained, all of which responded to the theme and with power in their methodological structure. Among the results, controversies were observed in the studies. The difficulties in understanding and adapting that ASD people experience in their daily lives have been a barrier to entering and remaining in the work environment, however, others saw the disorder as a strong point due to the high degree of visual perception. Therefore, despite the difficulties of ASD, it suggests that the social context and employers themselves should consider how they can support employees with the disorder 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.

### RESUMEN

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) es un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por deficiencias en la comunicación y la interacción social. El objetivo fue realizar una revisión sistemática basada en el análisis de publicaciones nacionales e internacionales, presentes en la literatura científica referentes a los jóvenes adultos

con TEA que buscan trabajo y los que ya están insertos, con el fin de definir y comprender los dificultades, potencialidades y cómo pueden contribuir en el ambiente laboral. Se realizó una búsqueda de evidencias presentes en las bases de datos Portal Regional BVS, PubMed, Scopus, Web Of Science y Embase. Se incluyeron estudios transversales y longitudinales, resultando en 6.385 estudios. Se excluyeron 2.766 artículos duplicados y los que se apartaban de la temática propuesta, quedando 168 artículos. Se analizaron los resúmenes, eliminando aquellos con resultados inconsistentes. Se obtuvo un número final de doce trabajos, donde todos respondieron al tema y con potencia en su estructura metodológica. Entre los resultados, se observaron controversias en los estudios. Dificultades como la comprensión y adaptación que experimentan las personas autistas en su vida cotidiana han sido una barrera para la inserción y permanencia en el ambiente laboral, sin embargo, otros vieron el trastorno como un punto fuerte por el alto grado de percepción visual. Con eso, a pesar de las dificultades de TEA, sugiere que el contexto social y los propios empleadores deberían considerar cómo pueden ayudar a los empleados autistas a usar sus fortalezas. Las estrategias proporcionadas a esta audiencia pueden ayudarlos a reconocer el inmenso valor que pueden aportar al sitio.

**Palabras clave:** Trastorno del espectro autista; Trabajo; Trabajar.

## 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 TEA nas estatísticas para quantificar as pessoas com transtorno do espectro autista 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 dessas pessoas 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 TEA 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?”

## **Método**

Foi realizada uma revisão sistemática a fim de investigar nas bases de dados artigos referentes as pessoas com TEA 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.

### **Critérios 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 com transtorno do espectro autista 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**

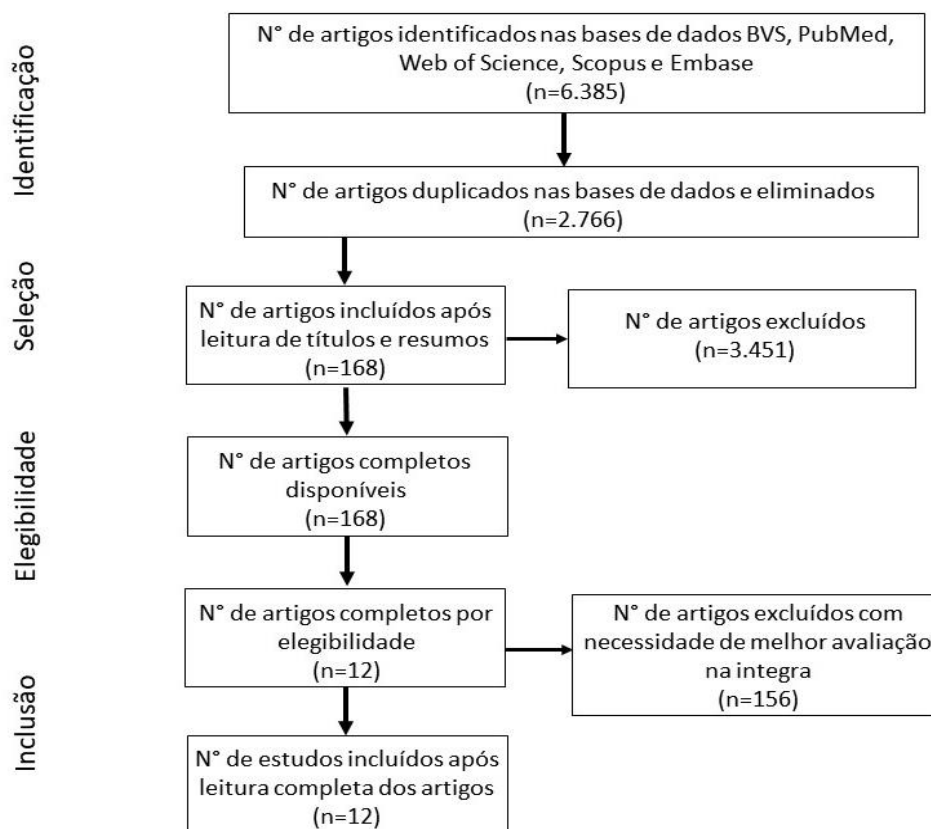
A pesquisa bibliográfica nas bases de dados foi enviada para o EndNote, para que pudesse ser realizada a seleção de artigos duplicados nas buscas.

### **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 transtorno do espectro 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.



Fonte: Os autores, 2023.

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	n=81 TEA/ Transversal	A maioria dos participantes (80%) eram independentes e estavam desempregados



	independência funcional e emprego entre pessoas com TEA em Taiwan.		(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 TEA no campo da biblioteconomia para ajudar a criar práticas mais inclusivas no campo.	n=10 TEA/ Transversal	Os participantes optaram por esconder ou mascarar suas características do TEA 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 TEA/ 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.

<p>Harvey M et al. 2021</p>	<p>Descrever o perfil de emprego de adultos australianos com TEA e explorar fatores associados ao emprego.</p>	<p>n=149 TEA/ Longitudinal</p>	<p>Pessoas com TEA do estudo tinham qualificações pós-secundárias e ainda assim, eles eram mais propensos a subempregados e subutilizados. Traços e fatores ambientais, incluindo ajustes no local de trabalho e maior apoio social, foram associados a uma maior probabilidade de serem empregados. Porém, implementar ajustes apropriados no local de trabalho e suporte social adequado podem melhorar as condições de emprego para eles.</p>
<p>Romualdez et al. 2021</p>	<p>Analisar as experiências de adultos com TEA no local de trabalho no Reino Unido para ajudar os empregadores a entender melhor o processo e ajudar outras pessoas com TEA a tomar decisões informadas sobre o trabalho.</p>	<p>n=238 TEA/ Transversal</p>	<p>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 pessoas com TEA, 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</p>

			estigma de funcionários com TEA.
Romualdez; Walker; Remington. 2021	Identificar os fatores e explorar as razões pelas quais funcionários com TEA optam por divulgar ou manter seu diagnóstico em sigilo no ambiente de trabalho.	n=24 TEA/ 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 TEA e mostravam uma maior compreensão dos traços do transtorno, 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 TEA na Polônia.	n=15 TEA/ 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 com TEA.	n=62 TEA/ 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 TEA no local de trabalho.	n=66 TEA/ Transversal	As pessoas com TEA 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

			TEA, 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 TEA/ Transversal	Em comparação com a população alemã em geral, os adultos com TEA 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 TEA e uma estrutura para comunicar essas necessidades aos empregadores.	n=13 TEA/ 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 transtorno, personalizado para as necessidades exclusivas dos funcionários no espectro do autismo.
Wood; Happé. 2023	Analisar as experiências de pessoas com TEA 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 TEA no setor de educação escolar.	n=149 TEA/ 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 pessoas com TEA no trabalho, mas outros tiveram experiências positivas de fazê-lo. Nas

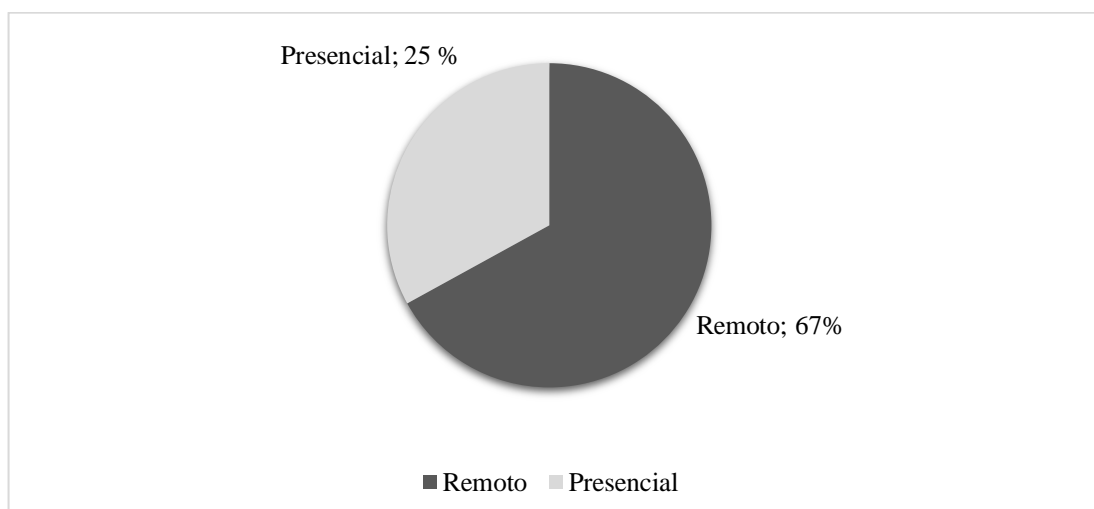
			circunstâncias certas, a pessoa com TEA nas escolas pode dar uma importante contribuição para a inclusão educacional, principalmente de alunos com TEA.
--	--	--	---

Fonte: Os autores, 2023.

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, algumas pessoas com TEA 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 transtorno 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.



Fonte: Os autores, 2023.

## 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 das pessoas com TEA 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, algumas pessoas com TEA 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) as pessoas com TEA,

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 transtorno do espectro autista 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 transtorno do espectro, 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 direciona 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 transtorno do espectro autista, 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 pessoas com TEA 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 o transtorno do espectro autista permitiram que



empregadores e colegas de trabalho reconhecessem os pontos fortes associados ao transtorno do espectro 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 da pessoa com TEA 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 TEA, especialmente quando o monitoramento direto por algum supervisor não é possível ou quando não tem nenhum tipo de monitoramento.

## Considerações Finais

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 com TEA 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, além de inclusão de treinamentos, capacitação e acompanhamento a esse público. Tendo em vista que, nos resultados

encontrados, os indivíduos apresentam transtorno do espectro autista de alto funcionamento e com capacidade para se inserirem no mercado laboral.

Além de reconhecer o imenso valor que eles podem trazer para o local de trabalho, desde as características inerentes ao transtorno e as suas habilidades cognitivas, empatia e atenção aos padrões, podendo ocupar não somente cargos braçais, mas também cargos de importância e relevância nas empresas.

## 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. Acesso em: 12 de maio de 2023.

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, Andiana 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.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)