

DOI: [10.46943/IX.CONEDU.2023.GT21.023](https://doi.org/10.46943/IX.CONEDU.2023.GT21.023)

INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO¹

*MÍRIAN CARLA LIMA CARVALHO*Mestra em Psicologia social - Universidade Federal da Paraíba - UFPB, mirianclcarvalho@gmail.com;

RESUMO

Essa pesquisa teve como objetivo levantar estudos cuja temática é o acesso e permanência de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Trata-se de uma Revisão Integrativa (RI), de caráter exploratório e qualitativo. Diante da escolha da temática, os descritores foram os seguintes: “Transtorno do Espectro Autista” AND “Mercado de Trabalho” OR “Autism Spectrum Disorder” AND “Job Market” OR “Transtorno del Espectro Autista” AND “Mercado de Trabajo”. Diante do total de 279 artigos encontrados, foram selecionadas 16 publicações, que atendiam aos critérios de inclusão, dentre essas 81,25% (13) na Biblioteca Integrada da UFPB (BI-UFPB), 12,5% (2) no Capes e 6,25% (1) nas duas bases de dados concomitante. Após análise integral, 16 artigos foram selecionados e discutidos conforme as seguintes categorias: Empregabilidade de pessoas com TEA; Dificuldades na inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho; Suportes para a inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho. Com isso, o objetivo foi alcançado, sendo encontrado alguns estudos que reforçam o processo inclusivo da pessoa com TEA, englobando abordagens teóricas para essa inserção, assim como artigos práticos de intervenção. Percebeu-se que o mercado de trabalho ainda se encontrava deficitário para receber colaboradores com alguma deficiência, principalmente adultos autistas. Nesse sentido, a educação é uma plausível estratégia para melhorar o processo inclusivo desse público alvo nas suas funções empregatícias e com isso garantir o direito de inclusão e a permanência no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão no trabalho. Transtorno do espectro autista. Mercado de trabalho.

1 Nota: Emanuelle Pereira Sobrinho teve uma colaboração nesse artigo

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é considerado um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, interesses fixados e comportamentos repetitivos e estereotipados (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION *et al.*, 2014).

A vida adulta de pessoas autistas é algo que deve ser considerado no ponto de vista de sua inserção em sociedade, através de oportunidades ao ensino superior e ao mercado de trabalho, porém autores ressaltam que esse período é marcado pelo isolamento social (TALARICO; PEREIRA e GOYOS, 2019; ZANON; BACKES e BOSCA, 2017).

A inclusão laboral pode estar associada a uma melhor qualidade de vida, como a independência financeira, satisfação pessoal, metas e sobrevivência, possibilitando acesso à cultura, educação e lazer, promovendo a integração social. Porém, em outra vertente a inclusão de autistas no mercado de trabalho estar correlacionada às questões não resolvidas adequadamente no seu desenvolvimento. A complexidade do mercado envolve dificuldades e descontinuidades, questões estruturais e culturais que se apresentam criam obstáculos ao acesso do trabalho (LEOPOLDINO e COELHO, 2017).

Dentre os grandes desafios em relação às pessoas com TEA e o mercado de trabalho, está a dificuldade destes em conseguir emprego, manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas (LEOPOLDINO, 2017).

É possível se respaldar sobre a legislação para que mesmo diante de desafios o primeiro passo de inserção seja direito garantido. Dentro desse ponto de vista a lei nº 13.146/15 estabelece diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no artigo 34 insere que: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Outra mais específica é a lei nº 12.764/12, na qual estabelece diretrizes de proteção à pessoa com TEA, enfatizando o direito ao mercado de trabalho, em seu artigo 2º, inciso V, estabelece: “o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades

da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)”.

Nesse sentido, evidencia-se que toda pessoa que é inserida no mercado de trabalho lida com o processo para manter-se, o que envolvem múltiplos fatores, desde os relacionamentos interpessoais ao mecanismo de regulação da atividade, que é a relação entre a tarefa prescrita e a tarefa efetiva (FALZON, 2018).

Salienta-se que mesmo sendo inserido e recebendo tratamento adequado, ainda sim existem dificuldades devido às manifestações características do autismo. Ambientes que não dão suporte e adaptação a essas pessoas, discriminações e perseguições dos colegas e chefes são fatores que não contribuem para a inserção e permanência da pessoa com TEA no mercado de trabalho e isso também é provocativo de problemas na saúde mental (TALARICO; PEREIRA e GOYOS, 2019; LEOPOLDINO e COELHO, 2017).

Conforme Leopoldino e Coelho (2017) existe uma grande escassez de estudos sobre essa temática, assim como cita alguns fatores que podem estar associados, tais como: a inexistência de grupos de pesquisa voltados a área, poucos exemplos brasileiros de instituições que abordam a inclusão de autistas no mercado de trabalho, restrições de financiamento e obstáculos na natureza metodológica.

Em faceta aos grandes desafios de inserção deste grupo ser incluído na sociedade e no mercado de trabalho, questiona-se como tem sido a inserção e a permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho? Portanto a escolha por tal temática tem como objetivo levantar pesquisas que têm como objeto de estudo o acesso e permanência de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

MÉTODO

Essa pesquisa trata-se de uma Revisão Integrativa (RI), de caráter exploratório e qualitativo. Esse tipo de estudo, se fundamentou por seu rigor científico e se caracterizou como uma análise da literatura, o que possibilitou uma síntese do estado da arte para encontrar as lacunas do conhecimento (CROSSETTI, 2012; MENDES, SILVEIRA e GALVÃO, 2008).

Neste trabalho adotou-se os procedimentos de Mendes, Silveira e Galvão (2008) que relatam seis etapas para a concretização da pesquisa, as mesmas podem ser: (1) decisão do tema de pesquisa, objetivos hipótese e questão norteadora; (2) estabelecimento dos critérios de inclusão e busca dos artigos nas base de

dados; (3) extração das informações e agrupamento em categorias; (4) análise dos resultados e análise crítica dos estudos; (5) interpretação dos resultados em discussão e propostas de estudos futuros e (6) síntese do conhecimento e descrição detalhada da revisão. Essas etapas podem ser visualizadas na figura 1.

Diante da escolha da temática, os descritores foram calibrados, nos Descritores em ciências da saúde - DeCS/MeSH, foram os seguintes: “Transtorno do Espectro Autista” AND “Mercado de Trabalho” OR “Autism Spectrum Disorder” AND “Job Market” OR “Trastorno del Espectro Autista” AND “Mercado de Trabajo”. Prosseguiu-se a escolha das bases de dados: Capes e na Biblioteca integrada da UFPB.

Os seguintes critérios de inclusão foram selecionados: artigos entre o período de janeiro de 2015 a maio de 2021; estarem tanto nos idiomas português, quanto espanhol como inglês; e relacionados à temática da pesquisa. Os de exclusão são: artigos não disponíveis na íntegra e que não estejam relacionados à temática.

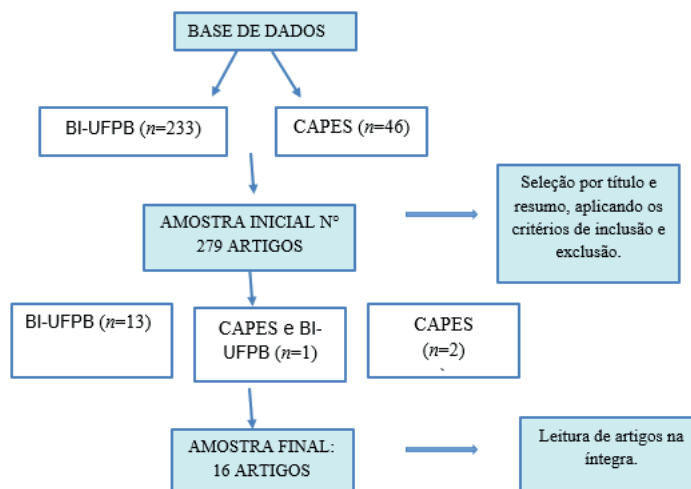


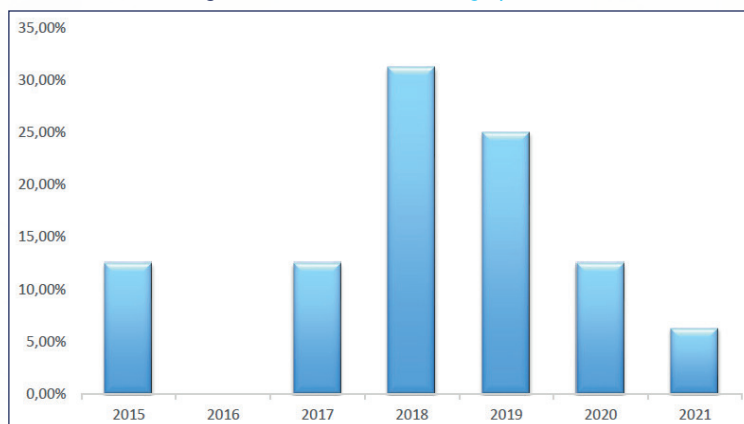
Figura 1. Fluxograma da busca nas fontes eletrônicas, João Pessoa, 2021. Fonte: Adaptado pelo autor.

RESULTADOS

A partir da utilização dos descritores selecionados (“Transtorno do Espectro Autista” AND “Mercado de Trabalho” OR “Autism Spectrum Disorder” AND “Job Market” OR “Trastorno del Espectro Autista” AND “Mercado de Trabajo”) foram encontrados os seguintes resultados: **83,51%** (233) na Biblioteca Integrada da UFPB (BI-UFPB) e **16,49%** (46) no Capes.

Diante do total de 279 artigos encontrados, foram selecionadas 16 publicações que atendiam aos critérios de inclusão da pesquisa, dentre essas **81,25%** (13) na Biblioteca Integrada da UFPB (BI-UFPB), **12,5%** (2) no Capes e **6,25%** (1) nas duas concomitantes. Os artigos foram distribuídos da seguinte forma por ano: **12,5%** ($n = 2$) em 2015, **12,5%** ($n = 2$) em 2017, **31,25%** ($n = 5$) em 2018, **25%** ($n = 4$) em 2019, **12,5%** ($n = 2$) em 2020 **6,25%** ($n = 1$) em 2021.

Figura 2. Quantidades de artigo por ano.



Fonte: dados da pesquisa

Diante das análises pode se observar que o maior percentual de artigo foi publicado no ano de 2018 e a menor quantidade em 2021, não havendo quantitativo em 2016. Esses artigos foram selecionados conforme os critérios de inclusão estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Descrição dos artigos

N°	TÍTULO	AUTOR/ ANO	BASE DE DADOS	MODALIDADE DE ESTUDO
1	The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review	Jacob, Scott, Falkmer e Falkmer (2015).	BI-UFPB	Revisão Sistemática
2	Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages	Chen, Sung e Pi (2015).	BI-UFPB	Pesquisa Quantitativa
3	O processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho	Leopoldino e Coelho (2017).	BI-UFPB	Revisão de Literatura

N°	TÍTULO	AUTOR/ ANO	BASE DE DADOS	MODALIDADE DE ESTUDO
4	Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder Employers' perspectives	Ohl et al. (2017). Nitzan e Schreuer	BI-UFPB	Quantitativa e Correlacional Estudo
5	regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder	(2018).	BI-UFPB	fenomenológico qualitativo
6	Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional- survey	Frank et al. (2018).	BI-UFPB	Transversal
7	Evaluating the Effectiveness of an Autism-Specific Workplace Tool for Employers: A Randomised Controlled Trial	Scott, Falkmer, Falkmer e Girdler (2018).	CAPES	Experimental
8	Differential vocational rehabilitation service patterns and outcomes for transition-age youth with autism	Kaya, Hanley-Maxwell, Chan e Tansey (2018).	BI-UFPB	Correlacional e quantitativa
9	Teaching an Adult With Autism Spectrum Disorder to Use an Activity Schedule During	Sances, Day-Watkins e Connell (2018).	BI-UFPB	Experimental (Delineamento de reversão A-B1-B2-A)
10	Políticas Públicas e o Transtorno do Espectro Autista	Sargento e Lopes (2019).	BI-UFPB	Revisão bibliográfica, pesquisa qualitativa
11	Utilização da realidade virtual como ferramenta para indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no Mercado de Trabalho: Uma revisão sistemática	Monteiro e Adamatti (2019).	BI-UFPB	Revisão Sistemática
12	A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD	Goldfarb, Gal e Golan (2019).	BI- UFPB/ CAPES	Reflexão teórica
13	Training Car Wash Skills to Chinese Adolescents With Intellectual Disability and Autism Spectrum Disorder in the Community	Lee, Pu, Xu, Lee e Feng (2019).	BI-UFPB	Experimental (sonda múltipla em quatro tarefas)
14	Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD	Solomon (2020).	BI-UFPB	Revisão Sistemática

N°	TÍTULO	AUTOR/ ANO	BASE DE DADOS	MODALIDADE DE ESTUDO
15	A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor Market in cape town, South Africa	Soeker (2020).	BI-UFPB	Pesquisa exploratória, descritiva e qualitativa
16	Inclusão pelo trabalho: participação de um indivíduo com Síndrome de Asperger em atividade de uma instituição de ensino	Melo, Garrocho e Guerra (2021).	CAPES	Pesquisa exploratória, qualitativa, estudo de caso

Fonte: próprio autor.

Diante da tabela 1 pode-se perceber que a maioria dos artigos encontrados tinham em seu delineamento características de pesquisa de campo (n = 11; 68,75%), os demais foram estudos de cunho teórico (n = 5; 31,25%).

DISCUSSÃO

A partir das pesquisas desse estudo, três categorias foram encontradas para discussão dos artigos: Empregabilidade de pessoas com TEA; Dificuldades na inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho; Suportes para a inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho.

EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM TEA

O trabalho, antes considerado como fundamental na constituição da identidade e dignidade de um indivíduo, que transformou sua realidade em uma nova oportunidade de sociabilidade, passa a ser considerado uma narrativa instrumental e um bem de consumo, onde o indivíduo deve ser produtivo e eficiente (Sargento, & Lopes, 2019).

Além disso, os autores Jacob, Scott, Falkmer e Falkmer (2015) argumentam, em seu estudo de revisão sistemática, que o emprego passa a ser considerado e analisado como um custo-benefício nos casos de adultos com TEA, já que esse grupo requer um processo de reabilitação profissional que implica investimentos

financeiros altos para a empresa e que parece compensar, visto que eles têm chances de se tornarem empregados.

Realocar adultos com TEA no mercado de trabalho deve constituir uma política pública, que contemple atividades como: preparar os indivíduos para desenvolver suas habilidades sociais e vocacionais, permitindo oportunidades de empregabilidade e autonomia a esses profissionais; o encaminhamento destes para o mercado, no qual torne-se possível reconhecer as potencialidades; o ajuste do ambiente laboral, para que disponibilize suportes materiais e apoio psicossocial; e, por fim, acompanhar o processo que ocorre entre pessoas com TEA, entidades empregadoras, formadoras e encaminhadoras, cujo objetivo é aprimorar a eficiência e a qualidade das práticas adotadas na inclusão dos profissionais com TEA no mercado de trabalho (LEOPOLDINO e COELHO, 2017; OHL *et al.*, 2017). Esse processo de inclusão perpassa pelo processo educacional inclusivo, na qual as crianças começam a desenvolver habilidades necessárias ao trabalho.

A empregabilidade também foi uma variável associada ao diagnóstico da pessoa com TEA. Nesse sentido, Ohl *et al.* (2017) verificaram que um fator que implicou na contratação de pessoas com TEA foi a divulgação do diagnóstico, tendo em vista que aqueles que o fizeram tiveram três vezes mais chances de serem empregados. Uma variável convergente com os resultados dos estudos anteriores é o diagnóstico tardio de pessoas com TEA, tendo em vista que apesar das qualificações formais, esses adultos estavam em desvantagem no mercado de trabalho alemão, principalmente no tocante às taxas de desemprego, aposentadoria precoce e educação excessiva (FRANK *et al.*, 2018). Esse fato pode ser explicado porque as pessoas que divulgaram seu diagnóstico ou tiveram diagnóstico precoce, tiveram mais chances de serem incluídas na reabilitação vocacional, tendo um tratamento adequado, no ambiente de trabalho, conforme o diagnóstico.

Alguns fatores preditivos no tocante a empregabilidade de pessoas com TEA foram encontrados na literatura. Os autores Ohl *et al.* (2017) e Kaya, Hanley-Maxwell, Chan e Tansey (2018) concordaram que o nível de escolaridade alto foi fator preditivo significativo ao status de emprego adquirido. Vale ressaltar que, conforme Chen, Sung e Pi (2015), pessoas com TEA em idade de transição (18 anos ou menos) tiveram condições de emprego mais pobres ao serem comparadas com aqueles em idade adulta (26 anos ou mais).

Outros fatores preditivos também foram encontrados no estudo de Kaya, Hanley-Maxwell, Chan e Tansey (2018), na qual o gênero masculino e estar em menor

período no serviço de reabilitação vocacional estavam associados positivamente ao fato de ser bem-sucedidos no emprego. No entanto, aqueles que permaneceram um longo período de tempo na reabilitação vocacional e receberam benefícios em dinheiro tinham uma menor probabilidade de serem bem-sucedidos nos empregos. O fato de algumas pessoas com TEA passarem menos tempo no serviço de reabilitação, provavelmente, implicou na evolução de habilidades para permanecerem no trabalho.

DIFICULDADES NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO

Dentre as diversas facetas do mercado de trabalho, encontra-se dificuldades para sanar a falta de conhecimento sobre as características do Transtorno do Espectro Autista e para a remoção das barreiras existentes no ambiente de trabalho e na implementação de acompanhamento para com os adultos com TEA, o que está implicado em ações dos empregadores diante das necessidades dos funcionários e das motivações para aprender soluções para os desafios (NITZAN e SCHREUER, 2018).

Essas barreiras podem ser: as percepções dos empregadores sobre os empregados, relativas a um trabalho malsucedido e/ou até de uma dependência dos adultos com TEA; as motivações para contratar um funcionário, com base na valorização do benefício e do valor representativo para o ambiente e os colegas de trabalho; e a acessibilidade do ambiente que são significativas para integração dessa população (NITZAN e SCHREUER, 2018).

Outras perspectivas de barreiras estão associadas: (1) ao preconceito dos empregadores, (2) a falta de preparo vocacional das pessoas com autismo, (3) a ineficácia das cotas para deficientes e (4) a ausência de incentivos ((LEOPOLDINO e COELHO, 2017).

A falta de vagas de boa qualidade é outro contraponto que desestimula o ingresso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Nos casos, de pessoas com autismo, estes têm acesso a empregos sub-remunerados, com menos carga horária e sem possibilidade de crescimento (LEOPOLDINO e COELHO, 2017; OHL *et al.*, 2017).

Existem fatores importantes no ambiente de trabalho que inibem ou facilitam a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, tais como características

peçoais, acessibilidade do local de trabalho no contexto da organização, clima de gestão e justiça. Além disso, existem muitas dificuldades e preconceitos no tocante ao ingresso do mercado de trabalho e ao desenvolvimento da autonomia de forma plena (NITZAN e SCHREUER, 2018; MELO, GARROCHO e GUERRA, 2021).

SUPORTES PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho está fundamentada na Lei nº 8.213/91 (Lei das Cotas), a qual prevê de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiências nas empresas com 100 ou mais empregados. Também a Lei nº 12.764/12, denominada popularmente de Lei Berenice Piana e específica para a pessoa com TEA no Brasil, assegura o acesso e o estímulo à inserção da pessoa com TEA ao mercado de trabalho, considerando suas peculiaridades.

Outra política inclusiva é a Lei nº 13.146/2015, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI), na qual está prevista que a pessoa com deficiência tem direito ao acesso e inclusão no mercado de trabalho, com livre escolha e salários iguais. Também é assegurado que o poder público ofereça serviços de habilitação profissional a pessoas com deficiência. No caso da pessoa com TEA poderia ser através do acesso as terapias multiprofissionais.

Para a efetivação do processo inclusivo de pessoas com TEA e amenização das barreiras encontradas, Leopoldino e Coelho (2017) elencam quatro dimensões de políticas públicas, que são importantes de serem instauradas, tais como: "preparação para atuação profissional; incentivo a contratação; fomentação à produção científica; e aquisição de informações precisas sobre a questão".

Para superar alguns entraves, pode-se explorar as habilidades das pessoas com TEA, visto que parte desse grupo tem facilidades na realização de funções repetitivas e na memorização de detalhes ((LEOPOLDINO e COELHO, 2017). Salienta-se que é importante considerar o nível de autismo e o tipo de emprego que pode se relacionar com as suas habilidades (KAYA; HANLEY-MAXWELL; CHAN e TANSEY, 2018).

Soeker (2020) sugere que seria importante um sistema de apoio mais forte no ambiente de trabalho, aumentando o conhecimento sobre as características da pessoa com TEA entre os empregadores e os colegas de trabalho. Um fator de adaptação poderia ser programas de reabilitação profissional de boa qualidade.

Algumas ferramentas foram encontradas como forma de suporte, sendo uma delas a realidade virtual que gera independência na pessoa com TEA em contexto de trabalho, embora com pesquisas ainda incipientes (MONTEIRO e ADAMATTI, 2019). Outra é a Ferramenta Integrada de Sucesso do Emprego (IEST™), eficaz para uma boa confiança e o conhecimento dos empregadores na modificação do ambiente de trabalho da pessoa com TEA, mas que precisa ser melhor investigada em grupos maiores de empregadores com pouca ou nenhuma experiência anterior (SCOTT; FALKMER; FALKMER e GIRDLER, 2018). Além dessas ferramentas práticas, os horários de atividade implicaram no aumento da independência em diversas tarefas realizadas, resultando em uma porcentagem maior de etapas concluídas corretamente. No entanto, os autores ressaltam que ocorreram limitações que implicaram na confiabilidade do estudo (SANCES; WATKINS e CONNELL, 2018). Com isso, outros estudos se fazem necessários e que considerem as variáveis abordadas.

Vale enfatizar, uma prática de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, que concerne ao treinamento de adolescentes chineses para aquisição, manutenção e generalização de habilidades para a função de lavagem de carros, utilizando-se dos princípios da Análise do Comportamento, cujo procedimento é a videomodelação. Nesse procedimento foram encontradas muitas respostas independentes nas tarefas para todos os participantes, e um alto nível de engajamento pós treinamento em dois dos três participantes (LEE; PU; XU; LEE e FENG, 2019).

Outra abordagem teórica encontrada para utilização na inclusão da pessoa com TEA foi a teoria da autodeterminação da motivação. Salienta-se que não tem pesquisa de aplicação na área, mas inferências de que pode dar certo com esse público. Tendo em vista que eles têm interesses especiais e essa teoria se associa aos interesses especiais com o emprego remunerado, considerando uma perspectiva da motivação extrínseca. Nesse sentido, o que define a autodeterminação são os diversos tipos de motivação extrínseca (GOLDFARB; GAL e GOLAN, 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, foram encontrados estudos que explicitaram o que significa o acesso ao emprego e variáveis que influenciavam esse acesso, assim como foram encontrados fatores (dificuldades e suportes) que influenciavam a permanência da pessoa com TEA no mercado de trabalho.

No tocante a primeira categoria (Empregabilidade de pessoas com TEA) os principais aspectos encontrados foram: para a pessoa com Autismo o trabalho tornou-se um meio de transformação que gera autonomia, independência e identidade; um diagnóstico esclarecido influencia na oportunidade de uma reabilitação vocacional no ambiente de trabalho; a escolaridade alta influencia o alto status de emprego; e o período de tempo na reabilitação vocacional influencia a permanência no emprego.

No tocante a segunda categoria (Dificuldades na inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho), as seguintes barreiras foram encontradas: a falta de conhecimento sobre as características do Transtorno do Espectro Autista; as percepções dos empregadores sobre os empregados, de um trabalho malsucedido; a falta de preparo vocacional das pessoas com autismo; a ineficácia das cotas para deficientes; e a ausência de incentivos.

E na terceira categoria (Suportes para a efetiva inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho), as principais perspectivas encontradas foram as seguintes: a inserção de um sistema de apoio mais forte no ambiente de trabalho; aumentar o conhecimento sobre as características da pessoa com TEA e manter a qualidade no programa de reabilitação profissional.

Diante disso, pode-se dizer que essa revisão sistemática contribuiu para a compreensão sobre a inserção e a permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho. As principais limitações desse estudo são: poucos estudos com delineamentos mais robustos e que demonstrem de forma prática a intervenção para inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho, assim como a variedade de termos relacionada ao TEA.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION *et al.* **DSM-5: manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais.** (5. ed). Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL (2021). **Lei 12764.** Recuperado em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em 19/06/2021.

BRASIL (2021). **Lei 13146.** Recuperado em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 19/06/2021.

CHEN, J.L.; SUNG, C.; PI, S. Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v.45, n. 9, pp. 3015-3029, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2465-y>.

CROSSETTI, M. D. G. O. Revisão integrativa de pesquisa na enfermagem o rigor científico que lhe é exigido [Editorial]. **Revista gaúcha de enfermagem**, v. 33, n.2, pp. 8-9, 2012.

FALZON, P. Ergonomia. FALZON,, P. (Org.). **Natureza, objetivos e conhecimentos da ergonomia: elementos de uma análise cognitiva da prática**. Ed Blucher. (2° ed), 2018. Doi: <https://doi.org/10.4000/laboreal.13400>.

FRANK, F. *et al.* Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany - a cross-sectional-survey. **BMC Psychiatry**, v.18, n.1, pp. 1-10, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>.

GOLDFARB, Y.; GAL, E.; GOLAN, O. A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD. **Journal of autism and developmental disorders**, v.49, n.9, pp. 3915-3923, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04098-7>.

JACOB, A.; SCOTT, M.; FALKMER, M.; FALKMER, T. The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. **PloS one**, v.10, n.10, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>.

KAYA, C.; HANLEY-MAXWELL, C.; CHAN, F.; TANSEY, T. Differential vocational rehabilitation service patterns and outcomes for transition-age youth with autism. **Journal Appl Res Intellect Disabil**, v.31, n.5, pp.862-872, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1111/jar.12443>.

LEE, G. T.; PU, Y.; XU, S.; LEE, M. W.; FENG, H. Training car wash skills to Chinese adolescents with intellectual disability and autism spectrum disorder in the community. **The Journal of Special Education**, v.54, n.1, pp. 16-28, 2019. Doi: [10.1177/0022466919852340](https://doi.org/10.1177/0022466919852340).

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho. **Revista, Economia & Gestão**, v.17, n.48, pp. 141-156, 2017. Doi: <https://doi.org/10.5752>.

MELO, E.C.; GARROCHO, C.T.B.; GUERRA, F.F. Inclusão pelo trabalho: participação de um indivíduo com Síndrome de Asperger em atividades de uma instituição de ensino. **Research, Society and Development**, v.10, n.2, 2021. Doi: <http://doi.org/10.33448/rsd-v10i2.12821>.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. D. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto-enfermagem**, v.17, pp. 758-764, 2008. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.

MONTEIRO, G.; ADAMATTI, D. Utilização da Realidade Virtual como ferramenta para inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. **Brazilian Symposium on Computers in Education (Simpósio Brasileiro de Informática na Educação-SBIE)**, v.30, n.1, 2019. Doi: <http://doi.org/10.5753/cbie.sbie.2019.1171>.

NITZAN, M.W.; GAL, E.; SCHREUER, N. Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. **Journal of Management & Organization**, v.25, n.4, pp. 481-498, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>.

OHLS, A. *et al.* Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. **Work**, v.56, n.2, pp. 345-355, 2017. Doi: <https://doi.org/10.3233/WOR-172492>.

SANCES, J.; DAY-WATKINS, J.; CONNELL, J. E. Teaching an adult with autism spectrum disorder to use an activity schedule during a vocational beekeeping task. **Behavior analysis in practice**, v.12, n.2, pp. 435-439, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1007/s40617-018-00306-5>.

SARGENTO, D. C. M.; LOPES, C. N. Políticas públicas e o transtorno do espectro autista o autismo na vida adulta: caminhos para o mercado de trabalho. **Revista Científica Educação**, v.3, n.6, pp. 699-712, 2019. Doi: <https://doi.org/10.46616/rce.v3i6.82>.

SCOTT, M.; FALKMER, M.; FALKMER, T.; GIRDLER, S. Evaluating the effectiveness of an autism-specific workplace tool for employers: A randomised controlled trial. **Journal of autism and developmental disorders**, v.48, n.10, pp. 3377-3392, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3611-0>.

SOLOMON, C. Autism and Employment: Implicações para empregadores e adultos com ASD. **Autism Dev Disord**, v.50, n.11, pp. 4209-4217, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>.

SOEKER, M. S. A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa. **Work**, v.65, n.4, pp. 733-747, 2020. Doi: <https://doi.org/10.3233/WOR-203127>.

TALARICO, M. V. T.S.; PEREIRA, A. C.S.; GOYOS, A. C.N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v.32, pp. 1-19, 2019. Doi: <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>.

ZANON, R. B.; BACKES, B.; BOSA, C. A. Diagnóstico do autismo: relação entre fatores contextuais, familiares e da criança. **Psicologia: teoria e prática**, v. 19, n.1, pp.152-163, 2017. Doi: <https://doi.org/10.5935/1980-6906>.