

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

FRANCISCA SUELEN BEZERRA RIBEIRO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2023

FRANCISCA SUELEN BEZERRA RIBEIRO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso –  
Artigo Científico, apresentado à Coordenação  
do Curso de Graduação em Psicologia do  
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em  
cumprimento às exigências para a obtenção do  
grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Esp. Larissa Vasconcelos  
Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2023

FRANCISCA SUELEN BEZERRA RIBEIRO

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA  
NO MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 04/12/2023

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

Membro: Esp. Alline Leite Garcia Fontenele

Membro: Esp. Vanessa de Santana Cruz Pedrosa

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2023

# A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Francisca Suelen Bezerra Ribeiro<sup>1</sup>  
Larissa Vasconcelos Rodrigues<sup>2</sup>

## RESUMO

O transtorno do espectro autista – TEA caracteriza-se como um transtorno de desenvolvimento apresentando como principais características as dificuldades de interação social e comunicação. A crescente informação sobre o tema, tanto em obras científicas como através da mídia, aumentou consideravelmente o número de diagnósticos nas últimas décadas, projetando um dado ainda mais crescente nas décadas seguintes. Diante desse cenário, a pesquisa busca contemplar as maiores dificuldades da inclusão de autistas no mercado de trabalho. O assunto abordado torna-se relevante devido a pouca quantidade de estudos específicos sobre esse tipo de inclusão. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo, com consultas feitas principalmente em publicações no Google Acadêmico e Scielo. Assim, percebe-se que o preconceito e a desinformação acerca do assunto são as principais dificuldades no processo de inclusão. Embora o diagnóstico precoce e o acesso a terapias desde cedo sejam fundamentais para o desenvolvimento de competências, propõe-se uma dedicação por parte das organizações para que a inclusão seja eficiente. A implementação de uma cultura organizacional que inclua pessoas neurodiversas e adaptações a fim do melhor desenvolvimento desse profissional são medidas que podem colaborar para a mudança do cenário de dificuldade de inclusão. Por fim, enfatiza-se a necessidade de uma maior atenção ao tema.

**Palavras-chave:** Autismo, Inclusão, Mercado de trabalho.

## ABSTRACT

Autism spectrum disorder – ASD is characterized as a developmental disorder with difficulties in social interaction and communication as its main characteristics. The growing information on the topic, both in scientific works and through the media, has considerably increased the number of diagnoses in recent decades, projecting an even more growing number in the following decades. Given this scenario, the research seeks to address the greatest difficulties in including autistic people in the job market. The subject addressed becomes relevant due to the small number of specific studies on this type of inclusion. This is a qualitative bibliographical research, with consultations made mainly in publications on Google Scholar and Scielo. Thus, it is concluded that prejudice and misinformation about the subject are the main difficulties in the inclusion process. Although early diagnosis and access to therapies from an early age are fundamental for the development of skills, a dedication on the part of organizations is proposed to ensure that inclusion is efficient. The implementation of an organizational culture that includes neurodiverse people and adaptations in order to better develop these professionals are measures that can help change the scenario of difficulty in inclusion. Finally, the need for greater attention to the topic is emphasized.

**Keywords:** Autism, Inclusion, Job market.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: suelenbribeiro@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

## **1 INTRODUÇÃO**

O Transtorno do Espectro Autista – TEA, é identificado no DSM V-TR como um transtorno que traz como características déficits na reciprocidade socioemocional, dividido em níveis de gravidade que resultam em necessidade de suporte diferentes. Essas características são muito abrangentes, afetando os indivíduos em diferentes graus nas áreas de interação social, comunicação e comportamento (Lemos; Salomão; Ramos, 2014). Diante de um número crescente de diagnósticos de autismo e da desinformação sobre o tema, é necessário que o assunto seja cada vez mais abordado.

A literatura apresenta pesquisas relacionadas ao tema inclusão de autistas desde a escola até o mercado de trabalho, sendo a primeira em uma quantidade bem maior. Fala-se muito da inclusão na infância, porém devido a notoriedade do assunto, muitos adultos começam a buscar diagnóstico. Segundo Demer (2018 apud Salgado; Pantoja; Viana, 2022), estima-se que em alguns anos, o número de adolescentes com o diagnóstico de autismo seja de meio milhão no mundo, trazendo um alerta socioeconômico de como essas pessoas irão se inserir no mercado de trabalho. Pessoas com autismo relatam a dificuldade em encontrar ou manter um emprego e obter uma posição que corresponda a seu treinamento e perspectiva (Conceição; Escalante, Silva, 2021). Desta forma, levanta-se o seguinte questionamento: quais as dificuldades da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho?

Para responder a tal questão o presente trabalho tem como objetivo compreender as dificuldades da inclusão e quais as perspectivas das pessoas autistas no mercado de trabalho, buscando descrever o Transtorno do Espectro Autista -TEA, o diagnóstico e principais características; analisar as dificuldades e possibilidades da pessoa autista no mercado de trabalho relacionando com as competências exigidas por empresas e investigar as práticas de gestão que podem ser aplicadas para facilitar essa inclusão. O motivo de escrever acerca dessa temática surgiu em meio a percepção das dificuldades de inclusão nas organizações, além de perceber pouca discussão sobre o tema. Dessa maneira, espera-se abordar as principais causas dessas dificuldades e apontar alternativas que facilitem esse processo.

## **2 METODOLOGIA**

O artigo propõe aspectos metodológicos de pesquisa descritiva de estudo bibliográfico, visto que segundo Lakatos e Marconi (2017) é um tipo de produção científica realizada a partir

de produções já existentes, como textos, livros, ensaios críticos, dicionários, artigos científicos, enciclopédias, jornais, resenhas, resumos, revistas, e outras fontes científicas. A pesquisa bibliográfica é uma importante metodologia no âmbito da educação onde a partir de conhecimentos já estudados, o pesquisador busca analisá-los para responder seu problema do objeto de estudar ou comprovar suas hipóteses, adquirindo novos conhecimentos sobre o assunto pesquisado (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

Para Gil (2002), a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, aproximando a responsável pela pesquisa com o conteúdo já existente acerca da temática, com uma maior preocupação em compreender vivências subjetivas e com apresentação de resultados por meio de descrições verbais.

O material pesquisado foi encontrado pela busca nas bases *Scientific Electronic Library Online* – SciELO e Google Acadêmico, sendo as palavras-chave utilizadas na busca, *transtorno do espectro autista – TEA, inclusão de pessoas com TEA, mercado de trabalho*.

### **3 TEA – TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**

Em 1938, Kaner, psiquiatra infantil recebe uma carta de uma mãe solicitando uma avaliação para seu filho de cinco anos. O psiquiatra percebe um desejo forte por solidão e ausência de mudanças. Nesse momento histórico, os autores não acreditavam na existência de uma “loucura na criança”, a qual estava restrita à idiotia (Marfinati; Abrão, 2014).

Kanner foi o primeiro psiquiatra a conceituar e caracterizar o autismo como uma complicação de comportamentos e características que juntos delimitam um quadro específico, distinto dos que existiam até então, segundo ele o primeiro sintoma observado foi o desejo pela solidão (Bialer; Valtolini, 2022). Em suas primeiras publicações, em 1943, o autor trazia o autismo associado a pacientes esquizofrênicos, destacando o sintoma “isolamento autístico”. A descrição de Kanner organizava-se em torno do distúrbio central que é “a inaptidão das crianças em estabelecer relações normais com as pessoas e em reagir normalmente às situações desde o início da vida” (Marinho; Merkle, 2009). Outra característica encontrada foi a incapacidade na utilização da linguagem de maneira significativa. Kanner constatou desordens graves no desenvolvimento da linguagem, pois muitas crianças não falavam e as que falavam não

conseguiam fazer da fala um instrumento comunicativo (Marfinati; Abrão, 2014). A etimologia da palavra autismo vem do grego *autos*, que significa si mesmo, que traduz uma condição do ser humano. Assim, o autismo é um estado onde o indivíduo vive para si mesmo, ou seja, uma condição onde o mesmo está imerso em si próprio (Coutinho, 2018).

A partir daí começam as especulações de tentar entender a causa do transtorno. A primeira associação foi de culpabilização dos pais por seus filhos se isolarem, o que gerou grande revolta de mães de crianças autistas. Na apresentação do perfil dos membros das famílias das crianças por ele estudadas, Kanner descreveu-as enquanto pessoas “inteligentes”, “obsessivas” e “pouco amorosas”, quase dedicavam mais a assuntos de cunho científico e filosófico e atribuíam pouco valor ao convívio com os outros (Lopes, 2017). Ele traria a fala de que autistas eram em geral frutos de uma gravidez não desejada, conhecida como a “Teoria da mãe-geladeira”, culpabilizando a frieza das mães pelo diagnóstico dos filhos. As instituições tratavam crianças autistas como uma maternidade terapêutica, na tentativa de dar a esta criança a amorosidade não recebida pela mãe. Nessa época, com o aumento dos casos diagnosticados de autismo, surgem os discursos de especialistas que também eram pais de autistas, como Bernard Rimland, cujo filho foi diagnosticado autista (Bialer; Valtolini, 2022). Começam a surgir pais de autistas que se revelam contra essa teoria. Publicações sobre análise comportamental aplicada a autistas mostraram mudanças positivas no comportamento dessas crianças. A partir do novo lugar atribuído aos tratamentos e de uma nova narrativa de pais lutadores pela melhora dos filhos, começou-se um exercício de *lobbying* inicialmente nos EUA, mas que com a internet se propagou rapidamente em escala mundial, exigindo tratamento e educação adequados aos autistas (Bialer; Valtolini, 2022). Esses pais passam a lutar em esfera pública o acesso a esse possível tratamento.

Tais teorias não abordavam a questão de o autismo aparecer tão precocemente em algumas crianças. Pode constatar-se que, ao longo de todos estes anos, o conceito de autismo foi sofrendo, inevitavelmente, várias alterações, devido às pesquisas científicas que possibilitaram identificar diferentes etiologias, graus de severidade e características específicas (Castela, 2013).

Asperger foi outro autor que publicou sobre comportamentos evidenciados por algumas crianças com fortes semelhanças às referenciadas por Kanner. Apesar de algumas diferenças entre os autores, ambos sugerem que há “uma perturbação de contacto de natureza sócio afetiva, bem como de dificuldades de desenvolvimento e adaptações sociais” (Castela, 2013). As mudanças no conceito de autismo foram refletidas no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-III-R (APA, 1987), que estabelecia critérios mais concretos e

observáveis, especificando que a avaliação de tais critérios demonstraria o nível de desenvolvimento da criança em questão (Sella, Ribeiro, 2018). O DSM V – TR, mais atual, traz o Transtorno do Espectro Autista – TEA como um distúrbio do neurodesenvolvimento, com critérios diagnósticos de déficits persistentes na comunicação social e interação social em vários contextos; padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades; sintomas presentes no período inicial do desenvolvimento (podem não ser manifestados completamente até que as demandas sociais excedam as capacidades limitadas, ou podem ser mascarados por estratégias aprendidas na vida adulta); sintomas que causam prejuízo clinicamente significativo no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas importantes do funcionamento (APA,2022). Hoje, considera-se o autismo uma síndrome comportamental definida, com etiologias orgânicas também definidas e sobre esse conceito estruturam-se características sintomatológicas, etiologias e diagnóstico diferencial, bem como os aspectos terapêuticos (Sella, Ribeiro, 2018). Há também definições de níveis de gravidade para o TEA, conforme tabela abaixo.

Tabela 1: Níveis de gravidade para transtorno do espectro do autismo (exemplos de nível de necessidades de suporte)

Nível de Severidade	Comunicação Social	Comportamentos restritos e repetitivos
<p><b>Nível 3</b>  <b>“Exigindo suporte muito substancial”</b></p>	<p>Déficits severos nas relações sociais verbais e não verbais, habilidades de comunicação causam graves prejuízos no funcionamento, iniciação muito limitada de interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais de outros. Por exemplo, uma pessoa com poucas palavras de fala inteligível que raramente inicia a interação e, quando o faz, faz abordagens incomuns para atender apenas às necessidades e responde apenas a abordagens sociais muito diretas.</p>	<p>Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos interferem marcadamente no funcionamento em todas as esferas. Grande aflição/dificuldade em mudar o foco ou a ação.</p>
<p><b>Nível 2</b>  <b>“Requer suporte substancial”</b></p>	<p>Déficits acentuados nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; deficiências sociais aparentes mesmo com apoios; iniciação limitada de interações sociais; e respostas reduzidas ou anormais a aberturas sociais de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação é limitada a</p>	<p>Inflexibilidade de comportamento, dificuldade em lidar com mudanças ou outros comportamentos restritos/repetitivos aparecem com frequência suficiente para serem óbvios para o observador casual e interferir no funcionamento em uma variedade de contextos. Angústia e/ou dificuldade em mudar o foco ou a ação.</p>

	interesses especiais estreitos e que estranha comunicação não verbal.	
<b>Nível 1 “Requer suporte”</b>	Sem apoios no lugar, déficits em comunicação causam deficiências perceptíveis. Dificuldade em iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou malsucedidas a aberturas sociais de outros. Pode parecer ter diminuído o interesse em interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que é capaz de falar frases completas e se engaja na comunicação, mas cuja conversa com os outros falha e cujas tentativas de fazer amigos são estranhas e geralmente malsucedidas.	A inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em alternar entre as atividades. Problemas de organização e planejamento dificultam a independência.

Fonte: Associação Americana de Psiquiatria, 2022.

Vale ressaltar que, por ser um Espectro, as manifestações do transtorno podem variar de um indivíduo para outro.

Sella e Ribeiro (2018) destacam ainda que é importante o fato de que a sintomatologia deve estar presente desde o nascimento ou começo da infância, mas que pode não ser detectada antes, por conta das demandas sociais mínimas na infância precoce, e do intenso apoio dos pais ou cuidadores nos primeiros anos de vida.

Embora estudos tenham avançado no aspecto de delimitar e caracterizar o TEA, algumas barreiras como baixa renda e difícil acesso a profissionais responsáveis podem dificultar o acesso ao diagnóstico, tornando este tardio. Alguns adultos com TEA detêm boas habilidades de linguagem e aprendizado, mas só demonstraram problemas nestes aspectos quando as demandas sociais se tornam demasiadas (Menezes, 2020). De acordo com o DSM V TR, como os sintomas mudam com o desenvolvimento e podem ser mascarados por mecanismos compensatórios, os critérios diagnósticos podem ser atendidos com base em informações históricas, embora a apresentação atual deva causar prejuízo significativo (APA, 2022).

Sabe-se que o diagnóstico tardio aumenta a probabilidade do fracasso em desenvolver relacionamentos com seus pares e a tentativa espontânea de compartilhar prazer, interesses ou realizações com outras pessoas, ou seja, ela terá ainda mais prejuízo e dificuldades na sua vida social (Pessim; Fonseca, 2015), porém esse diagnóstico pode parecer libertador, fazendo com que estes adultos busquem estratégias de enfrentamentos de tais sintomas.

O diagnóstico é feito a partir de avaliações comportamentais e investigação. Não existe uma cura para o Transtorno do Espectro Autista, porém terapias mostram-se eficazes no melhor desenvolvimento das habilidades dos indivíduos. Por se tratar de uma condição bastante complexa, não apresenta uma padronização no que diz respeito ao seu tratamento (Sillos; Rezende, 2020). As intervenções devem ser individualizadas, multidisciplinares e contam com o apoio da família, a fim de aprimorar o desenvolvimento. Outras intervenções como musicoterapia, pintura, dentre outras podem contribuir para o desenvolvimento de habilidades sociais.

Devido a estudos interligarem o TEA ao diagnóstico infantil, o diagnóstico na fase adulta é pouco estudado. Dificuldade de acesso a informações e especialistas também colaboram para este cenário. Novas análises mostram que surgem com a idade mais avançada prejuízos com memória operacional, funcionamento executivo (coordenação direcionada a objetivos nos processos cognitivos), atenção, memória episódica, formação de conceitos, controle inibitório, flexibilidade cognitiva e velocidade de processamento cognitivo (Menezes, 2020).

Menezes (2020) traz ainda que o diagnóstico tardio parece trazer mais alívio que pesar para aqueles que passaram parte da vida com problemas “inexplicáveis”. Essas pessoas alegam auto compreensão, possibilitando estratégias de intervenções eficazes. Adultos com TEA passam então a buscar seu espaço, deixando de viver às margens da “normalidade” e lutando pela inserção na sociedade e no mercado de trabalho, buscando possibilidades de reconhecimento e melhor qualidade de vida.

Nota-se a importância do diagnóstico precoce para melhor desenvolvimento de habilidades sociais de pessoas com TEA. Porém muitos adultos estão sendo diagnosticados tardiamente devido a diversos fatores como falta de acesso a informações. Este surge por muitas vezes como resposta a perguntas feitas durante toda uma vida de diferenças. Devido ao crescente número desses diagnósticos nas últimas décadas, é necessário pensar e avaliar os métodos de inserção desses indivíduos desde a escola, meio social até o mercado de trabalho. O primeiro passo é entender esse sujeito como capaz, avaliando suas necessidades e potencialidades e fazendo diferenças no ambiente e nos indivíduos que irão conviver com o autista, a fim de melhor incluí-lo e aproveitar as habilidades que ele pode oferecer.

#### **4 MERCADO DE TRABALHO E PESSOAS COM TEA**

O primeiro estudo epidemiológico sobre autismo consta de 1966, na Inglaterra, por Vitor Lotter (Ribeiro, 2007). Naquela época, ele encontrou uma prevalência de 4,5 crianças autistas para cada dez mil. A prevalência global de autismo aumentou aproximadamente trinta vezes. As estatísticas da doença tornaram-se mais acessíveis, pois, no ano 2000, o Center of Diseases Control and Prevention (CDC) criou o Autism and Developmental Disabilities Monitoring (ADDM), uma rede que se ocupa das estimativas e prevalência de TEA nos Estados Unidos (Almeida; Neves, 2020).

De acordo com os dados divulgados pelo CDC (2010), o valor de prevalência de TEA em 2010 foi duas vezes maior que nos dois primeiros anos da pesquisa, 2000 e 2002. Existem algumas projeções que demonstram que até 2050 haverá um aumento de 42,7% em menores de cinco anos com TEA nos Estados Unidos, o que significa 76.000 crianças (Almeida; Neves, 2020).

Demer (2018) traz um prognóstico desafiador para a próxima década, já que aproximadamente meio milhão de adolescentes no espectro do autismo farão a transição para a idade adulta (apud Salgado; Pantoja; Viana, 2022). O crescente número de adultos com TEA, acende o alerta de inclusão, principalmente no mercado de trabalho, visto que é uma questão socioeconômica. Um grande número de pessoas com diagnóstico e desempregadas, não é de interesse para a população tampouco para o estado. A inclusão desses indivíduos no meio laboral está associada a uma melhor qualidade de vida, já que conseguirão ter sua própria remuneração e serem protagonistas de suas histórias. O desafio é aliar as necessidades dos autistas com as necessidades do mercado de trabalho.

Para Zanelli, Borges e Bastos (2014, p. 26) o trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e/ou sentidos. Para Lhuillier (2013), ele se funda sobre uma relação universal entre o homem e a natureza e, também, enquanto suporte de relações sociais específicas. Na atualidade o trabalho é sinônimo de orgulho, de função social. Ele coloca o homem como sujeito capaz de satisfazer seus desejos, suprir-se financeiramente e estar em um meio socialmente aceito.

Estando em constante transformação, com exigências cada vez maiores do capitalismo, as competências esperadas pelas empresas são cada vez maiores. A competência é entendida não apenas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer certa atividade, mas também como o desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto, em termos de comportamentos adotados no trabalho e realizações decorrentes (Brandão; Andrade, 2007).

A crescente necessidade de desenvolver competências gera maior competitividade no mercado e conseqüentemente, agrava a problemática da inclusão de PcD's (Pessoas com Deficiência) pois não há oferta justa de oportunidades de acesso aos postos de trabalho, dado ao fato de que existem lacunas entre formação e contratação, mediadas pela desinformação e preconceito (Araujo; Dourado, 2022). A falta de conhecimento sobre as deficiências de forma específica agrava a dificuldade na contratação.

Os indivíduos com TEA são reconhecidos como pessoas com deficiências de acordo com a lei 12.764, em 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA). Sendo assim, são incluídos na Lei de Cotas 8213/91 que prevê a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém a inclusão de autistas não ocorre de maneira frequente. Esse assunto ainda é pouco estudado se comparado a inclusão de pessoas com TEA no meio escolar, por exemplo. Para Leopoldino (2015), a situação da produção científica brasileira em relação à inclusão de pessoas com TEA no ambiente laboral é incipiente. No entanto, a evolução de terapias específicas para pessoas com TEA e o desenvolvimento de planos individuais capazes de auxiliar no desenvolvimento pessoal, além de estudos mais específicos sobre o transtorno estão fazendo com que esses indivíduos sejam capazes de se inserir no mercado. Desse modo, as questões relacionadas à inclusão de pessoas com TEA passam a ser de interesse não apenas da área médica e educacional, mas também da área empresarial (Araujo; Dourado, 2022).

Leopoldino (2015) destaca que pessoas com TEA relatam três grandes dificuldades, no que se refere à inclusão no mercado de trabalho: dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas. Essas dificuldades podem ser inerentes a algumas dificuldades típicas do transtorno, como a dificuldade de socialização, que dificulta a participação em um processo seletivo.

As restrições impostas pelo TEA se amplificam com as dificuldades no relacionamento com o ambiente laboral e os potenciais empregadores, sendo que os principais obstáculos vivenciados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho referem-se aos seguintes fatores: gerenciamento dos processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; domínio das demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; convivência com demandas sensoriais do local de trabalho; organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao TEA; enfrentamento de desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

A falta de capacitação de profissionais é uma questão do meio organizacional em si, e não apenas de pessoas com deficiência. A discrepância do que se é exigido e de mão de obra qualificada é muito grande. Porém o histórico de falta de capacitação de pessoas com TEA traz um preconceito de que esses indivíduos não são capazes de novos aprendizados e acabam colocando-os em funções secundárias apenas para cumprimento da lei. Enquanto o cumprimento da Lei for o único motivo para a admissão de profissionais com TEA, o processo de inclusão avançará a passos lentos (Araujo; Dourado, 2022). É certo que as leis foram uma conquista, porém não são suficientes para a inclusão. A intensa carga de estresse, os problemas de relacionamento e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira (Leopoldino, 2015).

A adoção de medidas para a contratação de pessoas com TEA envolve acolhimento (Araujo; Dourado, 2022). A análise de carreira, exige uma atenção individual, pois deve se levar em consideração a história de vida, de desenvolvimento e quais dificuldades essa pessoa apresenta. Assim, existe uma maior possibilidade de trabalhar as demandas corretas.

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), é dever do Estado, sociedade e família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles, o trabalho. Ainda de acordo com a LBI, pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, de igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Talarico; Pereira; Goyos, 2019). Porém, mesmo diante da lei, percebe-se que a inclusão de pessoas com deficiência física é bastante distinta da inclusão de pessoas com deficiências cognitivas. Para estas, não se deve tratar simplesmente de se obter acesso a algum posto de trabalho no mercado, e sim da possibilidade do exercício da característica mais profundamente humana que é a criação em si, seja isso trabalho em sentido econômico ou não (Gozzi; Oliveira, 2018). Isso exige a quebra de barreiras que vão além de questões físicas. É justo que coloquem em prática suas competências, e que consigam viver uma vida sem barreiras e com qualidade (Leopoldino, 2015).

Para Leopoldino e Coelho (2017), existem quatro grandes eixos de políticas públicas relacionadas à inclusão no mercado de trabalho que podem ser adotadas. São eles: 1- Preparação para a atuação profissional (envolve o acesso à educação efetiva); 2- Incentivo à contratação (compreende o incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas, a abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes e incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo); 3- Fomento

à produção científica (compreende a promoção da criação de grupos de pesquisas, o estímulo à realização de eventos, à pesquisa, publicação e extensão universitária); 4- Aquisição de informações precisas sobre a questão (permite informações para a tomada de decisão relativa às políticas públicas, além de oferecer informações sobre o autismo para a sociedade).

Algumas pessoas se descobrem autistas depois de já estarem inseridas neste mercado, após já terem passado por dificuldades para tentarem se adaptar, comprovando que, embora o diagnóstico precoce seja importante para o desenvolvimento de habilidades, é possível a inserção mesmo no diagnóstico tardio. Há um crescente interesse pela área científica sobre o assunto autismo, porém pouco se fala do diagnóstico tardio. Ainda que haja políticas para a triagem precoce do Transtorno do Espectro Autista em diversos países, nem sempre o sucesso destas é garantido, fazendo com que o diagnóstico e os tratamentos não ocorram na infância, o que, independentemente do grau do espectro em que o sujeito se encontra, traz dificuldades para ele e aqueles de sua convivência (Menezes, 2020). Para Santos (2022), a maioria das pessoas diagnosticadas com autismo na fase adulta, já se percebiam diferentes na infância. Porém a falta de conhecimento sobre o diagnóstico e a dificuldade de acesso a especialistas fizeram com que os sintomas não fossem suficientes para um diagnóstico.

Sabe-se que muitos autistas, mesmo aptos para o trabalho, encontram-se em dependência de parentes, muitas vezes passando por dificuldades financeiras. Para que essa realidade mude, é necessária uma política de propagação de informações sobre o que é o TEA. Podem ser citados como exemplos de políticas públicas inclusivas, o acesso a diagnóstico precoce, a tratamentos e a educação de qualidade, adaptada às necessidades e potencialidades individuais (Leopoldino, 2017).

Por se tratar de um espectro, os sintomas aparecem de forma individual, tornando o diagnóstico ainda mais difícil, principalmente em pessoas com baixo nível de suporte. Muitas vezes esses sintomas são confundidos com timidez ou depressão. Na infância, alguns comportamentos podem ser considerados como de uma “criança estranha”, na fase adulta alguns desses sintomas passam a ser controlados e reiteradamente são atribuídos a outras causas fora do TEA, motivo que leva esses adultos a se sentirem negligenciados (Santos, 2022). No meio laboral, esses adultos tendem a se sentirem isolados e não adaptados ao ambiente.

Nalin (2022) explica que o não diagnóstico impossibilita a pessoa com o TEA de buscar intervenções para melhoria de qualidade de vida, de inserção social, do aperfeiçoamento de suas habilidades e de planejamento adequado do tratamento, o que gera sofrimento para si e para as pessoas próximas.

Mesmo com dificuldades de interação social, muitos autistas possuem um nível baixo de comprometimento cognitivo e são capazes de funcionar de forma independente nessa fase. Pessoas com nível de suporte 1, são capazes de se adaptarem ao cotidiano. Segundo o DSM V – TR, muitos adultos relatam usar estratégias de compensação e mecanismos de enfrentamento para mascarar suas dificuldades em público, mas sofrem com o estresse e o esforço de manter uma fachada socialmente aceitável (APA, 2022).

Portanto, é necessário um olhar para além de preconceitos e cumprimento de leis. É preciso enxergar as diferenças, potencialidades. As características das pessoas com TEA, podem ser vistas como diferenciais para a execução de atividades bem específicas que exijam mais atenção e organização (Araújo; Dourado, 2022). O isolamento e interesse por coisas específicas pode favorecer a execução de atividades que exijam maior atenção. A pessoa autista pode possuir certas características incomuns que podem ser especialmente favoráveis. Para Gozzi e Oliveira (2018), o hiperfoco com que se concentra em atividades de seu interesse pode gerar em alguns casos mais eficiência do que a que seria alcançada pelas pessoas ditas “normais”. A pessoa autista costuma ser possuidora de memória excepcionalmente boa, assim como costuma sentir prazer em organizar e classificar objetos. Essas habilidades podem ser aproveitadas da melhor forma possível dentro de uma organização. “As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionadas às funções corretas podem revelar habilidade superiores às demais pessoas” (Melício, 2019). Pessoas com TEA têm uma inclinação para trabalhar com sistemas de computador e podem ser consideradas diferenciadas e com facilidade de adaptação a sistemas de computação, matemática ou atividades de programação (Basto, 2021).

Ainda podemos citar pessoas com dupla excepcionalidade, com altas habilidades e TEA. A dupla excepcionalidade, pode ser compreendida pela existência de alto desempenho em uma área, como: talentos artísticos, esportivos, acadêmicos, relacionados a um transtorno, um distúrbio ou até mesmo uma deficiência (Cipriano; Zaqueu, 2022). Esse é um tema ainda pouco estudado, possuindo poucas publicações. Esse fato pode se dar a dificuldade de diagnóstico, já que TEA e altas habilidades muitas vezes possuem características distintas. Ainda para Cipriano e Zaqueu (2022), alguns indivíduos possuem forte capacidade de concentração e aprendem facilmente as coisas nos domínios que têm interesse. De acordo com o DSM V – TR aqueles que têm linguagem e habilidades intelectuais superiores, são capazes de encontrar um nicho que corresponda aos seus interesses e habilidades especiais e, portanto, são empregados de forma produtiva (APA, 2022).

Além das habilidades técnicas, algumas pessoas com TEA são colaboradores pontuais, dedicados, leais e possuem a comunicação mais direta e mais eficaz para algumas funções, levando-se em consideração que muitas pessoas com TEA não entendem linguagem pesada, sofisticada e complicada (Basto, 2021).

Sendo assim, é necessário quebrar estigmas e fazer com que as pessoas com TEA sejam vistas além do diagnóstico para que com isso possam se identificar talentos. Espera-se que haja uma sensibilidade por parte das organizações de adequação de ambiente e preparo da equipe, a fim de que o profissional seja recebido de forma que facilite sua permanência no emprego. Demandas como sensibilidade auditiva e dificuldade em estar em meio a um grande fluxo de pessoas são presentes, fazendo com que as organizações necessitem de adaptação para melhor alocar esses indivíduos. Basto (2021) cita que alguns gestores, que não conhecem sobre a temática do TEA, pensam que talvez, fosse muito mais fácil para cumprir a cota, contratar um cadeirante, porque não haveria essa preocupação em ter uma pessoa para ajudá-lo, para dar algum suporte, porque a necessidade dele é de uma acessibilidade física, comprovando que a falta de conhecimento sobre o assunto ainda é uma das maiores barreiras para o processo de inclusão.

Recentemente o assunto TEA tem sido abordado na mídia, mostrando várias pessoas famosas que foram diagnosticadas de forma tardia com o transtorno do espectro autista. Essa visibilidade é importante para que a sociedade possa quebrar tabus quanto ao capacitismo do diagnóstico. O site O Globo trouxe no ano de 2023 entrevistas a artistas como a atriz Letícia Sabatella, diagnosticada aos 52 anos, a cantora australiana Sai, diagnosticada aos 47 anos, o ator Antony Hopkins, diagnosticado aos 70 anos e a atriz Leilah Moreno, diagnosticada aos 25 anos. Todos são exemplos de pessoas com carreiras de sucesso, que conseguiram conquistar sua independência acima de qualquer transtorno.

Além dos nomes já citados, o site Autismo Conecta trás alguns exemplos de carreiras como o artista plástico Marcos Petrucelli, o pianista Thales Nunes, o escritor Henrique Rocha, dentre outros. Esse tipo de divulgação mostra-se importante para que a sociedade perceba que pessoas com TEA são capazes de exercer sua própria profissão, isso porque o processo de inclusão diz respeito a mudança de atitude, de ponto de vista, o qual repercute nos espaços de trabalho (Araújo; Dourado, 2022).

Percebe-se que embora existam leis de acesso que atendam às pessoas com TEA, a principal barreira é a falta de conhecimento por parte das organizações sobre o assunto. Um olhar mais sensibilizado para melhor adaptação de rotinas e de ambiente, visto que se trata de um espectro onde cada indivíduo possui características individuais, facilitaria para a alocação

dos profissionais em cargos compatíveis com suas habilidades. Leopoldino (2017) cita que no caso das pessoas com autismo a oferta de vagas é composta em boa parte dos casos de empregos sub-remunerados, com menor carga horária e sem possibilidade de crescimento. Esse cenário torna o mercado pouco atrativo para esses profissionais.

## **5 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS PARA PESSOAS COM TEA**

As dificuldades vivenciadas pelos autistas no cotidiano servem continuamente como obstáculo à sua inserção e permanência no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015). Dessa maneira a inclusão torna-se um grande desafio, desde o momento da entrevista até o convívio com os colegas de trabalho.

É fundamental a compreensão sobre a diferença entre inserção e inclusão quando se trata de estudar o mercado de trabalho para pessoas com TEA. Inserção será entendida como o ato de introduzir PcD em ambientes de trabalho, com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais (Carvalho-Freitas, 2007 apud Souza; Ferreira; Soares, 2020); e inclusão como processo de modificação da sociedade (e das organizações) como requisito para qualquer pessoa se desenvolver e exercer sua cidadania (Sasaki, 2010 apud Souza; Ferreira; Soares, 2020). Embora leis assegurem a inserção desses indivíduos, desde o âmbito escolar até o laboral, a inclusão ainda não é efetiva. Assis e Freitas (2014) constatam que, independentemente do porte e do segmento da organização, é possível fazer a inserção de pessoas com deficiência, mas é necessário constante investimento na reflexão e informação sobre as deficiências. O preconceito e a desinformação acerca do perfil pessoal de uma pessoa com TEA, bem como as particularidades deste transtorno, compromete seriamente a inclusão no ambiente laboral, visto que promovem o descrédito em relação a capacidade em executar rotinas de trabalho, bem a crença de que pessoas com TEA são insociáveis (Araújo; Dourado, 2022). Esse preconceito acaba limitando as contratações e gerando desconforto aos funcionários que irão receber um colega com TEA no ambiente de trabalho.

As práticas de gestão são iguais para toda a empresa, porém Bastos (2021) cita que é necessária uma dedicação diferenciada vinda dos líderes, gestores e colegas, um olhar mais humano para que se proporcione sucesso e eles tenham chance de mostrar suas capacidades. As adaptações se iniciam com políticas de desenvolvimento para sensibilizar líderes e demais funcionários. O desafio é criar uma cultura organizacional inclusiva que seja capaz de assegurar a inserção. Socialização, práticas formais e informais, aquisição de saberes, relações de trabalho, cuidado com a deficiência, preparação dos gestores, incentivo ao autodesenvolvimento e quebra de barreiras atitudinais e arquitetônicas foram identificados

como importantes fatores para o desenvolvimento e construção da competência das PcD (Beltrão; Brunstein, 2012). Para Yuan (2017), mesmo que o autista tenha algum tipo de dificuldade na relação interpessoal, é papel da organização criar um ambiente que o mesmo se sinta à vontade e acolhido, apontando algum mentor para ajudá-lo nessa transição para que consiga desenvolver habilidades que o auxilie nas relações de trabalho.

As condições especiais para as pessoas autistas incluem a organização de ambientes que não exacerbam hipersensibilidades sensoriais, e justamente aproveitem suas habilidades, como seu hiperfoco em atividades de seu interesse, sua obsessão por regularidade e o uso de sua memória excepcional (Gozzi, Oliveira, 2018). Leopoldino (2015) ainda ressalta que o suporte adequado aos indivíduos nos ambientes de trabalho é uma das formas para se viabilizar o acesso ao trabalho para pessoas com TEA, amenizando as dificuldades. Para Yuan (2017) é crucial a capacidade adaptativa da organização para cada pessoa autista, compreendendo que não existe apenas uma maneira correta para se sentirem aceitos e adaptados, mas sim de acordo com cada autista.

Algumas práticas de gestão sugeridas para a melhor adaptação do profissional com TEA são orientações aos colegas de trabalho e apoio da liderança. Em alguns casos essas pessoas necessitam do auxílio de um consultor. Levando em conta que autistas muitas vezes possuem necessidades diferentes, Basto e Capellos (2023) enfatizam que a demonstração de honestidade, respeito e consideração do líder pode ser particularmente importante para melhorar as atitudes desses profissionais no trabalho. É papel do líder compreender as limitações e fornecer suporte. Também se torna fundamental o envolvimento dos colegas de trabalho, pois são eles que mais terão contato com funcionário, muitas vezes mais que o próprio gestor. Segundo Bidart e Santos (2021), é importante que a empresa conheça as necessidades específicas e as características individuais dos profissionais com TEA, a fim de evitar julgamento e preconceitos (apud Basto e Capellos, 2023).

Apesar dos esforços, é comum a discriminação ocorrer no ingresso do profissional com TEA no mercado de trabalho, principalmente se o indivíduo estiver em idade mais avançada que seus pares, o que é um cenário comum se comparado com as outras deficiências, em razão das oportunidades ao longo da vida. Yuan (2017) destaca que o ser humano precisa se sentir incluído para de fato se sentir pertencente a algum grupo na sociedade, e isso não é diferente nos ambientes corporativos.

O que se percebe é que o mercado busca pessoas prontas devido a altas demandas. Porém, na política de gestão de pessoas, o treinamento faz parte do processo do desenvolvimento de qualquer profissional. Para Maccali et al. (2015) para que seja efetiva, a

gestão da diversidade precisa de uma implementação planejada, o que significa que é necessário um alinhamento com todos os aspectos da política de recursos humanos da organização, com destaque para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional.

Conforme o mercado vai se expandindo, novas áreas irão surgindo. Com a revolução tecnológica, cargos que exigem um maior foco, como o de tecnologia da informação estão ganhando destaque. Cabe às organizações terem uma visão de mercado a longo prazo e identificarem as competências de pessoas com TEA que podem agregar e colocá-los em posições adequadas. Segundo Basto (2021) pessoas neuroatípicas, como as com autismo, dispraxia ou dislexia, começaram a aparecer nas listas das empresas; agora existem empresas como SAP, Microsoft, IBM, JPMorgan Chase & Co., Hewlett Packard Enterprise, Banco Itaú e outras, que patrocinam programas para trazer talentos neurodiversos para a força de trabalho. Essas empresas vêm mostrando que com políticas de gestão corretas, o processo de inclusão pode ser de fato efetivo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou compreender quais as maiores dificuldades na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Assim, percebe-se que a história de vida e acesso às terapias necessárias podem fazer grande diferença na vida do sujeito. É necessário então a propagação de informações sobre o tema para que cada vez mais pessoas tenham acesso a essas terapias. Foi possível compreender que, embora os estímulos na infância sejam de fundamental importância, é possível que pessoas diagnosticadas mesmo na fase adulta sejam incluídas no meio laboral.

Incluir pessoas com TEA no mercado de trabalho vai muito além de cumprir leis de cotas, trata-se de permitir que essas pessoas se sintam mais produtivas, resultando numa melhor qualidade de vida tanto psicológica, quanto financeira. Sendo o trabalho de grande importância na vida adulta, permitir o acesso é validar essas pessoas no meio social. É fato que alguns autistas com necessidade de suporte maior poderão não conseguir se inserir nesse mercado, porém esse cenário não pode ser generalizado. Foi verificado no referencial teórico a importância da discussão sobre o tema, a fim de transformar a desinformação e o preconceito em alternativas que atendam a demanda.

Provou-se que alguns autistas possuem características como hiperfoco, demonstrando uma capacidade superior em cargos que necessitem esse tipo de competência. Dessa maneira fica evidente que a alocação no cargo correto pode trazer benefícios para ambas as partes.

Como limitações podemos citar a quantidade limitada de artigos que especifiquem dados acerca da inclusão no mercado de trabalho. As escritas tornam-se mais restritas quando se trata de inclusão de pessoas neurodiversas.

O artigo buscou contribuir demonstrando as principais dificuldades do mercado em acolher pessoas com TEA ao mesmo tempo que mostrou as principais dificuldades dos indivíduos em se adaptar. Sugere-se então a criação de políticas de inclusão nas organizações para que haja uma cultura que trate a inclusão como uma realidade e agregue isto a seu modelo de gestão estratégico. Também faz-se necessárias as adaptações no ambiente e em todo o processo seletivo, para que o autista consiga participar de forma confortável. Após a contratação é necessário programas de treinamento e desenvolvimento, buscando a melhor qualificação profissional e alocação desses sujeitos. Sugere-se também um acompanhamento para que essas pessoas não abandonem as terapias necessárias para seu desenvolvimento. Por fim, enfatiza-se a necessidade de mais estudos abordando de forma mais específica a respeito do tema.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Lopes.; NEVES, Anamaria Silva. A população diagnóstica do autismo: uma falsa epidemia? **Psicologia: Ciência e Profissão** 2020 v. 40, e180896, 1-12.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders**, 5.ed., Text Revision. Washington, DC, Associação Psiquiátrica Americana, 2022.

ARAUJO, Adriana Silvino de; DOURADO, Jakson Luis Galdino. Transtorno do espectro autista (tea) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**. Naviraí, v. 09, n. 20, p. 291-306, maio/ago. 2022.

ASSIS, Adamir Moreira; FREITAS, Maria Nivalda Carvalho. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **READ. Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre. 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/j/read/a/wk3QG6pgDnDZMZxDYqPK9Lz/?lang=pt#>. Acesso em 09/11/2023.

AUTISMO CONECTA. 10 Famosos brasileiros que tem autismo. Mai. 2023. Disponível em <https://www.autismoconecta.com.br/10-famosos-brasileiros-que-tem-autismo/>. Acesso em 08/11/2023.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista (tea): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais.** Monografia (Mestrado em Gestão para a Competitividade Linha: Gestão de Pessoas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo. 2021.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva; CAPELLOS, Vanessa Martines. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE.BR.** v. 21, nº 1, Rio de Janeiro, e-2022-0061, 2023.

BELTRÃO, Danielle Cristine; BRUNSTEIN, Janette. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Revista de Administração da USP.** 47 (1). São Paulo. 2012.

BIALER, Marina; VOLTOLINI, Rinaldo; Autismo: história de um quadro e o quadro de uma história. **Psicol. estud.** 27, 2022. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pe/a/Gd3KgdZhpWFdTHrgbDRNr5S/?lang=pt#>. Acesso em 22/08/2023.

BRANDÃO, Hugo Pena; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **RAM – Revista de administração Mackenzie** • Volume 8, n. 3, 2007, p. 32-49.

CASTELA, Catarina Andrade. **Representações Sociais e Atitudes face ao Autismo.** 2013. Tese (Mestrado em Psicologia da Educação) - Universidade do Algarve, Portugal, 2013. Disponível em [https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/3538/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o\\_Catarina%20Castela.pdf](https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/3538/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Catarina%20Castela.pdf) Acesso em 23/08/2023.

CIPRIANO, Jailson Araujo; ZAQUEU, Livia da Conceição Costa. A dupla excepcionalidade altas habilidades/superdotação associada ao transtorno do espectro autista: compreendendo as especificidades. **Conjecturas**, ISSN: 1657-5830, Vol. 22, Nº 1. 2022.

CONCEIÇÃO, Leon Ramires da; ESCALANTE, Núbia Regina de Freitas; SILVA, Francielle Molon da. Autistas No Mercado De Trabalho: Análise Sobre As Ações E Práticas Inclusivas. Universidade Federal de Pelotas, **Gest. Contemp.**, v.11, n.2, p. 203-221, nov. 2021.

COUTINHO, Felipe Teixeira. **Desenvolvimento da comunicação e linguagem na criança com transtorno do espectro autista – TEA.** Trabalho de conclusão de curso TCC (Especialização em psicomotricidade clínica e escolar) - UFRN, Natal, 2018.

GOZZI, Jomar; OLIVEIRA, José Carlos de. Autismo e trabalho: reflexões. **Scientiarum História XI, Filosofia, Ciências e Artes: Conexões interdisciplinares.** Rio de Janeiro. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. **Atlas.** 8. ed. São Paulo, 2017.

LEMOS, Emellyne Lima de Medeiros; SALOMÃO Nádia Maria Ribeiro; RAMOS, Cibele Shirley; Inclusão de Crianças Autistas: Um estudo sobre interações sociais no contexto escolar. **Rev. Bras. Ed. Esp., Marília**, v. 20, n. 1, p. 117-130, 2014.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

LHUILIER, Dominique. Trabalho. **Psicologia e Sociedade**. Conservatório Nacional de Artes e Ofícios, Paris, França, 2013. Disponível em <https://www.scielo.br/j/psoc/a/vQWnZ39cZTfCWFLnNF5Lzcs/>. Acesso em 04 ago. 2023.

LOPES, Bruna Alvez. Autismo e culpabilização das mães: uma leitura de leo kanner e bruno bettelheim. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 11& 13th Women's Worlds Congress (**Anais Eletrônicos**), Florianópolis, 2017. Disponível em [http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503543977\\_ARQUIVO\\_AUTISMO-E-CULPABILIZACAO-DAS-MAES-UMA-LEITURA-DE-LEO-KANNER-E-BRUNO-BETTELHEIM.pdf](http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503543977_ARQUIVO_AUTISMO-E-CULPABILIZACAO-DAS-MAES-UMA-LEITURA-DE-LEO-KANNER-E-BRUNO-BETTELHEIM.pdf). Acesso em 23/08/2023.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM, rev. adm. Mackenzie**. São Paulo. 2015.

MARFINATI, Anahi Canguçu; ABRÃO, Jorge Luís Ferreira. Um percurso pela psiquiatria infantil: dos antecedentes históricos à origem do conceito de autismo. **Estilos clin.**, São Paulo, v. 19, n. 2, mai./ago. 2014, 244-262. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/estic/article/view/83866/86761>. Acesso em 22 set 2023.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição. **Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional**. Dissertação de Mestrado – Pós-graduação Engenharia de Produção. Universidade Paulista, São Paulo, 2019.

MENEZES, Michelle Zaira Maciel. **O diagnóstico do transtorno do espectro autista na fase adulta**. Monografia (Especialização em transtorno do espectro autista) - UFMG. Belo Horizonte, 2020.

NALIN, Luisa Macedo; MATOS, Bruna Alves de; VIEIRA, Gabrielly Gonçalves; ORSOLIN, Priscila Capelari. Impactos do diagnóstico tardio do transtorno do espectro autista em adultos. **Research, Society and Development**, v.11, n.16. 2022.

O GLOBO, Além de Letícia Sabatella, conheça outros 5 famosos que foram diagnosticados com autismo já na fase adulta. São Paulo. 2023. Disponível em <https://oglobo.globo.com/saude/noticia/2023/09/14/alem-de-leticia-sabatella-conheca-outros-5-famosos-que-foram-diagnosticados-com-autismo-ja-na-fase-adulta.ghtml>. Acesso em 08/11/2023.

RIBEIRO, Sabrina Helena Bandini. **Prevalência dos transtornos invasivos do desenvolvimento no município de Atibaia: um estudo piloto**. 2007. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

SANTOS, Alessandra Ferreira. **Diagnóstico tardio em adultos com Transtornos do Espectro do Autismo: uma revisão de literatura e análise de depoimentos**. Monografia (Especialização em Transtorno do Espectro Autista) – Universidade Federal de Minas Gerais. 2022

SALGADO, Nathalia Di Mase; PANTOJA, Jessica Correa; VIANA, Rafael Placeres; PEREIRA, Rodrigo Guilherme Varotti. Transtorno do Espectro Autista em Crianças: Uma Revisão Sistemática sobre o Aumento da Incidência e Diagnóstico. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 13, e512111335748, 2022

SELLA, Ana Carolina; RIBEIRO, Daniela Mendonça. **Análise do Comportamento Aplicada ao Transtorno do Espectro Autista**. 1 ed. Aprpris Editora. Curitiba, 2018.

SOUZA, Juliana Werneck; FERREIRA, Mário César; SOARES, Kelma Jaqueline. Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. **Gerais, Revista Interinstitucional de Psicologia**. V. 13, n. 1. Belo Horizonte. 2020.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos, GOYOS, Antônio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, vol. 32, 2019. P. 1-19. Universidade Federal de Santa Maria. Brasil.

YUAN, Luiz Felipe de Meneses. **A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca**. Trabalho de conclusão de curso (graduação em administração de empresas). Pontífica Universidade Católica do Rio de Janeiro. 2017.

ZANELLI, José Carlos; BORGES, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Artmed. Porto Alegre, 2014.