

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

Autism and obstacles in the labor market in a large city

Autismo y obstáculos en el mercado laboral en una gran ciudad

Recebido: 17/10/2022 | Revisado: 29/10/2022 | Aceitado: 31/10/2022 | Publicado: 06/11/2022

Cléa Adas Saliba Garbin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5069-8812>
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Brasil
E-mail: clea.saliba-garbin@unesp.br

Carolina Santos de Almeida Carneiro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7381-3676>
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Brasil
E-mail: c.sa.carneiro@unesp.br

Tânia Adas Saliba

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1327-2913>
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Brasil
E-mail: tania.saliba@unesp.br

Artênio José Ispér Garbin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7017-8942>
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Brasil
E-mail: artenio.garbin@unesp.br

Resumo

Objetivo: Identificar principais dificuldades de inserção da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo profissional, bem como, avaliar seu conhecimento sobre a Lei 8.213/91 que regulamenta seus direitos em relação ao trabalho. **Metodologia:** Trata-se de um estudo transversal, descritivo, quanti-qualitativa, conduzido em uma associação de capacitação para o mercado de trabalho para pessoa com TEA (n=22), no ano de 2022, em Salvador, Bahia. O instrumento de coleta foi um questionário semiestruturado, contemplou perguntas sobre o perfil sociodemográfico e entraves ao se inserirem no mercado. **Resultados:** Do total, 36.36% afirmaram que já se inserem, porém, avaliaram seu desempenho no emprego como razoável (87.50%) e relataram que não conseguem fazer todas as atividades que são delegadas (100%). Questionados sobre a Lei, 68.18% responderam que não tem conhecimento e que já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação só por serem autistas (87.50%). Outro sentimento relatado por 75%, é que sentem excluídos pelos colegas. Além disso, salientaram que a principal dificuldade de conseguir emprego é a falta de preparo (54.55%). **Conclusões:** As maiores dificuldades para inserção no mercado de trabalho foram realizar as atividades delegadas e preconceito ou discriminação. Além disso, desconhecimento dos seus direitos em relação a Lei.

Palavras-chave: Transtorno do espectro autista; Mercado de trabalho; Inclusão social.

Abstract

Objective: To identify the main difficulties in the insertion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the professional process, as well as to evaluate their knowledge about Law 8.213/91, which regulates their rights in relation to work. **Methodology:** This is a cross-sectional, descriptive, quantitative-qualitative study, conducted in a training association for the labor market for people with ASD (n=22), in the year 2022, in Salvador, Bahia. The collection instrument was a semi-structured questionnaire, which included questions about the sociodemographic profile and barriers to entering the market. **Results:** Of the total, 36.36% stated that they are already part of the job, however, they evaluated their job performance as reasonable (87.50%) and reported that they cannot do all the activities that are delegated (100%). Asked about the Law, 68.18% answered that they are not aware and that they have already suffered some kind of prejudice or discrimination just because they are autistic (87.50%). Another feeling reported by 75% is that they feel excluded by their colleagues. In addition, they pointed out that the main difficulty in getting a job is the lack of preparation (54.55%). **Conclusions:** The biggest difficulties for entering the job market were performing delegated activities and prejudice or discrimination. In addition, ignorance of their rights under the law.

Keywords: Autism spectrum disorder; Job market; Social inclusion.

Resumen

Objetivo: Identificar las principales dificultades en la inserción de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el proceso profesional, así como evaluar su conocimiento sobre la Ley 8.213/91, que regula sus derechos en

relación al trabajo. *Metodología:* Se trata de un estudio transversal, descriptivo, cuantitativo-cualitativo, realizado en una asociación de formación para el mercado de trabajo de personas con TEA (n=22), en el año 2022, en Salvador, Bahía. El instrumento de recolección fue un cuestionario semiestructurado, que incluyó preguntas sobre el perfil sociodemográfico y barreras de ingreso al mercado. *Resultados:* Del total, el 36,36% manifestaron que ya son parte del trabajo, sin embargo, evaluaron su desempeño laboral como razonable (87,50%) e informaron que no pueden realizar todas las actividades que tienen delegadas (100%). Preguntado sobre la Ley, el 68,18% respondió que no conocen y que ya han sufrido algún tipo de prejuicio o discriminación por el solo hecho de ser autistas (87,50%). Otro sentimiento reportado por el 75% es que se sienten excluidos por sus compañeros. Además, señalaron que la principal dificultad para conseguir trabajo es la falta de preparación (54,55%). *Conclusiones:* Las mayores dificultades para ingresar al mercado laboral fueron la realización de actividades delegadas y el prejuicio o discriminación. Además, el desconocimiento de sus derechos conforme a la ley.

Palabras clave: Trastorno del espectro autista; Mercado de trabajo; Inclusión social.

1. Introdução

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

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

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

Entretanto, os indivíduos com TEA relatam três dificuldades principais no que se refere à inserção no mercado de trabalho, como dificuldade em obter emprego, em permanecer nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação (Talarico et al., 2019). Altos níveis de estresse, problemas interpessoais e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade, ataques de fúria e interferindo diretamente na diminuição da qualidade de vida (Nora et al., 2016; Taniguchi et al., 2022).

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

Com isso, na interface de se compreender cada vez mais a necessidade do autista de se integrar no mercado de trabalho, o objetivo neste estudo é de identificar as principais dificuldades de inserção da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo profissional, bem como, avaliar seu conhecimento sobre a Lei 8.213/91 que regulamenta seus benefícios e direitos em relação ao mercado de trabalho.

2. Metodologia

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

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

Para auxílio na análise e tabulação dos dados foram utilizados os softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versão 28.0.1 e Epi Info™ versão 7.2.4.0 para Windows). Inicialmente foi empregada a análise descritiva para caracterização da amostra, sendo as variáveis categóricas expressas em frequências absolutas e percentuais. E para as associações das variáveis sociodemográficas e as variáveis dos que estão inseridos no mercado de trabalho, desempenho no ambiente de trabalho e dos que se sentiram excluídos pelos seus colegas, foram utilizados por meio do teste de regressão múltipla, regressão logística e qui-quadrado ao nível de significância de 5%.

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

3. Resultados

Do total (n=30) dos Autistas registrados na associação, (n=22) aceitaram fazer parte da pesquisa e responderam ao instrumento aplicado na Associação Fantástico Mundo Autista na cidade de Salvador – BA, em 2022. A maioria dos participantes eram do sexo masculino (95,45%) e (4,55%) do sexo feminino e, conforme na Tabela 1, pertenciam a faixa etária entre 18 e 42 anos. Observou-se uma variação, sendo a média de 25,63 anos e desvio-padrão de 6,29. Dentre os analisados, aproximadamente metade possuía grau de escolaridade ensino médio completo e a maioria possuía o nível 1 de Autismo, classificado pelo DSM-5. Dentre eles, 36,36% já estavam inseridos no mercado de trabalho e todos se capacitaram antes de conseguir seu primeiro emprego.

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

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

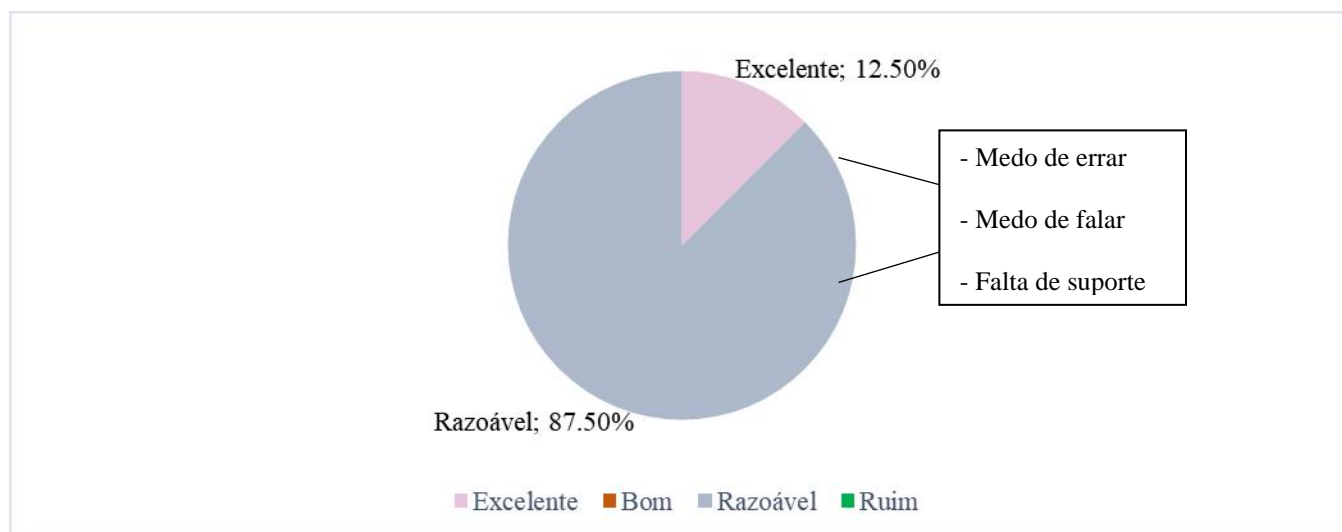
Do total dos participantes, 68,18% disseram que não tem nenhum conhecimento sobre a Lei que dá direito à sua integração no mundo corporativo. Além disso, a grande maioria (63,64%) que não está inserida no mercado, quando questionados em relação a principal dificuldade enfrentada em não conseguir emprego,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

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

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

Fonte: Autores (2022).

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

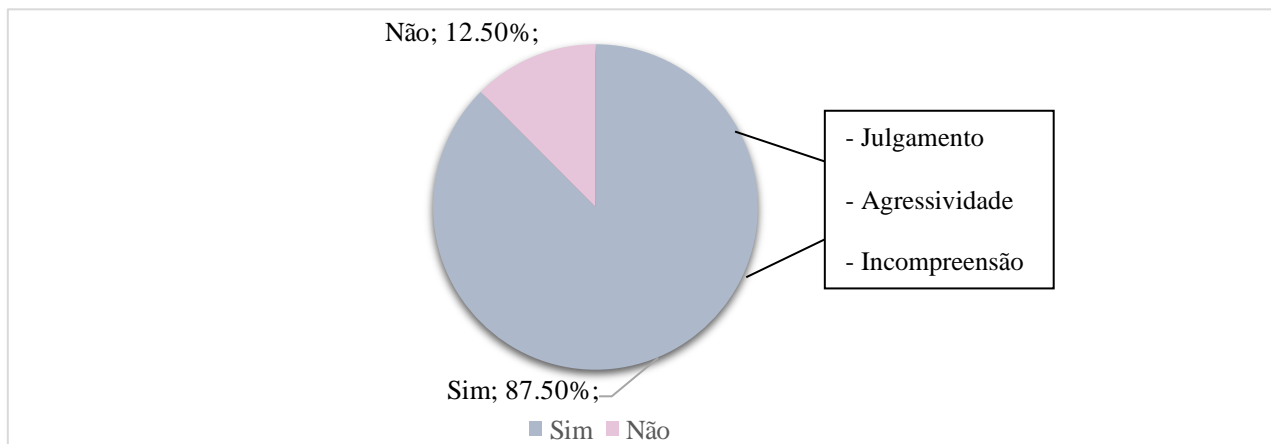


Fonte: Autores (2022).

No que concerne as percepções dos entrevistados quanto ao seu desempenho e realização das atividades delegadas no ambiente de trabalho, observou-se que a maioria respondeu ser desempenho como razoável, e, somente 12.5% relataram ser

excelente (Figura 1). Além disso, todos que estão inseridos responderam não conseguir realizar todas as atividades demandadas, justificando-se como “medo de errar”, “medo de falar”, “dificuldade de socialização” e “falta de suporte”.

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

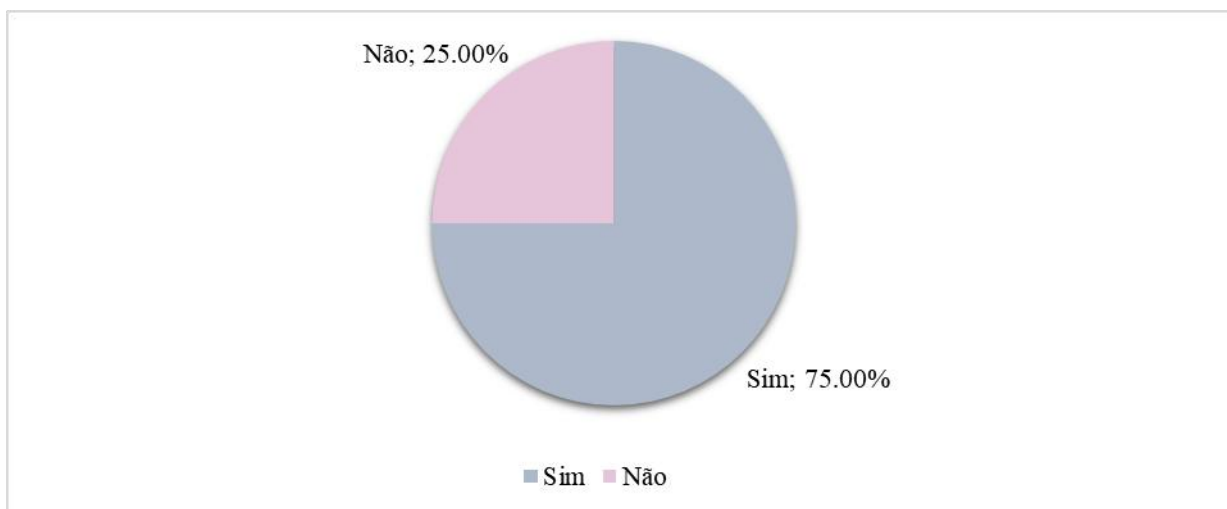


Fonte: Autores (2022).

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

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

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



Fonte: Autores (2022).

A maioria dos Autistas entrevistados não tinham nenhum conhecimento sobre a Lei que dá o direito para a integração no mundo corporativo (tabela 02). Foi utilizada a regressão linear múltipla com objetivo de prever a empregabilidade das

associações e, com isso, não foi constatada associação estatisticamente significativa entre a análise dos autistas que estão inseridos entre as variáveis sociodemográficas (faixa etária, grau de escolaridade, nível de autismo) e conhecimento sobre a Lei de Cotas.

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

Variáveis	Análise dos Autistas que estão inseridos no mercado de trabalho						p-valor
	Sim		Não		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária (anos)							
18-24	3	23.08	10	76.92	13	100.00	0.076*
25-35	3	42.86	4	57.14	7	100.00	
36-42	2	100.00	0	0	2	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Grau de Escolaridade							
Fundamental Incompleto	0	0	4	100.00	4	100.00	0.305*
Médio Completo	3	33.33	6	66.67	9	100.00	
Médio Incompleto	1	33.33	2	66.67	3	100.00	
Superior Completo	2	66.67	1	33.33	3	100.00	
Superior Incompleto	2	66.67	1	33.33	3	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Nível de Autismo							
Grau 1 - Leve	7	41.18	10	58.82	17	100.00	0.577*
Grau 2 - Moderado	1	20.00	4	80.00	5	100.00	
Grau 3 - Severo	0	0	0	0	0	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	
Conhecimento sobre Lei de Cotas							
Não tenho conhecimento	4	26.67	11	73.33	15	100.00	0.098*
Já ouvi falar	4	57.14	3	42.86	7	100.00	
Conheço totalmente	0	0	0	0	0	100.00	
Outros	0	0	0	0	0	100.00	
Total	8	36.36	14	63.64	22	100.00	

*Teste Regressão Múltipla. Fonte: Autores (2022).

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

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

Nível de Autismo						
Grau 1 – Leve	5	71.43	2	28.57	7	100.00
Grau 2 – Moderado	1	100.00	0	0	1	100.00
Grau 3 – Severo	0	0	0	0	0	100.00
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00
Preconceito ou discriminação						
Sim	6	85.71	1	14.29	7	100.00
Não	0	0	1	100.00	1	100.00
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00

Grau de Escolaridade						
Fundamental Incompleto	0	0	0	0	0	100.00
Médio Completo	2	66.67	1	33.33	3	100.00
Médio Incompleto	1	100.00	0	0	1	100.00
Superior Completo	1	50.00	1	50.00	2	100.00
Superior Incompleto	2	100.00	0	0	2	100.00
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00

Análise dos Autistas que já se sentiram excluídos pelos colegas de trabalho							
Variáveis	Sim		Não		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	
Faixa etária (anos)							
18-24	3	100.00	0	0	3	100.00	0.245
25-35	2	66.67	1	57.14	3	100.00	
36-42	1	50.00	1	50.00	2	100.00	
Total	6	75.00	2	25.00	8	100.00	

#Teste qui-quadrado e Teste Regressão Logística. Fonte: Autores (2022).

4. Discussão

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

No presente estudo, do total dos entrevistados, 63.64% não estão inseridos no mercado de trabalho e em conformidade com o estudo de Silva (2021), a proporção de pacientes autistas envolvidos em atividades profissionais é baixa e carece de suporte. No estudo conduzido por Bontempo (2009), somente cerca de 50% dos entrevistados teve alguma contratação, mas que poucos vivenciaram um emprego sustentável, frente as dificuldades encontradas.

Com isso, Seaman e Cannella-Mallone (2016) relatam que é possível constatar que há três eixos temáticos capazes estimular a atuação profissional dos autistas. Eles terem acesso à educação eficaz, incluindo ensino técnico profissionalizante

inclusivo, estágios e incentivos ao primeiro emprego e supervisão durante a procura de emprego, continuando após a contratação.

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

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

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

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

Rosqvist e Keisu (2012) descrevem em seu estudo, que além do preconceito de potenciais empregadores, há um preconceito que recusa totalmente o acesso a vagas em um grande número de empresas. Caracterizando pela falta de reconhecimento da competência e habilidades dos profissionais com autismo e pela percepção exacerbada e dos possíveis riscos na admissão e ocupação das pessoas com TEA (Orsmond et al., 2013; Hendricks, 2010). No atual estudo, a grande maioria relataram se sentirem excluídos, e, ao assumirem serviços no trabalho, aceitam adicionalmente o risco de atuar sem o apoio apropriado, em função da sobrevivência, ocultando a sua condição para os chefes e para os seus colegas.

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

5. Considerações Finais

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

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

Referências

- Becker, L. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 49(1), 39-64. <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>
- Bontempo, T. (2009). *Sensory processing patterns in high-ability adults with autism spectrum disorders in the workplace* (dissertação). Queen's College, Kingston.
- Brasil. (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213compilado.htm

- Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12764.htm
- Bravim, R. T. (2017). Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa (dissertação). Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória.
- Gadbem, S. K., Jardim, S. P., Nakasu, M. V. P., & Marotti, J. B. G. (2022). Percepções dos profissionais da saúde sobre o diagnóstico precoce e habilidades comunicacionais e relacionais no cuidado da criança com transtorno do espectro autista. *Research, Society and Development*, 11(12), e504111234831. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34831>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528–541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>
- Hendricks, D. R. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>
- Kohatsu, G. L., Garcia, L. F., Yamaguchi, U. M., & Massuda, E. M. (2021). Benefício de prestação continuada: percepção de pessoas deficientes sobre o processo de solicitação e uso deste recurso. *Saúde e Desenvolvimento Humano*, 9(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.18316/sdh.v9i1.6212>
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, 9(22), 853-868.
- Leopoldino, C. B. (2016). Associativismo em famílias de autistas: a gênese da associação fortaleza azul. RCCSS. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/autistas.html>
- Nascimento, M. I. C., Cordioli, A. V., Kieling, C., Silva, C. T. B., Passos, I. C., & Barcellos, M. T. (2014). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5 (5ª ed.) Porto Alegre: Artmed.
- Nora, D., Kons, L., & Amorim, M. (2016). Autismo no ensino superior. <https://cotidiano.sites.ufsc.br/especial-autismo-no-ensino-superior/>
- Orsmond, G. I., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Sterzing, P. R., & Anderson, K. A. (2013). Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(11), 2710–2719. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1833-8>
- Rosqvist, H. B., & Keisu, B. (2012). Adaptation or recognition of the autistic subject? reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the swedish autistic self-advocacy movement. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 203-212. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0615>
- Saliba, N. M., Moimaz, S. A. S., Prado, R. L., & Garbin, C. A. S. (2012). Percepção do cirurgião-dentista sobre formação profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho. *Revista de Odontologia da UNESP*, 41(5), 297-304.
- Schall, C. M. (2010). Positive behavior support: supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 109-115. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0500>
- Seaman, R. L., & Cannella-Malone, H. I. (2016). Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 28(3), 479-494. <https://doi.org/10.1007/s10882-016-9479-z>
- Silva, L. S. (2021). A inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho (trabalho de conclusão de curso). Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, Juazeiro do Norte.
- Talarico, M. V. T. S., Pereira, A. C. S., & Goyos, A. C. N. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, e119. <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>
- Taniguchi, A. L. P., Marra, D. A., & Almeida, R. J. (2022). Impactos psicossociais da pandemia da COVID-19 em indivíduos com transtorno do espectro autista: revisão sistemática. *Research, Society and Development*, 11(12), e477111234942. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34942>