

*As Barreiras no Processo Seletivo para pessoas com Transtorno do Espectro
Autista: Um Estudo sobre Desafios e Soluções*
The Barriers in the Selection Process for Autists: A Study on Challenges and Solutions

Recebido: 26/03/2024 – Aprovado: 22/4/2023

Processo de Avaliação: Double Blind Review

¹Roberto Sousa da Silva

¹Universidade Católica de Santos - UNISANTOS - Brasil

robertosousa@unisantos.br

Resumo

Objetivo da pesquisa: a pesquisa tem como objetivo investigar as barreiras enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na integração no mercado de trabalho, compreendendo suas dificuldades em processos seletivos e adaptação profissional, além de analisar as percepções das empresas sobre a inclusão de autistas, identificando lacunas na compreensão de suas necessidades e habilidades.

Diagnóstico da problematização e/ou oportunidade: pessoas com Transtorno do Espectro Autista enfrentam diversas barreiras no mercado de trabalho, como falta de conscientização e compreensão dos gestores sobre suas necessidades e habilidades, resistência à mudança e falta de adaptações no ambiente de trabalho.

Metodologia/abordagem: a metodologia do estudo é qualitativa, com questionários aplicados a pessoas com Transtorno do Espectro Autista, seus responsáveis e profissionais de áreas relacionadas ao TEA, permitindo uma análise minuciosa das percepções sobre recrutamento, adaptações no ambiente de trabalho e políticas de inclusão empresarial.

Resultados/aplicação: os resultados revelaram desafios como falta de conscientização, resistência à mudança, dificuldades de comunicação e falta de adaptações adequadas. Destaca-se a importância de valorizar a diversidade de habilidades dos autistas, promovendo uma cultura organizacional inclusiva. Os resultados têm o potencial de guiar ações práticas para promover a inclusão de pessoas com transtorno de espectro autista no mercado de trabalho, contribuindo para uma sociedade mais igualitária.

Contribuições: as contribuições desta pesquisa são diversas e abrangentes, oferecendo percepções valiosas para várias partes interessadas, incluindo empresas, profissionais de recursos humanos, profissionais de saúde, organizações da sociedade civil e indivíduos com TEA.

Palavras-chave: Transtorno de Espectro Autista, recrutamento, empregadores e barreiras.

Abstract

Research objective: *The research aims to investigate the barriers faced by people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in integrating into the job market, understanding their difficulties in selection processes and professional adaptation, in addition to analyzing companies' perceptions on the inclusion of autistic people, identifying gaps in understanding their needs and skills.*

Diagnosis of the problem and/or opportunity: *People with ASD face several barriers in the job market, such as managers' lack of awareness and understanding of their needs and skills, resistance to change and lack of adaptations in the work environment.*

Methodology/approach: *The study methodology is qualitative, with questionnaires applied to people with ASD, their guardians and professionals in areas related to autism, allowing a thorough analysis of perceptions about recruitment, adaptations in the work environment and business inclusion policies.*

Results/application: *The results revealed challenges such as lack of awareness, resistance to change, communication difficulties and lack of adequate adaptations. The importance of valuing the diversity of skills of autistic people is highlighted, promoting an inclusive organizational culture. The results have the potential to guide practical actions to promote the inclusion of people with ASD in the job market, contributing to a more egalitarian society.*

Contributions: *The contributions of this research are diverse and wide-ranging, offering valuable insights for multiple stakeholders, including businesses, human resources professionals, healthcare professionals, civil society organizations, and individuals with ASD.*

Keywords: *autism, recruitment, employers and barriers.*

1. Introdução

O autismo, também conhecido como Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), é uma condição neurobiológica complexa que afeta o desenvolvimento humano (Botelho & Costa, 2023). Segundo Spies & Gasparotto (2023), TEA é definido como *déficits* de contato social, comunicação, reações distintas e contínuas. Em uma pesquisa realizada pela Rede de Monitoramento de Autismo e Deficiência do Desenvolvimento e publicada pela *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC), informa que 1 em cada 36 crianças foram diagnosticadas com TEA (Maenner et al., 2023). Essas pessoas podem mostrar uma incapacidade intelectual grave, tornando-se dependente, como apresentar uma inteligência comum e vivência com independência (Borba et al., 2023).

Os avanços nas terapias e nas atividades de apoio consentem a integração destas pessoas no mercado de trabalho, o que resulta em qualidade de vida e permite que o público com TEA evoluam as capacidades já conquistadas (Talarico et al., 2019).

Encontrar uma vaga de emprego em meio à crise econômica brasileira atualmente é uma tarefa difícil para muitos, visto que segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, a taxa de desemprego no terceiro trimestre de 2023 alcançou a marca de 7,7% de desempregados, que resultou em 8,3 milhões de pessoas sem emprego, mas chega a ser assustadora à população com TEA, Palácios et al. (2022), informa que a porcentagem de autistas desempregados chegou em 85%.

Contudo, destaca-se que o TEA não deve ser visto simplesmente como uma deficiência, mas como uma situação específica. Desta forma, aponta a problemática: ainda que a Lei n.º12.764 incentive a incorporação do autista no ramo de trabalho, por que há barreiras nos processos seletivos para pessoas autistas? Visto que o processo de entrevistas pode ser desafiador para esse público devido à necessidade de comunicação social e comportamentos típicos de reunião, que podem não refletir suas habilidades reais.

Neste contexto, o artigo busca aprofundar a compreensão das empresas no relacionamento com o público TEA e se estão capacitados na inclusão dos autistas às vagas de trabalho, observando as grandes dificuldades enfrentadas por eles e como as organizações buscam solucionar esses entraves. Com esse objetivo, a metodologia utilizada será uma pesquisa qualitativa com levantamento de dados, incluindo pesquisas e documentações sobre o tema.

Referente a distribuição da pesquisa, está dividida em algumas seções: partindo da introdução que apresenta uma perspectiva ampla da estruturação do estudo, prosseguindo com o referencial teórico, que demonstra o conhecimento prévio existente sobre o tema e oferecendo uma base sólida para a análise e interpretação dos resultados obtidos na dissertação; metodologia, que especifica o modelo estudado, estratégias aplicadas e informações apuradas; a seção de resultados e discussões associa as estratégias aplicadas e informações apuradas aos propósitos do artigo. Finaliza com as considerações finais e recomendações para pesquisas futuras.

2. Referencial Teórico

O TEA é uma anomalia delicada neuropsiquiátrica composta por manifestações clínicas, incluindo mudanças na habilidade de se comunicar e convívio social (Vasconcelos, Araújo & Oliveira, 2023).

2.1 Conceituando o Transtorno de Espectro Autista

A palavra “Autismo” foi utilizada por Bleuler, psiquiatra suíço, pela primeira vez em 1911, destinado a descrever o escapismo e a complexidade de comunicação (Flor, 2023).

O autismo foi considerado em 1943 pelo Leo Kanner, psiquiatra austríaco, como “autismo de exposição emocional” após verificar a conduta de crianças hospitalizadas e listou alguns aspectos comuns, tais como: retardo na obtenção da linguagem, inabilidade de formar relacionamentos interpessoais, compulsão por objetos específicos e dificuldades motoras (Murari, 2014).

No Brasil, o Transtorno de Espectro Autista” é definido pela Lei n.º 12.764/2012, chamada de Berenice Piana. Portanto, considera-se indivíduo com Transtorno do Espectro Autista aquela que apresenta a síndrome clínica prevista no artigo 1º § 1º, incisos 1 e 2 da referida lei:

I – Deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e

manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; [...] II – Padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotina e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos (Lei n.º 12.764, 2012).

Os parâmetros de pesquisas para identificar os níveis do TEA, variam com base na duração e proporção das dificuldades na comunicação, problemas de linguagem e comorbidades associadas, e padrões recorrentes fixados reduzidos (APA, 2014).

A *American Psychiatric Association* (APA) de 2013 informa que o TEA é classificado em 3 níveis, sejam eles:

- **Nível 1:** identificado como leve, pois é definido por qualquer prejuízo na comunicação civil e ausência de agilidade. Nesta área, há complicação em começar a interagir, responder de modo atípico e demonstrar pouco empenho nos casos sociais. Na esfera comportamental, a baixa agilidade há de interferir numa ou mais situações, dificultando em alternar as tarefas e dificuldades de disciplina e preparação. Embora seja necessário um apoio mínimo no nível 1, o declínio no auxílio resultará em perdas significativas (APA, 2013; Araújo et al., 2022).
- **Nível 2:** identificado como moderado, os autistas apresentam uma gravidade alta nos *déficits* de comunicação verbal e não verbal, reflete-se em entraves restritos e incomum na introdução social aos outros. No que diz respeito à conduta, a baixa flexibilidade e demais protótipos restritos/repetitivos podem intervir em algumas variedades de circunstâncias, causando complexidade para tornar adaptável na atividade ou no foco. Considera-se que as pessoas afetadas com este nível mostram dificuldades sociais significativas, mesmo sob assistência de algum apoio (APA, 2023).
- **Nível 3:** identificado como grave, representa sintomas mais graves, bem como problemas sérios nas habilidades de verbalização que levam ao comportamento muito importante. Além da extrema rigidez e aparente resistência à mudança e/ou outra conduta limitada que intervém significativamente em diversas áreas na vida do próximo (APA, 2013). Consequentemente, as pessoas identificadas com esse nível podem apresentar retardamentos intelectuais e necessitar de apoio importante (Araújo et al., 2022).

À vista disso, o TEA a todo momento esteve na sociedade, porém, teve identificação oficial no século XX (Costa et al., 2023). Vale ressaltar que cada indivíduo com Transtorno do Espectro Autista é único, pois, obtém vocação, capacidades e individualidade relevantes para serem reconhecidas e consigam se desenvolver e possuir plena oportunidade de concretizar seu potencial (Nogueira et al., 2022).

2.2. A Vinculação de Pessoas com Deficiência e Autistas

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelecida pela Lei n.º 12.764 de 27 de dezembro de 2012, dispõe que “a pessoa com
Revista CINTEC n. 2, 69-87, mai. 2024; out., 2024. DOI: 10.23925/cintec.v2i1.66012

transtorno do espectro autista é considerada Pessoa com Deficiência (PcD), para todos os efeitos legais”. Entre as garantias de acesso propostas pelas políticas de proteção e inclusão, encontram-se a inserção educacional e a inserção profissional, como meio de promover a inclusão social dos indivíduos diagnosticados (Monteiro et al., 2022).

Os autistas estão sujeitos à Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n.º 13.146, o qual garante a vantagem das pessoas com deficiências à educação inclusiva em todos os graus de ensino. A norma garante as situações de obtenção, prosseguimento, atuação e estudo para todos sendo fundamentada à educação superior (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2015).

As pessoas com deficiência são excluídas ou isoladas da sociedade desde o final da Idade Média, sendo um excelente exemplo uma passagem nas Leis dos Pobres Elisabetana, que imaginavam a divisão de indivíduos com deficiência de outras pessoas em situações extremamente vulneráveis (Nascimento, 2023).

A sociedade precisa obter um maior entendimento sobre o Transtorno de Espectro Autista e perceber que, apesar das dificuldades e restrições, as pessoas com deficiência têm o potencial de ocupar posições essenciais na nossa sociedade, desempenhando um papel essencial em grupos e contribuindo para a estrutura social (Monteiro et al., 2022).

Ainda conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015, nos termos da Lei, há como propósito garantir e proporcionar, em situações de semelhança, a realização das vantagens e das liberdades essenciais por pessoa com deficiência, pretendendo à sua colocação civil e em algumas situações legais; isso acontece, pois, o Transtorno de Espectro Autista pode impactar a competência do indivíduo de se manifestar, relacionar-se e praticar afazeres do cotidiano socialmente, que pode definir a sua atuação íntegra e concreta civilmente (MDHC, 2015; Campanini et al., 2023).

2.3.Os Benefícios às Pessoas Autistas

A integração das pessoas autistas na sociedade é protegida pelos princípios de que a dignidade humana é um direito fundamental e apoia a procura pela paridade de tratamento, a despeito da posição (Ferreira et al., 2023).

Segundo a Cláusula 196 da Constituição Federal (1988), a saúde é direito de todos, as obrigações do Estado, assegurado por políticas sociais econômicas que têm em vista reduzir o perigo de enfermidade e outros danos e proporcionar obtenção geral e igualitário a serviço, ações e proteção. A normatização factual deste benefício aos indivíduos com Transtorno de Espectro Autista advém na Lei n.º 7.853/99, no Artigo 2.º, parágrafo único, inciso 2, subdivisão d que “a garantia de acesso das pessoas com deficiência aos estabelecimentos de saúde públicas e privadas, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados”. Em sua alínea III fica determinado que:

- III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo: [...] a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo; [...] b) o atendimento multiprofissional; [...] c) a nutrição adequada e a terapia

nutricional; [...] d) os medicamentos; [...] e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento (Lei n.º 7.853, 1989).

Com o decorrer do tempo, as pessoas com TEA tiveram cada vez mais acesso à saúde de forma prioritária e, conseqüentemente, os debates sobre os benefícios aumentaram sobre quais serviços o SUS (Serviço Único de Saúde) poderia oferecer. Oliveira et al. (2017) informam que:

O reconhecimento do TEA como uma deficiência engendrou um novo debate em torno das formas como esta população deve ser contemplada no rol de ações e serviços disponíveis no SUS para além da assistência que vinha sendo provida, de um lado do CAPS (Centros de Atenção Psicossocial Infanto-juvenil), no campo da saúde mental, e de outro, pelas entidades filantrópicas conveniadas ou pelas associações de familiares.

O Ministério da Saúde, em 2014, concebeu um ofício referente as “Diretrizes e Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista” e, determinou, em 2015, a “Linha de Cuidado para a Atenção às Pessoas com Transtornos do Espectro Autista e suas Famílias na Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde” (RAPS). As normatizações ratificaram que

[...] o compromisso de ampliar significativamente o acesso e a qualidade da atenção direcionada às pessoas com transtornos do espectro autista e suas famílias, considera-se fundamental que cada ponto de atenção da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) se responsabilize em oferecer diversificadas possibilidades de acesso e diferentes modalidades de cuidado para compreender e responder às necessidades das pessoas com TEA em seus contextos de vida. Isto significa convocar todos os pontos de atenção da RAPS e os profissionais que no cotidiano dos serviços de saúde desenvolvam ações nos campos de puericultura, desenvolvimento neuropsicomotor, intervenção precoce, atenção psicossocial, reabilitação e atenção às situações de crise para a conformação de uma grande e potente rede de saberes e ações, com vistas a responder à complexidade das demandas das pessoas com TEA e suas famílias, as quais, historicamente, sem encontrar respostas nas políticas públicas, têm assumido solitariamente este desafio (Ministério da Saúde, 2015, p. 91).

Bussinguer & Penna (2020, p. 181), reiteram, de acordo com descrições das famílias acompanhadas por meio da atividade, que o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), geralmente, na fase de maior idade são serviços “[...] despreparados para atender aos portadores de TEA, tendo seu foco voltado ao atendimento de dependentes químicos e portadores de doenças mentais”.

Como seção do constitucional brasileiro à Proteção Social, segundo a Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993, a Assistência Social é direito do indivíduo e obrigação do Estado. Consoante a Lei Orgânica da Assistência Social no Art. II que oferece “a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não
Revista CINTEC n. 2, 69-87, mai. 2024; out., 2024. DOI: 10.23925/cintec.v2i1.66012

possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provido por sua família”. Aborda-se do Benefício de Prestação Continuada (BPC) que é possível ser utilizado pelo cidadão com TEA desde seu faturamento particular ou familiar seja menor que $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo corrente (Brasil, 1993).

A evolução de um indivíduo atípico é diferente de um típico, portanto, é impossível afastar procedimentos que transmitam o conceito de conhecimento homogênea (Nascimento, 2023). “Diante das singularidades que cada pessoa com Transtorno do Espectro Autista possui, existem algumas maneiras de tratamento diferenciadas de acordo com a idade do indivíduo” (Medeiros & Nascimento, 2023). Desta forma, é necessário distinguir e trabalhar com métodos apropriados em razão de colaborar o procedimento de capacitação que identifiquem as especificidades, sigam aprendizagens individuais, especialmente quando forem referentes às pessoas autistas que mostram desempenho determinado em tarefas que necessitam de capacidades linguísticas ou emblemáticas (Nascimento, 2023).

Portanto, o direito de pessoas com TEA ao ensino educacional, a Lei n.º 7.853/89 recomenda o suporte às pessoas com deficiência, apresentando referente norma de educação:

Artigo 2º: a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios; [...] b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas; [...] c) a oferta, obrigatória e gratuita, da Educação Especial em estabelecimento público de ensino; [...] d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência; [...] e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo; [...] f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de 32 deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino. (Lei n.º 7.853, 1989).

Expressar que o estudante é autista à escola não é dizer nada sobre o aluno e nem quais são os seus problemas (Salgado, 2023). A assistência pedagógica às pessoas com deficiência, desde 1961, tornou-se válido pela ordem da Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei n.º 4.024/61, que informa a obrigação dos “excelentes” ao ensino. A inserção de estudantes com deficiência à escola é melhor alcançada adentro do processo de educação geral, ou seja, à inscrição em salas de aula regulares, mas sem a prestação de assistência profissional ou por escolas especiais no intuito de excluir o distanciamento educacional (Santos, 2023).

A LDBEN de 1961 foi alterada pela Lei n.º 5.692 de 1971, que determinou o entendimento de “Tratamento especializado” aos alunos com deficiência mental, físicas e referente aos que se encontravam ultrapassados em associação à idade corrente da matrícula. Santos (2023) finaliza que, todavia, não proporciona um método educativo apropriado para suprir às dificuldades especiais dos estudantes, beneficiado o estabelecimento de escolas

separadas para os alunos considerados “típicos” e “atípicos”, criando assim um desfavorecido fenômeno de discriminação no sistema educativo.

As pessoas autistas ainda são vistas como pessoas de deficiência que beneficiam da inserção geral, contudo, a integração exclusiva é necessária porque as necessidades dos indivíduos com TEA são variadas e divergentes (Salgado, 2023). Essas inserções devem ser consideradas por partes, porém, é imprescindível recorrer aos autistas para suas reivindicações possam ser ouvidas, entre outros termos, é improvável desenvolver políticas de inclusão educativas baseadas apenas na escuta de profissional da saúde ou da educação; para que essas políticas sejam criadas, os sujeitos devem participar de sua formação, completa o autor.

2.4 A inclusão dos Autistas no Mercado de Trabalho

Segundo a Lei n.º 12.764/2012, Art. 3.º, inciso 4, as pessoas com TEA, também, tem o direito ao mercado de trabalho. Além disso, é importante ressaltar a importância da Legislação, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, como um marco essencial à garantia dos direitos dos autistas. Essa norma estipula orientações para promover a inclusão e a igualdade de possibilidades em diversas áreas, abrangendo o mercado de trabalho (Steckelberg et al., 2023).

Estas leis estabeleceram incentivos que permitiam que as pessoas com deficiências entrassem e fossem colocadas em empresas com, pelo menos, cem empregados, onde eram obrigadas a preencher dois a cinco por cento dos seus empregos (Garbin et al., 2022).

É entender que mesmo com Leis destinadas a regular os vínculos, as organizações e os métodos sociais, ainda assim, essas Leis, sendo capaz de ser constitucional ou infraconstitucional, não é capaz de alterar sozinho o contexto da diversidade por completo, mas estabelece o padrão inicial que contém as táticas políticas de confronto (Rezende, 2022).

O motivo da equidade é uma razão jurídica, antevisto no Art. 5.º da Constituição Federal de 1988, afirma-se que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

O tema da inclusão profissional de pessoas autistas ganha destaque devido ao seu grande interesse e importância, ressaltando a urgência de promover igualdade e inclusão nas áreas de trabalho (Dias et al., 2023). A integração dessas pessoas ao ramo de negócio apresentou resultados diversificados para o indivíduo, tais como conquista de autonomia financeira e pessoal, aprimoramento nas interações sociais, trabalho colaborativo, habilidades de comunicação, resolução de problemas, sentimento de propósito e requalificação cognitiva (Campanini et al., 2023).

Há alguns obstáculos para contratar pessoas autistas, porque, mesmo que os empregadores afirmem estar dispostos a contratar essas pessoas, o estigma associado ao TEA é tão poderoso que muitos ainda não reconhecem as habilidades dos profissionais com TEA; esse preconceito se estende até mesmo aos colegas de trabalho, que frequentemente excluem ou se recusam a ensinar por falta de paciência e empatia (Neves, 2023).

Existem muitas vantagens em empregar pessoas com TEA, incluindo o fato de as pessoas autistas poderem trazer competências e perspectivas únicas para o local de trabalho que as tornam valiosas para qualquer empresa, podem ser mais receptivas e, geralmente, fiéis ao seu trabalho (Cardoso, 2023).

3. Metodologia

Esta pesquisa é fundamentada em dissertação qualitativa e de levantamento de dados, de acordo com Leonardo et al. (2023). A exploração qualitativa busca analisar os fenômenos cotidianos por meio das vozes dos participantes, estudos dessa natureza exploram a interação entre padrões sociais estabelecidos e comportamentos desviantes e inesperados.

A técnica de pesquisa de levantamento é empregada para obter informações e dados sobre as características ou opiniões de um conjunto de indivíduos que refletem uma determinada população (Lunetta & Guerra, 2023). Quando a exploração de levantamento adquire informações de todos os indivíduos da população pesquisada, tais inquirições se tornam imensamente valiosas, uma vez que oferecem dados abrangentes sobre as populações, os quais são essenciais na maioria das investigações sociais (Gil, 2002; Lunetta & Guerra, 2023).

O questionário é conduzido por meio de perguntas de múltipla escolha, desenvolvido na plataforma Microsoft Forms. Foi distribuído, no primeiro semestre de 2024, para um grupo específico de participantes, pois foi compartilhado em organizações não governamentais, centros de atendimento especializados em TEA, clínicas e grupos de apoio.

4. Resultados e Discussão

O formulário consistiu em questões sobre os desafios encontrados ao selecionar candidatos com Transtorno do Espectro Autista, assim como as dificuldades enfrentadas ao ajustar testes e entrevistas, com o intuito de analisar formas de adaptação que possam beneficiar os candidatos autistas, visando reduzir estímulos sensoriais e problemas de comunicação.

Com um total de 51 participantes, as primeiras perguntas abordaram conceitos éticos, esclarecendo a importância da participação voluntária, permitindo participar ou interromper sem consequências, além de garantir o sigilo absoluto das identidades. A primeira pergunta era sobre a aceitação dessas condições, com 100% das respostas sendo positivas. A segunda pergunta refere-se à identificação da maioria e duas respostas indicaram ser menor de idade, logo, não estavam aptas para as próximas perguntas, resultando em 49 participantes para responder às perguntas específicas.

Houve uma distribuição significativa em relação ao gênero dos participantes. Dos entrevistados, 52,1% se identificaram como masculinos, enquanto 39,6% se identificaram como femininos. Uma parcela considerável (8,3%) preferiu não declarar seu gênero, evidenciando a importância de considerar diversas identidades na discussão sobre inclusão profissional de autistas.

A análise geográfica dos participantes destacou variações marcantes nas cidades de residência. São Vicente e Praia Grande lideraram com 18,8% e 18,7%, respectivamente, seguidas por Cubatão (14,6%), Guarujá (12,5%), Santos (12,5%), e outros locais (22,9%). Essa

diversidade geográfica demonstra a necessidade de abordagens inclusivas adaptadas a contextos específicos.

As identificações dos participantes revelaram uma ampla gama de papéis. 22,9% se identificaram como pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), enquanto 25% se declararam mães/pais de pessoas autistas. Curadores, responsáveis por gerir bens devido à incapacidade (12,5%), tutores e mentores (8,3%), e profissionais de educação ou trabalho (14,6%) e profissionais de saúde ou assistência social (16,7%) também contribuíram significativamente para a amostra.

Após identificar os participantes e suas respostas, as pessoas com TEA foram orientadas a preencher uma seção específica com informações sobre sua idade e o nível de TEA. Os demais participantes completaram uma seção separada, incluindo dados sobre suas próprias idades e as das pessoas com Transtorno de Espectro Autista sob seus cuidados, seguida pela classificação dos níveis de TEA pelas quais são responsáveis.

a) Identificação dos Participantes com Transtorno de Espectro Autista:

Ao considerar a idade dos participantes autistas, uma ampla maioria, 81%, se encontra na faixa etária de 18 a 25 anos. A representação nas faixas de 26 a 33 anos e acima de 54 anos é equivalente, cada uma com 9,1%. Essa distribuição destaca a predominância de indivíduos mais jovens na amostra, proporcionando uma visão específica das experiências da juventude autista.

Compreendendo como os participantes autistas descrevem seu espectro de autismo, a maioria, 72,7%, expressou pertencer ao Nível 1, de alto funcionamento. O Nível 2, funcionamento moderado, 16,2%, cerca de 8,6% pertencem ao Nível 3, baixo funcionamento, e a ausência de um diagnóstico específico foi citado por 2,5% dos participantes.

Essa diversidade no autodiagnóstico destaca a complexidade e a singularidade de cada experiência no TEA. Alinhando-se à perspectiva dos autores Nogueira et al. (2022), no qual se destaca que cada pessoa autista possui características distintas, abrangendo aptidões, talentos e singularidades que demandam reconhecimento.

Ao investigar as principais dificuldades enfrentadas pelos participantes autistas em suas vidas cotidianas, resultou que as sensibilidades sensoriais foram apontadas por 24,27% como a principal dificuldade. Acessibilidade e adaptação do ambiente (18,2%), propensão a condições de saúde mental (18,2%), compreensão e processamento da informação (12,13%), dificuldade na comunicação social (9,1%), e habilidades motoras e coordenação (9,1%) foram igualmente mencionadas. Notavelmente, 9% dos participantes identificaram todas as dificuldades mencionadas, destacando a sobreposição e a complexidade das experiências com pessoas com Transtorno de Espectro Autista.

Esses dados destacam a importância de abordagens personalizadas e inclusivas para atender às diversas necessidades dos indivíduos autistas, reconhecendo a heterogeneidade no espectro e promovendo uma compreensão mais ampla e empática da neurodiversidade.

b) Identificação dos responsáveis:

Para apresentar as idades dos responsáveis e das pessoas com Transtorno do Espectro Autista que estão sob seus cuidados, a Tabela 1 exibe a distribuição etária dos participantes:

Tabela 1

Faixa etária dos responsáveis e das pessoas com Transtorno do Espectro Autista sob seus cuidados

Faixa etária dos responsáveis	Idade das pessoas com Transtorno de Espectro Autista sob cuidados
18 a 25 anos: 16,7%	18 a 25 anos: 40,5%
26 a 33 anos: 10,4%	26 a 33 anos: 24,3%
40 a 47 anos: 29,2%	40 a 47 anos: 16,2%
48 a 54 anos: 25%	48 a 54 anos: 10,8%
Acima de 54 anos: 18,8%	Acima de 54 anos: 8,1%

Fonte: Elaborada pelos Autores.

A classificação do grau de TEA dos indivíduos revelou uma distribuição significativa. O nível 2, caracterizado como TEA de funcionamento moderado, liderou com 37,8%, seguido pelo nível 1, alto funcionamento, com 27%. O nível 3, de baixo funcionamento, foi relatado por 16,2%, enquanto 16,2% dos responsáveis não possuíam essa informação. Uma pequena parcela (2,7%) optou por não responder, destacando a complexidade dessa classificação e a necessidade de considerar a individualidade de cada caso.

Abordando as dificuldades ou desafios percebidos pelos responsáveis nos indivíduos autistas, as respostas refletem uma gama diversificada de obstáculos, com 24,3% identificando habilidades motoras e coordenação, e a mesma porcentagem apontando a compreensão e processamento da informação. Sensibilidades sensoriais (13,5%) e questões de acessibilidade e adaptação do ambiente (16,2%) também foram citadas como desafios importantes. A preocupação com a saúde mental, incluindo ansiedade e depressão, foi mencionada por 10% dos participantes. Notavelmente, 2,7% indicaram que todas as áreas mencionadas representam desafios para os indivíduos autistas.

Seguindo para as perguntas que abordam a problemática da pesquisa, após a identificação dos respondentes, as questões seguintes buscaram entender os obstáculos que as empresas apresentam na integração das pessoas com Transtorno de Espectro Autista e o ambiente oferecido às realizações das tarefas. Quais são as lacunas na compreensão das necessidades e habilidades das pessoas com Transtorno de Espectro Autista por parte dos empregadores? Como é visto a inserção das pessoas com Transtorno de Espectro Autista no mundo profissional? Estes são alguns questionamentos que este estudo visa responder.

Para entender se os processos de recrutamento e seleção são acessíveis e inclusivos às pessoas com Transtorno do Espectro Autista, os dados revelaram uma incerteza significativa sobre a acessibilidade dos processos de recrutamento, observa-se uma diversidade de opiniões conforme a Tabela 2:

Tabela 2*Compreensão sobre a inclusão no ambiente profissional*

50%	Perceberam desafios substanciais e a necessidade de apoio.
29,2%	Expressaram uma visão muito negativa, indicando que a inclusão é quase inexistente ou altamente problemática.
14,1%	Reconheceram esforços, mas com espaço para melhorias.
6,3%	Admitiram não ter uma opinião formada sobre a inclusão no ambiente de trabalho, indicando uma possível falta de informações ou reflexão sobre o tema.

Fonte: Elaborada pelos Autores.

Surpreendentemente, nenhum dos participantes avaliou a inclusão como muito positiva, indicando uma lacuna na percepção de que a inclusão é bem-sucedida e altamente valorizada no ambiente profissional. Essa análise reflete uma realidade complexa e destaca áreas críticas para intervenção.

A questão seguinte foi se os participantes identificaram diversos desafios específicos que impactam a inclusão no ambiente profissional, a pesquisa revelou uma série de obstáculos que atuam à inclusão ao trabalho e os resultados foram:

Tabela 3*Desafios específicos à inclusão profissional*

12,5%	A falta de conscientização e compreensão.
18,7%	A pouca acessibilidade nos processos de recrutamento e seleção como uma barreira importante.
18,8%	A resistência à mudança e a falta de disposição para ajustar práticas em conformidade com as necessidades de acomodação.
22,9%	A carência de apoio e acomodações adequadas para atender às necessidades individuais.
27,1%	Ambientes de trabalho não adaptados, como ambientes ruidosos, luminosos ou agitados.

Fonte: Elaborada pelos Autores.

Estes dados ressaltam a complexidade dos desafios enfrentados pelas pessoas autistas no contexto profissional, apontando para a necessidade de medidas eficazes para promover uma inclusão mais efetiva.

Para entender se há um esclarecimento dos gestores referente à capacitação, a pesquisa

revela uma notável falta de conscientização por parte dos empregadores sobre as necessidades e habilidades das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, refletindo desafios significativos na promoção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, analise a Tabela 4:

Tabela 4

A falta de conscientização sobre as necessidades dos autistas

25%	Reconhecem a falta de treinamento tanto para gestores quanto para colegas de trabalho.
25%	A compreensão limitada das habilidades e potencialidades das pessoas.
22,9%	Os empregadores possuem pouco conhecimento sobre as adaptações e apoios necessários para proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor.
14,6%	Os empregadores demonstram desconhecimento das características do TEA, o que evidencia uma lacuna na compreensão essencial para garantir a inclusão efetiva.
12,5%	A ausência de sensibilidade nas políticas e procedimentos internos.

Fonte: Elaborada pelos Autores.

Esse *déficit* de capacitação pode impactar negativamente a eficácia das práticas de inclusão e interação no local de trabalho, prejudicando a criação de uma atmosfera verdadeiramente inclusiva. Essa percepção restrita da habilidade e potencialidade pode contribuir para subestimar as contribuições valiosas que os profissionais autistas possam oferecer ao ambiente de trabalho, comprometendo o pleno aproveitamento de suas competências.

Assim, a falta de compreensão sobre o Transtorno de Espectro Autista pode resultar em obstáculos substanciais durante o processo de integração profissional. Falta de sensibilidade nas políticas evidencia a ausência de consideração com as necessidades específicas dos autistas que permeia, não apenas as interações diárias, mas também as estruturas organizacionais mais amplas. Essa lacuna ressalta a necessidade premente de medidas educativas e de conscientização para garantir uma cultura empresarial mais inclusiva e receptiva às diversas habilidades e necessidades das pessoas com Transtorno do Espectro Autista no meio profissional.

A penúltima questão do Forms buscou descobrir quais as adaptações cruciais que poderiam ser implementadas nos locais de trabalho para promover a inclusão efetiva, a Tabela 5 expressa a opinião dos respondentes.

Tabela 5

Adaptações para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista nos locais de trabalho

31,3%	Indicam a importância de horários flexíveis e estruturação clara de tarefas, a flexibilidade na organização do trabalho emerge como uma adaptação crucial.
25%	Sugerindo a implementação de treinamentos para colegas sobre como interagir com pessoas autistas.
18,8%	Informam a necessidade de comunicação clara e direta, bem como o emprego de métodos alternativos que facilitem a interação.
12,5%	Sugerem modificações no ambiente físico, incluindo a redução da iluminação intensa e a diminuição do ruído no ambiente, reconhecendo a importância de criar um espaço sensorialmente amigável.
12,4%	Destacam a importância de apoio individualizado e personalizado, como mentoria ou acompanhamento na adaptação ao ambiente profissional.

Fonte: Elaborada pelos Autores.

A perspectiva do suporte individual propende fornecer suporte adaptado às necessidades específicas de cada pessoa com Transtorno de Espectro Autista. As informações claras visam superar desafios comuns de comunicação associados ao transtorno de espectro autista. A estratégia de treinar os colegas de trabalho, busca promover um ambiente mais compreensivo e inclusivo, reduzindo possíveis barreiras sociais; essa flexibilidade de horário pretende acomodar as diferentes necessidades e estilos de trabalho das pessoas autistas.

Por fim, a última pergunta refere-se ao papel dos colegas de trabalho, a pesquisa oferece percepções valiosas sobre maneiras de melhor apoiar e interagir no ambiente profissional. A tabela a seguir mostra que a educação e sensibilização são apontadas por 20,8%, encorajando os colegas a buscarem informações sobre o transtorno de espectro autista para uma compreensão mais profunda.

Tabela 6

O apoio e interação com pessoa com Transtorno de Espectro Autista no ambiente no trabalho

20,8%	O respeito ao espaço pessoal e a tolerância a possíveis desconfortos sensoriais.
20,8%	Enfatizam a importância de paciência e empatia ao lidar com dificuldades de comunicação ou situações desafiadoras.
12,5%	Informações compreensíveis, evitando expressões que possam ser mal interpretadas.
16,7%	Evitar julgamentos e estereótipos, concentrando-se nas habilidades e contribuições individuais e promovendo uma abordagem mais inclusiva e valorizando a diversidade.
8,4%	A flexibilidade e adaptação nas interações indicando a importância de ajustar a abordagem conforme necessário para garantir uma colaboração efetiva e respeitosa.

Fonte: Elaborada pelos Autores.

Os resultados desta pesquisa destacam uma urgência significativa na implementação de medidas para promover a inclusão de pessoa com Transtorno de Espectro Autista no ambiente de trabalho. Vários desafios foram identificados, desde a falta de conscientização e compreensão por parte dos empregadores até a necessidade de adaptações específicas nos locais de trabalho (Castro, 2023; Lemos, 2022).

Essas mudanças não só beneficiam diretamente os profissionais transtorno de espectro autista, mas também enriquecem a diversidade e promovem um ambiente de trabalho mais inclusivo para todos. Portanto, ações imediatas são essenciais para superar os desafios identificados nesta pesquisa e construir locais de trabalho verdadeiramente inclusivos e acolhedores.

5. Considerações Finais

O presente estudo fundamenta-se por um levantamento de dados referente aos impactos que as barreiras no processo seletivo e a ausência de uma ambientação adequada para pessoa com Transtorno de Espectro Autista podem causar e as percepções da inclusão no meio profissional. Com o intuito de atingir tal meta, foram empregados conceitos ligados ao assunto, levando em consideração diversas perspectivas de autores.

A pesquisa elaborada concluiu que os processos de recrutamento não são acessíveis às pessoas com Transtorno do Espectro Autista e apresenta como consequências o absentismo de treinamento dos gestores que reflete aos funcionários. Grande parte dos respondentes relataram que, além das empresas não serem compreensíveis no momento do recrutamento, são resistentes às mudanças e não estão aptos na adaptação de suas práticas às acomodações, no qual resulta nas políticas e procedimentos internos.

Além disso, quando as pessoas com Transtorno do Espectro Autista já estão introduzidos no meio corporativo, de acordo com a maioria dos respondentes, sofrem pela comunicação indireta e o não esclarecimentos das informações, ademais de como os ambientes apresentam uma intensidade luminosa e o aumento de ruído. À vista disso, padecem no suporte de interação social, onde não há treinamento aos colegas sobre como interagir com pessoa com Transtorno de Espectro Autista e na conscientização de evitar julgamentos e estereótipos e focar nas potencialidades e contribuições individuais.

Diante desses resultados, é irrefutável que os gestores considerem medidas convenientes às práticas de educação e sensibilização, buscando conhecimentos sobre o TEA e respeitando o espaço pessoal e tolerância a possíveis desconfortos sensoriais. A adoção de medidas de suporte individualizado e personalizado, como mentoria ou acompanhamento para a adaptação e iniciativas que promovam o progresso da sociedade têm o potencial de influenciar de forma positiva à imagem da empresa.

Conclui-se que o propósito deste estudo foi cumprido por meio de uma abordagem quantitativa. Para projetos futuros, recomenda-se a realização de pesquisas mais detalhadas sobre como as pessoas com Transtorno do Espectro Autista percebem as práticas de recrutamento e seleção. Seria também valioso examinar a percepção dos gestores em relação à

acessibilidade dos processos seletivos e seus impactos nas empresas, além das habilidades desenvolvidas pelas pessoas com Transtorno de Espectro Autista.

Referências

- American Psychiatric Association. (2013). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais* (5ª ed.). Editora Artmed.
- American Psychiatric Association. (2014). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. *American Psychiatric Association* (Maria Inês Corrêa Nascimento et al., trans). Editora Artmed.
- Araújo, M. F. do N., Barbosa, I. K. dos S., Holanda, A. T. P. de, de Moura, C. S., Santos, J. B. de B., Silva, V. S. da, Silva, É. M. do N., Torres, I. dos Santos, Campelo, J.K.G., Silva, A.G. (2022). Autismo, níveis e suas limitações: uma revisão integrativa da literatura. *PhD Scientific Review*, 2(05), 8-20.
- Borba, M. E. C. de M, Melo, M. C. R. de, Berto, M. E. do N. P., Sabino, M. R. B., Sabino, I. R. B., Lucena, L. Q., Maia, A. F. L., Lúcio, A. S. S. C., Araújo, I. C. F. de, & Fonseca, R. C. (2023). Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 23(7), e13304.
- Botelho, B. H. F., & Da Costa, M. M. M. (2023). Autismo, relações familiares e a necessidade de políticas públicas efetivas de proteção aos direitos fundamentais deste grupo. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 11(2), 1-25. <https://doi.org/10.25245/rdspp.v11i2.1092>.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988). Brasília, DF. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html.
- Brasil. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Especializada e Temática. (2015). *Linha de cuidado para a atenção às pessoas com transtornos do espectro do autismo e suas famílias na Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde*. Brasília: Ministério da Saúde. https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/linha_cuidado_atencao_pessoas_transtorno.pdf
- Bussinger, E. C. A., & Penna, I. S. O. (2020). *Cidadania autista: A inadequação das atuais políticas públicas na construção da autonomia*. Anais da VI Jornada da Rede Interamericana de Direitos Fundamentais e Democracia, 173-192. Editora Fundação Fênix.
- Campanini, D. R., Santos, M. C., Lemes, J. V. F., & Zaffalon, P. (2023). *O autista no mercado de trabalho*. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/14246>
- Cardoso, L. T. A. (2023). *O mercado de trabalho das pessoas com transtorno de espectro autista (TEA)*.

- Castro, F. A. M. (2023). *Promovendo a inclusão: uma análise do acesso e da acessibilidade da pessoa com deficiência ao curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar do CBMMA*.
- Costa, D. D. A., Ferreira, J. S., & Ramos, K. P. (2023). *Descobrendo faíscas: história em quadrinhos interativa como facilitador na inclusão de autistas*. Goiânia: UFG. <https://repositorio.bc.ufg.br/items/80113286-b5f5-43f8-8728-effda4619da1>.
- Dias, R. I. R., Vieira, A. C., Bergamaschi, R. D., Volpato, A. N., Pereira, L. A., da Silva, C. A. M., Esteves, H. E. S., Melo, J. A. C., Costa, L. V., Queiroz, A. O., Teixeira, S. C. F., & Stanco, S. C. F. (2023). *Empregabilidade e desenvolvimento profissional em indivíduos autistas: desafios e oportunidades*. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, 5(5), 4800-4812. <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2023v5n5p4800-4812>.
- Ferreira, D. F. G., de Paula, I. R., & de Sena, A. B. G. (2023). Direito dos autistas: proteção jurídica da inclusão na educação em Goiás. *Revista de Trabalhos Acadêmicos. Universo Belo Horizonte*, 1(8).
- Flor, L. B. S. (2023). *Conhecimento do enfermeiro da estratégia de saúde da família acerca do diagnóstico precoce do autismo* (Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Norte).
- Garbin, C. A. S., Carneiro, C. S. A., Saliba, T. A., & Garbin, A. J. I. (2022). Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte. *Research, Society and Development*, 11(14). <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i14.36598>.
- Gil, A. C. (2002). *Como classificar as pesquisas*. Como elaborar projetos de pesquisa, 4(1), 44-45. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf.
- IBGE. (2023). Desemprego. <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>
- Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989*. (1989). Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm.
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 4.024, de 20 de dezembro de 1961*. (1961). Brasília, DF.
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 5.692, de 11 de agosto de 1971*. (1971). Brasília, DF.
- Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. (1993). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm.
- Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012*. (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. Diário Oficial da União. Brasília, DF. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm.
- Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015. (2015). *Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília, DF. <https://abrir.link/JLi3c>.
- Lemos, M. O. de C. (2022). *Nada sobre nós, sem nós: sensorialidades e vozes de trabalhadores autistas: uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho*. (Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro).
- Leonardo, L., Krahenbühl, T., & Scaglia, A. J. (2023). *Validação e confiabilidade metodológica na pesquisa qualitativa: aplicações a um estudo em pedagogia do esporte*. *Motrivivência*, 35(66).
- Lunetta, A. de, & Guerra, R. (2023). Metodologia da pesquisa científica e acadêmica. *Revista OWL (OWL Journal). Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação*, 1(2), 149-159. <https://doi.org/10.47820/recima21.v4i11.4500>
- Maenner, M. J., Warren, Z., Williams, A. R., Amoakohene, E., Bakian, A. V., Imagens, D. A., Durkin, M. S., Fitzgerald, R. T., Furnier, S. M., ... & Shaw, K. A. (2023). *Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years—Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 sites, United States, 2020*. *MMWR Surveillance Summaries*, 72(2), 1.
- Medeiros, D. S. M. de, & Nascimento, C. F. do (2023). Direito das pessoas com autismo: uma análise sobre o tema à luz da Constituição Federal e da seguridade social. *Revista Científica Multidisciplinar (RECIMA21)*, 4(11).
- Monteiro, P. O., Rezende, A. P. N. B., Flausino, J. G., & Faria, V. A. L. M. (2022). Desafios da inclusão do indivíduo com Transtorno de Espectro Autista (TEA) na educação profissional. *Cadernos Cajuína*, 7(1), 227105. <http://dx.doi.org/10.52641/cadcaj.v7i1.539>.
- Murari, S. C. (2014). *Early identification of Autism Spectrum Disorder During Health Care Service Provision at a Basic Health* (Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/16725>.
- Nascimento, A. P. S. (2023). *Os direitos de crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista—nível I: aportes para o exercício profissional de assistentes sociais*. <http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/12578>.
- Neves, H. V. S. (2023). *Direitos da pessoa com transtorno do espectro autista e a inclusão no mercado de trabalho* (Trabalho de Conclusão de Curso, Pontifícia Universidade Católica de Goiás). <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/5781>
- Nogueira, M. L. M., Batista, C. B., Moulin, M. S., & Silva, J. S. S. (2022). Transtorno do Espectro do Autismo em Minas Gerais: Panorama da Formação Médica. *Revista Educação Especial*, 35, e23/1-21. <https://doi.org/10.5902/1984686X65388>.
- Oliveira, B. D. C., Feldman, C., Couto, M. C. V., & Lima, R. C. (2017). Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 27(3), 707-726. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000300017>.

- Palácios, A. L. R., Palácios, A. B. R., Santos, O. R., & Moraes, Y. P. (2022). Empregabilidade do jovem autista no Brasil (Trabalho de Conclusão de Curso, Centro Paula Souza). <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9170>.
- Rezende, A. C. L. (2022). *Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o caso do autismo no Brasil contemporâneo* (Trabalho de Conclusão de Curso, Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana).
- Salgado, G. M. (2023). Direito à Educação de mulheres e meninas autistas. *Revista Educação Inclusiva (REIN)*, 8(2), 27-41. <https://revista.uepb.edu.br/REIN/article/view/1720>.
- Santos, J. de J. (2023). O direito à educação das pessoas com TEA: um itinerário pela educação inclusiva na rede municipal de ensino de Imperatriz - MA. <http://hdl.handle.net/123456789/7013>.
- Spies, M. F., & Gasparotto, G. S. (2023). Produção do Conhecimento sobre Desenvolvimento Motor e Transtorno do Espectro Autista: uma Revisão Bibliométrica. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 29 <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0013>.
- Steckelberg, T. B., Silva, S. M., Biaquine, M. D. S., Rocha, F. E. S., & Coelho, W. S. (2023). A inclusão do autista no mercado de trabalho: desafios e caminhos para a efetividade. <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/21242>.
- 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, 1-19. <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>.
- Vasconcelos, Q. D. J. S., Araújo, L. C. B., & Oliveira, S. D. R. C. (2023). Autismo e Educação Básica: um relato de experiência do projeto UniTEA. *Ensino em Perspectivas*, 4(1),1-11. <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/11588>.