



Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho

Challenges and needs of people with Autism Spectrum Disorder in the job market

Desafíos y necesidades de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el mercado laboral

Maria Eduarda Cavalcanti de Melo Borba¹, Maria Clara Rodrigues de Melo¹, Maria Eduarda do Nascimento Paiva Berto¹, Mariana Ramalho Braga Sabino¹, Ingrid Ramalho Braga Sabino¹, Laila Queiroga Lucena¹, Alisson Fernandes Lobo Maia², Ana Silvia Suassuna Carneiro Lúcio¹, Izabelle Cristine Faustino de Araújo¹, Rachel Cavalcanti Fonsêca¹.

RESUMO

Objetivo: Identificar quais os desafios e necessidades das pessoas autistas, adentrando nas possibilidades de intervenções de melhoria no mercado de trabalho. **Métodos:** Revisão integrativa, nos idiomas português e inglês sendo prevalente no inglês, pesquisado nas bases de dados eletrônicas biblioteca virtual de saúde (BVS), PUBMED e SciELO, elaborada no período de março a maio de 2023. **Resultados:** A análise foi feita diante de um total de 13 artigos selecionados, indicando que a observação da deficiência no mercado de trabalho como sendo a característica chave da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é o fator mais presente nos artigos. **Considerações finais:** A maioria os estudos contêm projetos e propostas para tornar a entrada e permanência das pessoas com TEA no mercado de trabalho algo mais igualitário e que ainda existem dificuldades como a falta de interesse por parte da equipe em se capacitar para acolher alguém diferente, as restrições que o autista tem em relação a convivência e a falha na capacitação dessa mão de obra diante de suas particularidades.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista, Mercado de trabalho, Cambio social.

ABSTRACT

Objective: To identify the challenges and needs of autistic people, entering into the possibilities of interventions to improve the labor market. **Methods:** Integrative review, in Portuguese and English, predominantly in English, researched in the electronic databases Virtual Health Library (BVS), PUBMED and SciELO, prepared from March to May 2023. **Results:** The analysis was carried out on a total of 13 selected articles, indicating that the observation of disability in the labor market as the key characteristic of the person with Autism Spectrum Disorder (ASD) is the most present factor in the articles. **Final considerations:** Most of the studies contain projects and proposals to make the entry and permanence of people with ASD in the labor market something more equal and that there are still difficulties such as the lack of interest on the part of the

¹ Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba/Afya (FCM-PB/AFYA), Cabedelo - PB.

² Centro Universitário de Patos (UNIFIP-PB), Patos - PB.

team in training to accommodate someone different, the restrictions that the autistic person has in relation to coexistence and the failure to train this workforce in view of their particularities.

Keywords: Autism Spectrum Disorder, Job market, Social change.

RESUMEN

Objetivo: Identificar los desafíos y necesidades de las personas autistas, profundizando en las posibilidades de intervenciones para mejorar el mercado laboral. **Métodos:** Revisión integradora, en portugués e inglés, predominantemente en inglés, investigada en las bases de datos electrónicas Biblioteca Virtual en Salud (BVS), PUBMED y SciELO, preparada de marzo a mayo de 2023. **Resultados:** El análisis se realizó sobre un total de 13 artículos seleccionados, indicando que la observación de la discapacidad en el mercado laboral como característica clave de la persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA) es el factor más presente en los artículos. **Consideraciones finales:** La mayoría de los estudios contienen proyectos y propuestas para hacer la entrada y permanencia de las personas con TEA en el mercado laboral algo más igualitario y que aún existen dificultades como la falta de interés por parte de los equipos en formación para acoger a alguien diferente, las restricciones que tiene la persona autista en relación a la convivencia y la falta de formación de esta mano de obra dadas sus particularidades.

Palabras clave: Trastorno del Espectro Autista, Mercado de trabajo, Cambio social.

INTRODUÇÃO

O transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio que possui padrões de herança e variantes genéticas causais, podendo ser classificadas como heterogênea e complexa. Segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), O TEA é classificado como um transtorno global do desenvolvimento neurológico que tem início precoce, em que o indivíduo apresenta prejuízo persistente na comunicação e interação social, além de demonstrar padrões restritivos e repetitivos de comportamento, atividades ou interesse. Esses indivíduos podem apresentar desde um quociente de inteligência normal, levando uma vida totalmente independente, até uma deficiência intelectual grave, tornando-o dependente. Estes indivíduos também podem exibir uma série de outras comorbidades durante a sua existência, como hiperatividade, distúrbios de sono e gastrointestinais, além de epilepsia (GRIESI-OLIVEIRA K e SERTIÉ AL, 2017; PIMENTEL FS, et al., 2019; PINTO RN, et al., 2016).

O Autismo vai ter surgimento de sintomatologia antes dos 3 anos de idade, tratando-se de um transtorno relacionado com o neurodesenvolvimento que afeta diretamente a comunicação social e a linguagem. É possível visualizar que tais restrições mencionadas no parágrafo acima lesionam as áreas de teor educacional, cognitivo e social da pessoa atípica (LIMA MS, et al., 2021).

As crianças com TEA e conseqüentemente futuros adultos ainda são marginalizados e tratados com discriminação nos serviços de saúde, é necessário quebrar essas barreiras ampliando o olhar e conseguindo novas maneiras de atendimento para essas pessoas, pois o atendimento integral e eficaz auxilia de forma imprescindível para o desenvolvimento desses pacientes. Nesse contexto, a Rede de Atenção Psicossocial é uma base quando se trata de manejo e trabalho com autistas, nela prezam pelo desenvolvimento neuropsicomotor e a possibilidade de que essas crianças tenham um futuro promissor (BALISA BDC, et al., 2022).

Encarregar-se dos cuidados com uma pessoa autista requer uma responsabilidade grande da família e de todos os profissionais que o cercam, seja na parte de acesso à saúde e programas de desenvolvimento, seja na parte educacional. Visto que a criança com autismo se desenvolve de forma mais lenta se comparada com um desenvolvimento típico de outro aluno, sendo capaz de interagir e se relacionar com os demais a sua maneira se estabelecido organização e rotina, o que facilita bastante na sua dificuldade em lidar com mudanças (SILVA MM, et al., 2019).

Acerca da educação dos indivíduos atípicos, verificou-se que a maior parte dos alunos com autismo abandonam a escola e os concluem o ensino de forma regular enfrentam os níveis baixíssimos de emprego, são poucos os que encontram trabalho e aqueles que por via encontram, sofrem com a falta de estabilidade. Pesquisas eficazes vêm sendo instituídas para promover a inserção dos portadores de TEA no mercado de trabalho (ROSA FD, 2015).

Observa-se que existe uma grande falta de estudos sobre TEA na população adulta tanto na literatura internacional como na nacional. Em um estudo de morbidade psiquiátrica na Inglaterra foi possível quantificar resultados que indicaram uma taxa de prevalência de transtorno do espectro autista de 1% na população adulta, sendo que a taxa foi maior em homens (1,8%) que em mulheres (0,2%) assegurando ainda mais os dados epidemiológicos mencionados em outros trabalhos (REIS DDL, et al., 2019).

Apesar de já existirem diversos relatos sobre as dificuldades enfrentadas por pessoas com autismo o objetivo deste trabalho é identificar maneiras eficazes para que se obtenha o sucesso na introdução de adultos com TEA em cargos no mercado de trabalho, não somente a sua inclusão, mas também investigar os principais desafios e necessidades de pessoas com Transtorno de Espectro Autista no mercado de trabalho (MENEZES MZ e CARDOSO-MARTINS C, 2020; TALARICO MVS, 2019).

Em virtude da importância da temática e da alta demanda por informações ligadas ao tema, o presente artigo tem como principal objetivo analisar os desafios e as necessidades de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, buscando assim a diminuição das objeções e preconceitos aderidos ao tema.

MÉTODOS

Este estudo consiste em uma revisão integrativa com abordagem qualitativa, de natureza descritiva e explicativa, que tem como finalidade explorar, identificar e sumarizar os resultados sobre o mesmo assunto, promovendo dessa forma, uma ampla compreensão do fenômeno estudado. Para a delimitação do estudo, seguiram-se as seguintes fases: elaboração da pergunta norteadora, estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão de artigos, pesquisa em base de dados e plataformas, designação das informações retiradas destes artigos selecionados, discussão dos resultados encontrados e por fim, apresentação da revisão. Para guiar o estudo, definiu-se a seguinte pergunta norteadora: Quais os desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho?

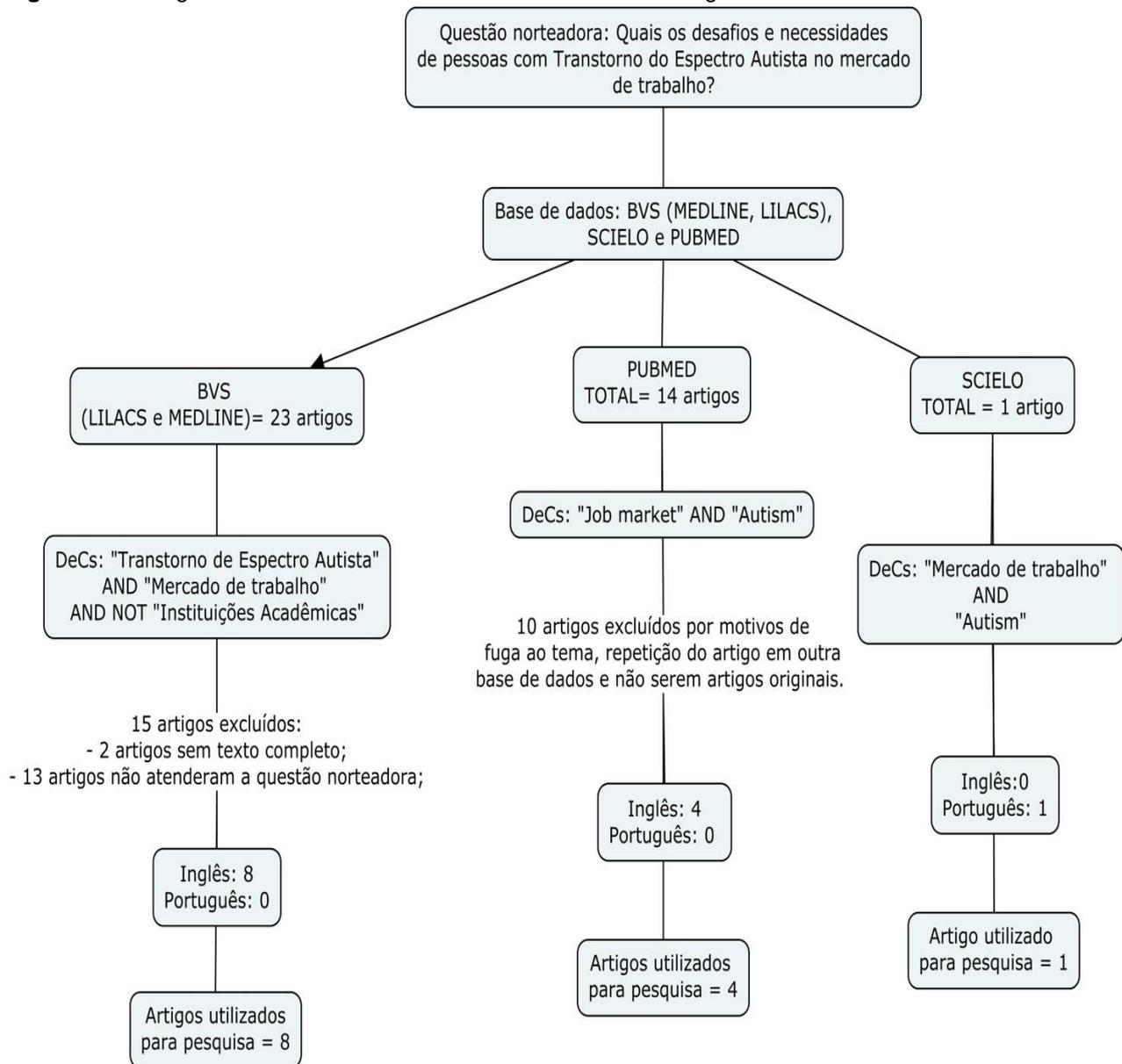
A primeira etapa da pesquisa foi realizada uma busca dos dados no dia treze de março de 2023, na base de dados Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE) por meio de uma busca na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Os Descritores em Ciências da Saúde (Decs) definidos para responder à questão foram: “Transtorno de Espectro Autista” AND “Mercado de trabalho” AND NOT “Instituições Acadêmicas”. Em seguida, procedeu-se à pesquisa dos artigos, manuseando-se os descritores e os interligando por meio do conector AND e AND NOT.

Inicialmente, foi realizada a busca com os descritores em português. Nesse sentido, foram identificados 23 artigos (BVS: 23), tendo sido excluídos 15 artigos. Os critérios de inclusão escolhidos foram: texto completo, publicação entre o período entre 2013 e 2023, nos idiomas em inglês e português, com base de dados no Latino-Americana e do Caribe em Ciências de Saúde (LILACS) e MEDLINE, 2 artigos não haviam texto completo disponível. Os 13 artigos excluídos não atenderam à questão norteadora e aos critérios de inclusão mencionados ou que não se demonstraram adequados para o referencial teórico e metodológico e/ou rigor científico e ético.

A segunda etapa da pesquisa foi realizada no banco de dados PUBMED no dia seis de maio de 2023, sendo feita utilizando os Descritores em Ciências de Saúde (DeCs) selecionados: “Job Market” AND “Autism”, foram encontrados 14 artigos. Após a análise criteriosa, 10 artigos foram excluídos, pois não contemplavam o objetivo do estudo do presente artigo, devido fuga ao tema, repetição de artigo em outra base de dados e por não serem artigos originais. Todos os demais estudos enquadrados nos critérios de inclusão foram lidos na íntegra para seleção de relevância para a temática abordada.

A terceira etapa consistiu em uma busca na base de dados Scientific Eletronic Library Online (SciELO) no dia seis de maio de 2023, usando uma combinação dos Descritores em Ciências de Saúde (DeCs) selecionados: "Mercado de trabalho" AND "autismo", que resultou em 1 artigo no idioma português. O artigo em questão foi incluído na pesquisa, pois atendia o objetivo do estudo.

Figura 1 - Fluxograma dos critérios de inclusão e exclusão dos artigos no estudo de revisão.



Fonte: Borba MECM, et al., 2023.

RESULTADOS

A partir da análise dos 13 artigos selecionados, observou-se a predominância do idioma Inglês 92,30% (12) em relação à língua portuguesa 7,69% (1). Com relação ao ano de publicação, constatou-se que a maioria dos estudos foram publicados em 2021 30,76% (4), seguido do ano de 2017 23,07% (3), 2016 15,38% (2), em 2020 7,69% (1), 2019 7,69% (1), 2015 7,69% (1), por fim, 2014 7,69% (1). Quanto à base de dados, a maioria dos estudos estava disponível na MEDLINE 61,53% (8), em sequência PUBMED 30,76% (4), por fim SciELO 7,69% (1).

Quadro 1 - Disposição dos estudos conforme autor, ano de publicação, base de dados, idioma, objetivo e desfecho.

Autor/Ano	Base de dados/ Idioma	Objetivo	Desfecho
GORENSTEIN M, et al. (2020).	MEDLINE Inglês	Avaliar a eficácia do Job-Based Social Skills Program (JOBSS) em um ambiente comunitário.	O currículo JOBSS tem potencial para melhorar as habilidades sociais relacionadas ao trabalho de adultos com TEA, aumentando assim o emprego bem-sucedido.
BLACK MH, et al. (2019).	MEDLINE Inglês	O estudo busca compreender fatores que influenciam um mercado de trabalho bem-sucedido para adultos por meio de uma consulta à comunidade.	O estudo mostrou que as partes interessadas concordam que aproveitar pontos fortes e interessantes, modificar tarefas e direcionar fatores ambientais são primordiais para o sucesso no local de trabalho dos autistas.
GOLDFARB Y, et al. (2021).	MEDLINE Inglês	Examinar dados longitudinais, avaliando as mudanças relacionadas ao emprego de adultos autistas israelenses, resultantes da pandemia da COVID-19.	O estudo demonstrou que as consequências da COVID-19 podem ser especialmente desafiadoras para as populações desfavorecidas na força de trabalho, como pessoas autistas.
PEIJEN R e BOS MC (2021).	MEDLINE Inglês	Observar o impacto da participação para as pessoas com TEA no estabelecimento de emprego.	Busca estratégias para servir de modelo de start-up para iniciativas semelhantes como uma inclusão, sendo o caminho para assimilar de forma sustentável pessoas autistas no mercado de trabalho.
EMERY JC, et al. (2017).	MEDLINE Inglês	Descrever o emprego não atendido, educação e necessidades diárias de adultos, com ênfase em TEA e paralisia cerebral, informando o desenvolvimento de políticas eficientes.	Melhorar a participação na força de trabalho requer políticas que considerem a gama de necessidades não atendidas que existem para pessoas com deficiência.
MCLAREN J, et al. (2017).	MEDLINE Inglês	Descrever um programa piloto de Individual Placement and Support (IPS) para jovens adultos com TEA e avaliar os cinco primeiros participantes ao longo de 1 ano.	Este piloto mostrou resultados positivos após 1 ano de IPS para funcionamento superior adultos jovens com TEA e destacou os benefícios para todos os grupos.
WEHMAN P, et al. (2017).	MEDLINE Inglês	Desenvolver e investigar uma intervenção de 9 meses baseada no empregador para alunos do ensino médio, jovens com transtorno do espectro do autismo para aprender habilidades de trabalho e conseguir emprego.	O estudo foi baseado no uso de análise de comportamento aplicada resultando em empregos excelentes e dados de acompanhamento altamente promissores.

Autor/Ano	Base de dados/ Idioma	Objetivo	Desfecho
SCHALL CM, et al. (2015).	MEDLINE Inglês	Busca compreender de forma clara a utilização do projeto mencionado no estudo, como ferramenta para obter um salário médio mais alto e taxas de retenção mais altas.	Foi concluído que é preciso haver uma mensagem clara e consistente que comunique a importância do emprego competitivo e integrado à comunidade.
AYDOS V (2016)	SciELO Inglês	Trata-se de um projeto piloto de incentivo à aprendizagem de pessoas com deficiência no Rio Grande do Sul.	Ao fim do projeto ocorreu uma mudança subjetiva não atribuída ao autismo que transformou o modelo de gestão da empresa, prezando pelo valor da independência e produtividade.
LORENZ T, et al. (2016)	PUBMED Inglês	Descobrir como indivíduos com autismo conseguem se inserir no mercado de trabalho, identificando as barreiras e sua influência na permanência do indivíduo no trabalho.	Observaram-se as principais barreiras: problemas sociais, demanda de trabalho e de formalidade, compreendendo as ações que mais atrapalham a permanência no emprego.
BALDWIN S, et al. (2014)	PUBMED Inglês	Foi traçado o perfil das experiências e necessidades de adultos com Transtorno de Asperger (AD) e autismo de alto funcionamento (HFA) em relação à saúde, educação e trabalho.	Este estudo acrescenta peso às evidências existentes de subemprego e emprego masculino para adultos com autismo e, especificamente, para aqueles sem identidade.
WAISMAN-NITZAN M, et al. (2021)	PUBMED Inglês	Explorar a acessibilidade disponibilizada no ambiente de trabalho competitivo pelo olhar dos adultos autistas.	São necessárias algumas acomodações como atitudes e comunicação interpessoal, ambientes físicos e sensoriais além de rotinas diárias no trabalho.
BROSS LA, et al. (2021)	PUBMED Inglês	Essa meta-análise tem como intuito ensinar habilidades de trabalho para pessoas autistas aplicando os padrões do conselho para crianças excepcionais (CEC).	Foi possível visualizar que o modelo de vídeo é um método viável para ensinar habilidades aos autistas, portanto, ainda está em processo de pesquisas adicionais.

Fonte: Borba MECM, et al., 2023.

DISCUSSÃO

Categoria I: O termo deficiência usado como explicação para a negação da mão de obra autista

Muitos indivíduos relatam que sua deficiência é uma desvantagem para o desempenho de seu trabalho e durante a entrevista de emprego e o processo de oferta de emprego. As atitudes do empregador em relação às pessoas com deficiência são um fator importante nisso (EMERY JCH, et al., 2017).

O estudo relatou que em indivíduos com TEA em empregos específicos para autismo, as dificuldades e barreiras encontradas nos demais trabalhos, não somente foi atenuada, como foi capaz de se transformar em um recurso de comportamento de resolução de problemas, facilitando o convívio e crescimento social (LORENZ T, et al., 2016).

A imposição de categorias quanto a deficiência mudou durante os anos já que antes eram vistos como portadores de comportamentos esquizofrênicos ou com desordem psiquiátrica da infância, atualmente se tornou um objeto de estudo caracterizando-se como uma deficiência ou uma diversidade neurobiológica. Não se pode fechar um diagnóstico de incapacidade para os portadores já que o espectro é amplo e fluído, como também não se deve estigmatizar seu corpo e sua mente como sendo fragilizada e como se a qualquer momento sua mente imprevisível possa causar um ambiente de desordem (AYDOS V, 2016).

Categoria II: Relação dos empregadores e a possibilidade de desenvolvimento de melhorias no ambiente de trabalho para indivíduos com TEA

Foi conduzido um exame piloto do impacto do currículo JOBSS, no estudo os cuidadores alegam que os autistas que participaram apresentam habilidades cognitivas e sociais significativamente melhoradas, tendo também aumento nos empregos após seis meses mantendo-os visando incorporado aos currículos uma reabilitação vocacional, usando medidas e resultados refinados e estratégias de coleta com base nas lições aprendidas neste promissor estudo piloto inicial (GORENSTEIN M, et al., 2020).

Em um estudo de colaboração internacional entre Estados Unidos, Austrália e Suécia foi possível contemplar a ferramenta integrada de sucesso no emprego, uma recente intervenção foi desenvolvida para apontar os fatores ambientais na dinâmica de emprego para autistas. Esta tem como objetivo estabelecer modificações no local de trabalho, melhorar as atitudes, a autoeficácia e o conhecimento do empregador aperfeiçoando os resultados de serviço para indivíduos autistas (BLACK MH, et al., 2019).

Em avaliação de um estudo que abordou o projeto SEARCH, que traz o relato de um programa intensivo de treinamento profissional durante 9 meses em que jovens com que cursavam seu último ano do ensino médio e eram portadores de deficiências de desenvolvimento estavam imersos em um grande negócio comunitário, como um hospital, complexo governamental ou centro bancário. Esses que seguiram participando desse modelo passaram por três estágios de 10 a 12 semanas dentro da empresa, onde acumularam em proximidade de 720 horas de estágio buscando habilidades comercializáveis enquanto eram agraciados por um emprego apoiado. Eles também tiveram o benefício de 180 horas de aula na empresa, totalizando aproximadamente 900 horas incorporadas ao ambiente de negócios. Além disto, o Projeto SEARCH necessita da colaboração de inúmeros associados da comunidade para ajudar os alunos a conseguir um emprego após a conclusão do programa (WEHMAN P, et al., 2017).

Os participantes do programa pediram por supervisão contínua, instruções claras e feedback passado por uma espécie de supervisor sendo ferramentas utilizadas para facilitar a comunicação relacionada as tarefas que eles iriam desempenhar, apresentaram também a necessidade de adaptações relacionadas aos momentos informais nos ambientes de trabalho e aos eventos sociais da empresa. Para uma melhor conduta no relacionamento entre a equipe foi solicitada a implementação de culturas inclusivas para os demais funcionários, como também pessoas que funcionassem como mediadores do local de trabalho, apesar de todos mencionarem que o ambiente era de bastante união e com um clima organizacional. Uns pediram por rotinas formais e informais, buscando estabelecer horários para pausas, já outros buscam por trabalhos com rotina mais flexível em horários e demandas observando-se que as adaptações para os trabalhadores com TEA é algo individual (WAISMAN-NITZAN M, et al., 2021).

Existem uma gama de intervenções educacionais capazes de melhorar os resultados de empregos em indivíduos autistas. A pesquisa de reabilitação vocacional (VR) teve como resultado que os autistas possuem melhores respostas quando são fornecidos suportes e acomodações adequados (BROSS LA, et al., 2021).

Para isso, uma das alternativas vistas foi o emprego apoiado usa um processo de quatro fases para ajudar os candidatos a emprego com deficiências significativas a alcançar a estabilidade no emprego competitivo baseado na comunidade. Essas quatro etapas são as seguintes: perfil do candidato a emprego, desenvolvimento do trabalho, treinamento no local de trabalho e suporte de longo prazo. Esse modelo vai ser baseado em uma abordagem altamente individualizada que atende às necessidades do candidato a emprego com base em uma coleta contínua de dados e um processo de observação no local (WEHMAN P, et al., 2017).

A modelagem de vídeo (MV) é uma prática baseada em evidências para pessoas autistas, com intuito de fornecer melhores habilidades em pessoas autistas. Os resultados indicam que os estudos com MV ocorreram principalmente em ambientes planejados e organizados por pesquisadores ou experiências escolares onde os participantes não eram pagos e/ou trabalhavam ao lado de outros indivíduos com deficiência (BROSS LA, et al., 2021).

Assim, funcionários com TEA podem e se tornam mais independentes em seus novos empregos e podem manter o emprego por longos períodos de tempo. Por sua vez, os custos de servir indivíduos com TEA em empregos apoiados devem diminuir ao longo do tempo, já que o tempo de intervenção da equipe normalmente constitui grande parte dos custos do serviço. Embora muitos continuem a exigir algum suporte contínuo, um pequeno número de horas de intervenções preventivas é valioso para alcançar o sucesso no emprego a longo prazo. Os custos iniciais podem parecer altos para programas de emprego apoiados, os programas de apoio de longo prazo podem ser neutros em termos de custo, pois o tempo de apoio diminui e os jovens adultos com TEA começam a pagar impostos e, com o tempo, não dependem mais de benefícios (WEHMAN P, et al., 2017).

Categoria III: Como os autistas se comportam diante de cenários facilitadores de seu trabalho

Está bem estabelecido que, na população em geral, níveis mais altos de educação estão ligados a maiores ganhos ao longo da vida, menor probabilidade de desemprego, maior acesso ao treinamento no trabalho e maior satisfação no trabalho (BALDWIN S, et al., 2014). Foi levantada a possibilidade de um exame empírico preliminar das implicações e mudanças relacionadas ao trabalho na pandemia da COVID-19, visualizando que portas foram abertas para os autistas durante esse tempo pois eles têm a possibilidade de trabalhar em casa reduzindo a ansiedade social severa e a alta sensibilidade sensorial. Os atípicos sofrem com a necessidade de um espaço compartilhado para desenvolver seu trabalho e nesse momento foi possível transpor essa dificuldade e proporcionar um maior engajamento em suas áreas de interesse. Portanto, também lhe foi permitida nessa fase um ingresso no mercado de trabalho com mais igualdade e menos discordância entre as motivações concorrentes (GOLDFARB Y, et al., 2021).

O IPS começou como uma intervenção para pessoas com doença mental grave, foi transferida para diferentes populações isso nos levou a experimentar o IPS para jovens adultos com TEA. Como os participantes tiveram dificuldades em entrevistar, o especialista em empregos os ajudou ativamente a conseguir empregos e manteve contatos com os empregadores para fornecer suporte contínuo. Durante 1 ano de IPS, todos os participantes ganharam empregos competitivos. Os participantes melhoraram em higiene, autoestima, relações sociais, satisfação no trabalho, horas de trabalho e remuneração. Os pais observaram ganhos em independência, autoconfiança e relacionamentos familiares. Tanto os pais quanto os médicos relataram melhorias na saúde mental dos participantes e redução da gravidade dos sintomas e de seu diagnóstico psiquiátrico (MCLAREN J, et al., 2017).

Através da psicologia organizacional positiva, em que há um direcionamento em indivíduos com autismo empregados com sucesso, possuem como objetivo identificar não apenas barreiras, mas também maneiras usadas para as superar. Isso leva à identificação de pontos primordiais que podem ser usados para aplicação prática, ou seja, para gerar um ambiente para possíveis intervenções tanto no local de trabalho quanto em

programas de apoio. Por meio de estratégias de apoio social, compreensão e inserção, o intuito é encorajar indivíduos com autismo, empregadores e trabalhadores de apoio para focar nos pontos fortes a fim de preparar o caminho para empregar indivíduos com autismo (LORENZ T, et al., 2016). Jovens com TEA frequentemente demonstram excelente ética de trabalho com tarefas conhecidas, mas sua apresentação incomum e dificuldade de comunicação social limitam sua aparente empregabilidade a um empregador desinformado (WEHMAN P, et al., 2017).

Categoria IV: Visão e intervenção política no mercado de trabalho disponibilizado para pessoas com transtorno do espectro autista

As estatísticas do estudo demonstram que adultos autistas quando empregados, ganham menos do que o salário mínimo e frequentemente só interagem com colegas de trabalho que possuem deficiências, além disso, os demais empregadores não possuem o devido conhecimento sobre o autismo e desconhecem como trata-los de maneira correta (BROSS LA, et al., 2021).

Categoria V: A utilização do emprego competitivo como ferramenta para facilitar o funcionamento do trabalho autista

Em um estudo de revisão retrospectiva de registros clínicos comparando horas de intervenção, salários ganhos, empregos adquiridos, retenção de emprego e fatores demográficos relacionados ao emprego competitivo, evidenciou que o trabalho em tempo integral ainda é relativamente raro para indivíduos com TEA, e que experiências de estágio intensivos prepararam este grupo de indivíduos para os desafios que o trabalho apresenta (SCHALL CM, et al., 2015). Sobre essa questão é notório que jovens com TEA se tivessem experiências de trabalho reais que fossem intensivas e variadas, eles estariam em posição de identificar uma carreira e um emprego potencialmente seguro (WEHMAN P, et al., 2017).

Por sua vez, o IPS é um modelo baseado em evidências de emprego apoiado para pessoas com doença mental grave, o IPS ajuda os clientes a obter e manter empregos competitivos de sua escolha sem longos períodos de avaliação, treinamento ou estágios. A abordagem integrada do IPS possibilitou a melhora na colaboração entre profissionais de saúde mental e vocacionais, resultando em satisfação dos empregadores com o trabalho dos participantes bem como sua valorização no ambiente de trabalho (MCLAREN J, et al., 2017).

A intervenção emprego apoiado (SE) usa um processo de quatro etapas para ajudar os candidatos a emprego a alcançar a estabilidade no emprego competitivo. Essas quatro etapas são: (1) perfil do candidato a emprego (JSP), (2) desenvolvimento do trabalho (JD), (3) treinamento no local de trabalho (JST) e (4) suporte de longo prazo (LTS) (SCHALL CM, et al., 2017). Em uma revisão retrospectiva realizada com 64 indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), mostra que esses indivíduos apresentam uma ampla gama de necessidades de apoio individual para obter e manter um emprego competitivo. Evidenciam também que funcionários com TEA podem e se tornam mais independentes em seus novos empregos e podem manter o emprego por longos períodos (WEHMAN P, et al., 2017).

Observou-se que o emprego apoiado (SE) é uma abordagem altamente individualizada que atende às necessidades do candidato a emprego com base em uma coleta contínua de dados e um processo de observação no local. O suporte adicional que esta equipe forneceu aos adultos com TEA incluiu: (1) uso de avaliação situacional e observação no lugar de papel e lápis ou avaliações de preferência verbal, (2) "nível intensivo de intervenção" durante a fase JD, incluindo o uso de roteiros e cenários de dramatização para entrevistas e solicitações de referência, (3) instrução sistemática, (4) suportes visuais, (5) auto-reforço e (6) procedimentos de autogestão. Esses apoios adicionais supostamente aumentaram o sucesso desses indivíduos na aquisição de empregos competitivos (SCHALL CM, et al., 2015). Acrescentando, um breve relatório sobre um programa para participantes com TEA, em que todos são submetidos a cursos sobre planejamento de carreira, construção de rede profissional e habilidades de candidatura e emprego. Esse programa cria empregos com salários competitivos e aumenta as oportunidades para os autistas, argumentando-se que os indivíduos começam a se sentir mais à vontade quando tem um trabalho desafiador, obtendo benefícios longitudinalmente como aumento das resoluções de problemas com mais facilidade,

autoconfiança, bem-estar em relação a comorbidades como depressão, ansiedade, melhorias na comunicação social e nos padrões restritivos e repetitivos induzidos pelo Transtorno do Espectro Autista (PEIJEN R e BOS MC, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos apontam que o mercado de trabalho para pessoas com TEA ainda é complexo, visto que a desmistificação da deficiência como sendo a única característica do autismo é algo que ainda perdura como sendo um desafio, além da falta de interesse por parte da equipe em se capacitar para acolher alguém diferente, as restrições que o autista tem em relação a convivência e a falha na capacitação dessa mão de obra diante de suas particularidades sendo essas algumas das necessidades observadas. Foi possível evidenciar essas melhorias nos estudos contendo projetos e propostas para desenvolver meios de melhorar a entrada e permanência da pessoa autista no mercado de trabalho, sendo elas: o aperfeiçoamento do entendimento e das relações por parte do empregador, a composição de políticas públicas que atendam as necessidades dessa classe e o aperfeiçoamento do ambiente e das ferramentas de motivação para essas pessoas. Assim, evidenciou-se que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho traz benefícios para as suas condições de vida, ofertando melhorias na saúde mental e física.

REFERÊNCIAS

1. AYDOS V. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. *Horizontes antropológicos*, 2016; 22: 329-358.
2. BALDWIN S, et al. Atividades de emprego e experiências de adultos com autismo de alto funcionamento e transtorno de Asperger. *Journal of autism and developmental disorder*, 2014; 44: 2440-2249.
3. BALISA BDC, et al. Transtorno do espectro autista: a percepção do cuidador acerca das dificuldades encontradas no acesso aos serviços de saúde. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 2022; 15(9): e 10857.
4. BLACK MH, et al. Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. *Autism Research*, 2019; 12: 1648-1662.
5. BROSS LA, et al. Uma meta-análise de intervenções de modelagem de vídeo para melhorar as habilidades de trabalho de adolescentes e adultos autistas. *Autismo na Idade Adulta*, 2021; 3: 356-369.
6. EMERY JCH, et al. Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. *Research in developmental disabilities*, 2017; 65: 1-11.
7. GRIESI-OLIVEIRA K e SERTIÉ AL. Transtornos do espectro autista: um guia atualizado para aconselhamento genético. *Einstein (São Paulo)*, 2017; 15: 233-238.
8. GOLDFARB Y, et al. Implications of employment changes caused by COVID-19 on mental health and work-related psychological need satisfaction of autistic employees: A mixed-methods longitudinal study. *Journal of autism and developmental disorders*, 2021; 52: 89-102.
9. GORENSTEIN M, et al. Brief report: A Job-Based Social Skills Program (JOBSS) for adults with autism spectrum disorder: A pilot randomized controlled trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2020; 50: 4527- 4534.
10. LIMA MS et al. Transtorno do espectro autista e habilidades envolvidas no brincar: concepção de uma equipe multidisciplinar. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 2021; 13(7): e6989.
11. LORENZ T, et al. Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PloS One*, 2016; 11: 1-19.
12. MCLAREN J, et al. Individual placement and support for people with autism spectrum disorders: A pilot program. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 2017; 44: 365-373.
13. MENEZES MZ e CARDOSO-MARTINS C. O diagnóstico do transtorno do espectro autista na fase adulta. Monografia (Especialização em Transtornos do Espectro do Autismo) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 2020; 36 p.

14. PEIJEN R e BOS MC. Brief Report: The Benefits of an Employer-Based Work-Experience Program for Participants with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2022; 52: 890-896.
15. PIMENTEL FS, et al. Fatores gestacionais que podem influenciar no Transtorno de Espectro Austista. *Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde-UNIT-SERGIPE*, 2019; 5: 203-213.
16. PINTO RN, et al. Autismo infantil: impacto do diagnóstico e repercussões nas relações familiares. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 2016; 37: 1-9.
17. REIS DDL, et al. Perfil epidemiológico dos pacientes com Transtorno do Espectro Autista do Centro Especializado em Reabilitação. *Pará Research Medical Journal*, 2019; 3: 1-8.
18. ROSA FD. Autistas em idade adulta e seus familiares: recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana. Tese (Programa de Pós-Graduação em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), 2015; 193 p.
19. SCHALL CM, et al. Employment interventions for individuals with ASD: The relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2015; 45: 3990-4001.
20. SILVA, MM, et al. A Inclusão Educacional de Alunos com Autismo: Desafios e Possibilidades. ID on line *Revista Multidisciplinar de Psicologia*, 2019; 13: 151-163.
21. TALARICO MVS, et al. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 2019; 32: 1-19.
22. WAISMAN-NITZAN M, et al. “É como uma rampa para uma pessoa em cadeira de rodas”: Acessibilidade no local de trabalho para funcionários com autismo. *Pesquisa em Deficiências do Desenvolvimento*, 2021; 114: 1-11.
23. WEHMAN P, et al. Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism*, 2017; 21: 276-290.