

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO SAGRADO CORAÇÃO

Centro de Ciências Humanas - Psicologia

MARIANA AUGUSTA DE SOUZA

VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA  
INCLUSÃO PROFISSIONAL

BAURU  
2021

MARIANA AUGUSTA DE SOUZA

VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA  
INCLUSÃO PROFISSIONAL

Mongrafia de Iniciação Científica Voluntária,  
Centro Universitário Sagrado Coração  
(UNISAGRADO), curso de graduação em  
Psicologia, orientação Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ana Carla  
Vieira Ottoni.

BAURU  
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

S719v	<p>Souza, Mariana Augusta de</p> <p>Vivências de pessoas com transtorno do espectro autista na inclusão profissional / Mariana Augusta de Souza. -- 2021. 45f.</p> <p>Orientadora: Prof.<sup>a</sup>M.<sup>a</sup> Ana Carla Vieira Ottoni</p> <p>Monografia (Iniciação Científica em Psicologia) - Centro Universitário Sagrado Coração - UNISAGRADO - Bauru - SP</p> <p>1. Transtorno do Espectro Autista. 2. Neurodiversidade. 3. Inclusão. 4. Inclusão Profissional. 5. Autismo. I. Ottoni, Ana Carla Vieira. II. Título.</p>
-------	---

*“Cada pessoa está em contato especial com uma pequena parte do universo contida dentro de sua própria pele”*

(B. F. Skinner)

## **AGRADECIMENTOS**

Concluir esta pesquisa é para mim o final de um ciclo de aprendizagem, persistência e provações, das quais eu não teria conseguido passar sem minha rede de apoio. Por isso considero importante agradecer a cada uma delas que de alguma forma me ajudaram a chegar até aqui.

Primeiramente aos meus pais, que sempre me incentivaram aos estudos e ao hábito da leitura, mas principalmente minha mãe, que me transmitiu sua força e coragem ao longo dos anos, e que mesmo nas adversidades esteve presente para me apoiar em direção aos meus sonhos. Sou grata às minhas irmãs mais novas Larissa e Laura que encheram meus dias de alegria e me lembraram do papel que tenho como a primeira pessoa a cursar o ensino superior em nossa família e a tornar mais próximo para elas essa realidade acadêmica que estou vivenciando.

Em especial agradeço a minha noiva Letícia que esteve comigo desde o início do meu sonho antes de iniciar a graduação e a cada passo dos caminhos que trilhei até chegar aqui, me dando suporte, incentivando e principalmente sendo meu porto seguro nos dias mais difíceis. Sou grata por partilhar comigo o seu jeito de ver o mundo com muita empatia e paciência.

Agradeço às minhas colegas de pesquisa Amanda e Geovana que compartilharam não só do tema do nosso grupo, mas também de todo o processo de aprendizagem e imersão no mundo acadêmico que tivemos nos últimos anos, sobretudo a Amanda que divide comigo o apreço pelos debates sobre diversidade e minorias e que me ajudou muito nas dúvidas técnicas e nos prazos e não deixou que eu me sentisse sozinha mesmo nos dias mais pesados.

Gostaria de agradecer aos professores do curso de Psicologia que são responsáveis pelas bases que tive para iniciar e conduzir esse projeto, o professor Luiz Antonio Lourencetti que me ensinou os alicerces de um projeto bem construído e do rigor metodológico, a professora Tatiana de Cassia Ramos Netto, que através de suas aulas compartilhou a importância das nossas ações para a sociedade e do olhar empático.

Minha eterna gratidão à minha orientadora Ana Carla, por me acolher ainda no primeiro ano do curso, por aceitar conduzir este projeto, pelas correções, direcionamentos e ensinamentos que possibilitaram o desenvolvimento do meu repertório para pesquisar este tema, você é minha inspiração como pesquisadora e psicóloga. Obrigada por acreditar em mim

até mesmo nos momentos em que eu não acreditei, e por me mostrar o caminho com muita sabedoria e paciência.

Nenhuma palavra deste trabalho existiria se não fosse pelas pessoas, agradeço a todos os participantes desta iniciação científica, que compartilharam comigo seus relatos, lembranças e vulnerabilidades. Conhecê-los transformou totalmente minha trajetória profissional, obrigada por tanto!

## RESUMO

Incluir a pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho faz valer não só a legislação trabalhista brasileira e os direitos da pessoa com deficiência no Brasil, como também abre a oportunidade de ampliar o repertório social e educacional desses indivíduos. Os princípios da neurodiversidade propõem o protagonismo e o local de fala das pessoas neurodiversas, bem como enfatizam que cada pessoa possui uma realidade que é construída por fatores sócio-histórico e cultural, é preciso mudar o ambiente circundante dando voz a aqueles que fazem parte do espectro. Este estudo identificou e descreveu como se dá a vivência de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista que estão ou estiveram inseridas no mercado de trabalho, buscando analisar os desafios enfrentados no emprego, suas contribuições e investigar os planos de vida sobre seu futuro profissional. A pesquisa é de natureza qualitativa, de caráter descritivo, e conta com a participação de cinco adultos, diagnosticados com TEA, selecionados através da amostragem por conveniência. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas individuais, a partir de roteiro de entrevistas criado especificamente para este fim, e transcritos para posterior análise. O texto gerado foi categorizado de acordo com o método da Bardin de Análise de Conteúdo, foram compilados e comparados com a literatura, foi possível identificar não só os déficits nos programas de inclusão profissional, como também os benefícios do trabalho na vida da pessoa com TEA. Espera-se que essa pesquisa possa contribuir para a criação de referencial que possa apoiar ações de profissionais que atuam com esse público, como psicólogos e profissionais de recursos humanos.

**Palavras-Chave:** Transtorno do Espectro Autista. Autismo. Neurodiversidade. Inclusão Profissional. Trabalho.

## ABSTRACT

Inclusion of a person with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market not only enforces the Brazilian labor legislation and the rights of people with disabilities in Brazil, but also opens the opportunity to expand the social and educational repertoire of these individuals. The neurodiversity principles propose the protagonism and place of speech of neurodiverse people, as well as emphasize that each person has a reality that is affected by several factors, and it is important to transform the environment by giving voice to those who are part of the spectrum. This study identified and described the experiences of people with Autism Spectrum Disorder who are or have been in the labor market, seeking to analyze the challenges they face at work, their contributions, and to investigate their life plans for their professional future. The research is qualitative in nature, descriptive, with the participation of five adults diagnosed with ASD. The results were obtained through semi-structured individual interviews, with a script prepared by the author, the answers were transcribed and analyzed, the texts were categorized according to Bardin's Content Analysis method, and compared with the literature. It was possible to identify not only the deficits in the professional inclusion programs, but also the benefits of work in the life of the person with ASD. It is expected that this research may contribute to the creation of a reference that may support actions of professionals who work with this public, such as psychologists and human resources professionals.

**Keywords:** Autistic Spectrum Disorder. Autism. Neurodiversity. Professional Inclusion. Work.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Perfil geral dos participantes entrevistados.....	19
Quadro 2 - Categorização dos relatos segundo Análise de Conteúdo.....	22

## LISTA DE ABREVIATURAS

APA: Associação Americana de Psiquiatria

DSM: *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* ou Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

OMS: Organização Mundial da Saúde

OPAS: Organização Pan-Americana da Saúde

SA: Síndrome de Asperger

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TEA: Transtorno do Espectro Autista

TEA/SA: Transtorno do Espectro Autista/ Síndrome de Asperger

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>17</b>
2.1 Geral.....	17
2.2 Específicos.....	17
<b>3. JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>17</b>
<b>4. MÉTODO.....</b>	<b>18</b>
4.1 A natureza do estudo.....	18
4.2 Participantes .....	19
4.3 Instrumentos .....	20
4.4 Procedimento de coleta de dados.....	20
4.5 Procedimentos de análise de dados.....	22
4.6 Questões éticas .....	23
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>23</b>
5.1 Categoria 1 – “Experiências no local de Trabalho” .....	25
5.1.1 Subcategoria: “Dificuldades relacionadas a rotina laboral e dinâmica de trabalho. 28	
5.1.2 Subcategoria: “Vivências positivas no trabalho” .....	30
5.2 Categoria 2 – “Apoio e suporte para o início e permanência na vida profissional” .	31
5.2.1 Subcategoria: “Suporte familiar” .....	31
5.2.2 Subcategoria: “Outras redes de apoio” .....	32
5.3 Categoria 3 – “Concepções a respeito do conceito de trabalho” .....	33
5.3.1 Subcategoria: “Relações de poder entre funções” .....	33
5.3.2 Subcategoria: “Perspectivas a respeito do conceito de trabalho” .....	33
5.3.3 Subcategoria: “Plano de carreira e futuro profissional” .....	34
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), existem cerca de 70 milhões de pessoas no Espectro Autista, sendo, 2 milhões no Brasil, com prevalência cinco vezes maior em meninos (OPAS, 2017) . Os dados obtidos em estudos epidemiológicos realizados nas últimas décadas, indicam que a prevalência do TEA parece aumentar globalmente, e as hipóteses levantadas sobre esse aumento transitam por questões científicas e sociais, como a expansão dos critérios de diagnóstico, acesso a novas ferramentas de avaliação e aumento da conscientização sobre o tema (FOMBONNE, 2009). No entanto, segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (2017) essas informações ainda são desconhecidas em muitos países de baixa e média renda.

Será tratado neste trabalho desde os critérios para o diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista e sua evolução ao longo da história, até a perspectiva neurodiversa e o empoderamento da pessoa com deficiência, apresentando as legislações brasileiras que protegem e garantem os direitos à pessoa no espectro - dentre eles, o direito à educação profissionalizante e à inclusão no mercado de trabalho, fatores importantes para a independência financeira e inserção social na vida adulta.

Para compreender o panorama atual, é preciso descrever as mudanças ao longo da história tanto na nomenclatura, quanto nos critérios diagnósticos. O primeiro registro datado do termo “autismo” foi em 1906 pelo psiquiatra Plouller, em seguida Eugen Bleuler descreveu o autismo como uma ruptura entre a pessoa e o mundo exterior (VIEIRA, 2016). Já em 1942, o médico Leo Kanner expôs um estudo baseado na análise de onze casos clínicos caracterizados pelo afastamento e relutância em estabelecer interações sociais, por volta de 1943 o também médico Hans Asperger, publicou sobre o autismo em sua tese de livre docência com casos atendidos na Clínica Infantil da Universidade de Viena, em que descreve como a Psicopatia Autística Infantil. Para ele, a síndrome era caracterizada por dificuldades de integração social das crianças, no entanto divergia de Kanner ao afirmar que as crianças possuíam um nível de inteligência e linguagem satisfatórias, afirmando também que os sintomas apareciam após o terceiro ano de vida (DIAS, 2015).

Por volta de 1991, a psiquiatra inglesa Lorna Wing, se torna a responsável pela difusão do autismo e a inserção da noção de espectro no campo científico. Ao analisar a obra dos dois autores, ela conclui que ambos falavam de variedades da mesma entidade, cada um em um extremo. A autora discordava de alguns pontos de Asperger, apresentando seu estudo como

perturbações autísticas, fundamentada numa tríade de perturbações: déficit em interação social, déficit na comunicação e linguagem e déficit no pensamento e imaginação (DIAS, 2015)

Desde sua inclusão no manual em 1968, até a publicação da edição mais atual de 2013, o autismo sofreu severas mudanças em sua descrição no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), categorizado na primeira publicação como esquizofrenia de início da infância, sendo retirado em 1980 da classificação das psicoses e incluso na versão do DSM-III como distúrbio invasivo do desenvolvimento. O autismo foi retratado no DSM-IV em 1994 como parte dos distúrbios globais do desenvolvimento, nesta tiragem apresentado com três características gerais: comprometimento na interação social, déficits na comunicação, presença de padrões estereotipados e repetitivos de interesses, comportamentos e atividades. Na quarta edição do DSM, foi também categorizado em: Transtorno Autista, Autismo de Alto funcionamento, Autismo Atípico, Transtorno Desintegrativo da Infância e a Síndrome de Asperger (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2005; DIAS, 2015).

A partir de novas publicações, pesquisas e descobertas sobre o tema, notou-se que todas as condições anteriormente descritas, apesar de possuírem pontos divergentes, eram no geral semelhantes, conforme destacado por Araújo e Neto (2014), matizes de uma mesma condição. Com o intuito de otimizar a comunicação científica, melhorar a especificidade dos critérios diagnósticos e integrar os termos descritos em uma mesma condição, foi publicada em 2013 pela Associação Americana de Psiquiatria (APA) a quinta edição do DSM, trazendo a unificação dos termos anteriormente descritos, sendo assim, partir da atualização essas condições análogas passam a integrar o Transtorno do Espectro Autista (TEA) (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

Segundo a definição publicada pela Associação Americana de Psiquiatria (APA) o TEA é:

[...] caracterizado por déficits persistentes na comunicação social e interação social em múltiplos contextos, manifestado atualmente ou em histórico prévio, o comprometimento abrange déficits na reciprocidade sócio emocional, dificuldade para iniciar ou responder a interações sociais; déficits nos comportamentos comunicativos não verbais usados para interação social. [...] O transtorno do espectro autista é diagnosticado quando os déficits característicos de comunicação social são acompanhados por comportamentos excessivamente repetitivos, interesses restritos e insistência nas mesmas coisas. (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p. 31 - 51).

Ainda na descrição da sintomatologia atual, segundo dados do DSM-V (APA, 2014) existem os especificadores de gravidade, organizados em três níveis, no qual são analisados fatores da comunicação social e comportamentos restritivos e repetitivos, podendo ainda variar

de acordo com o contexto e oscilar com o tempo, dos quais: exigindo apoio muito substancial, exigindo apoio substancial, exigindo apoio. É de suma importância ressaltar que para a qualificação como transtorno deve haver comprometimento para a produtividade do indivíduo no contexto social, acadêmico e pessoal (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014, p.52). Por fim, para o diagnóstico final, deve ser considerada a observação clínica, sempre associada aos relatos da história de vida da pessoa, que podem ser fornecidos pelos pais ou cuidadores (VIEIRA, 2016).

Em virtude da necessidade de transmitir as informações de forma clara em relação às condições e seus níveis, serão utilizadas as siglas: TEA em alusão a todos os espectros do autismo, e TEA/SA (Transtorno do Espectro Autista/ Síndrome de Asperger) para as pessoas que, estritamente, possuem níveis de linguagem e independência mais elaborados, e que anteriormente à publicação do DSM-V, eram diagnosticadas com Síndrome de Asperger (SA) (VIEIRA, 2016).

Os manuais como o DSM oferecem o critério médico necessário para o diagnóstico do TEA, no entanto ainda utilizam termos como “distúrbio” e “portadores” o que remete a patologia e a normatização da pessoa (ORTEGA, 2009). Essa associação pode criar a comparação da pessoa com deficiência e sem, numa tentativa de impor menor valor a eles enquanto ser humano e ser social (ARANHA, 2001). De acordo com Aranha (2001, p.17) o “distanciamento da ideia de normalização ocorre com a ampliação dos debates sobre os direitos da pessoa com deficiência e inclusão como cidadão” dentre alguns dos debates que surgem ao longo da história, o termo neurodiversidade surge para abranger o novo paradigma.

A palavra neurodiversidade foi cunhada pela defensora dos direitos do autismo, Judy Singer e usada posteriormente pelo escritor e jornalista Harvey Blume, buscando atender as necessidades das pessoas com autismo que não desejavam ser definidas por um rótulo de deficiência. A partir daí, o uso do termo cresceu exponencialmente, perpassando por estudos sobre educação especial, ensino superior, mercado de trabalho e medicina, na tentativa de substituir a carga socialmente negativa de incapacidade pela ótica de respeito à diferença humana (ORTEGA, 2009). O historiador e sociólogo estadunidense Steven Shapin, recorda em seu artigo para o *The New Yorker*, uma reflexão sobre a neurodiversidade, dita por Blume no *The Atlantic* em 30 de setembro de 1998, “a neurodiversidade pode ser tão crucial para a raça humana quanto a biodiversidade para a vida em geral” (SHAPIN, 2016).

Em conformidade com Ortega (2009) o termo neurodiversidade compreende que uma conexão neurológica (*neurological wiring*) atípica (ou neurodivergente) não é uma doença a

ser tratada, mas sim uma diferença a ser aceita como quaisquer outras (raça, etnia, gênero, religião e orientação sexual). O autor aponta ainda que existe a necessidade política de pessoas com TEA tomarem seus locais de fala, estando presentes nos debates políticos, científicos, sociais e educacionais (ORTEGA, 2009).

Defendidos pelo diretor do *American Institute for Learning and Human Development* Thomas Armstrong (2015), cada vez mais os estudos sob a perspectiva neurodiversa levantam habilidades e pontos fortes de pessoas com deficiência. O autor propõe, ainda, que não existe padrão para o cérebro humano, não há molde ao qual todos os cérebros “devam se encaixar” (ARMSTRONG, 2015). Contrariando o padrão de comparação presente nas ciências naturais, como a medida do quilograma exata, por exemplo, a discussão sobre padrões de normalidade não pode advir unicamente de médias numéricas e fórmulas pré-determinadas.

Com a recente alta na produção de livros escritos por pessoas com autismo, as descrições expõem uma necessidade de compreensão do TEA a partir do ponto de vista de pessoas diagnosticadas, partindo da apresentação de suas vivências e relatos sobre as dificuldades e especificidades em sua história de vida. Essas narrativas contribuem expressivamente para o desenvolvimento de novas hipóteses e pesquisas neste campo de investigação (SCHMIDT, 2012). No que diz respeito à psicologia e às ciências que atuam com pessoas no espectro, as mudanças nos paradigmas não podem se restringir ao uso de um novo termo, mas devem focar em dar o protagonismo às pessoas autistas (ORTEGA, 2008).

A sueca Greta Thunberg, ativista em meio ambiente, e a PhD em Zootecnia Temple Grandin, são modelos de como a Neurodiversidade possibilita voz às pessoas com TEA, trazendo temas de interesse não só sobre a vivência com o transtorno, como também assuntos mundialmente discutidos, como o aquecimento global. Grandin, em uma de suas falas para um *TED Talk*, defende que pessoas com TEA são importantes para a sociedade, justamente por possuírem uma visão de mundo ímpar e resolução de problemas que muitas pessoas neurotípicas não conseguem (GRANDIN, 2010).

Ao mesmo tempo que a pessoa no espectro precisa protagonizar os requerimentos sobre sua vivência, é preciso que a comunidade esteja social e legalmente apta a amparar e garantir os direitos das pessoas com TEA. No Brasil, os direitos fundamentais devem ser garantidos a todos os cidadãos do país pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), sendo que crianças e adolescentes no espectro estão amparados também pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (BRASIL, 1990).

Os direitos específicos da pessoa com TEA são garantidos pela lei nº 12.764/2012, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012), e assegura que a pessoa com autismo deve ser considerada deficiente para todos os efeitos legais. Assim, permite abrigar as pessoas com TEA nas leis voltadas a pessoas com deficiência, como a Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, destinada a “assegurar e promover em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”, concedendo garantias a acessibilidade e os direitos à igualdade, atendimento prioritário, saúde, educação, direito à cultura, esporte e ao trabalho, este deve ser de sua livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo, com remuneração adequada ao cargo ocupado (BRASIL, 2015).

É previsto especificamente pela lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012, a necessidade de:

[...] estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência [...] o acesso: à educação e ao ensino profissionalizante; à moradia, inclusive à residência protegida; ao mercado de trabalho; à previdência social e à assistência social (BRASIL, 2015 p.1)

Dentre os direitos comumente negados às pessoas com TEA, o movimento da neurodiversidade destaca a exclusão do mercado de trabalho, levantando questões como políticas públicas, orientação e formação profissional e repressão familiar. Em muitos casos, a adolescência e a vida adulta das pessoas com TEA é pautada no isolamento em instituições, ou na própria família, e ainda que consigam concluir parte dos estudos, a inserção no trabalho e a construção de carreira são objetivos dificilmente alcançados (HARMON, 2011). Parte desse isolamento pode estar relacionado com a repressão e infantilização das pessoas que estão inclusas no Transtorno do Espectro Autista, de acordo com Vieira (2016) a repressão é frequentemente estabelecida por meio do discurso, sendo justificada pela proteção e pelos cuidados.

No que diz respeito à inclusão, Lübeck e Rodrigues (2013) enfatizam que, enquanto o conceito de integrar propõe que o indivíduo se adeque ao que já está posto na sociedade, incluir procura garantir o direito à diferença, e este direito permite à pessoa buscar meios para sua emancipação. Convém citar o educador e filósofo Paulo Freire, segundo o qual “o destino do homem deve ser criar e transformar o mundo, sendo [ele próprio] o sujeito de sua ação” (FREIRE, 2008, p. 38).

Ainda são limitados os estudos brasileiros sobre a questão da inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015), e além da carência de material, nota-se que a maioria das pesquisas não apresentam um olhar neurodiverso. Tem-se, portanto, além da necessidade de produção científica sobre a temática, a demanda de dados a partir da perspectiva dessa população sobre o mundo do trabalho. Estes podem servir para nortear o trabalho de profissionais de apoio, como psicólogos, por exemplo, que acompanham a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Geral**

Identificar e descrever como se dá a vivência de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) inseridas no mercado de trabalho.

### **2.2 Específicos**

- a) Analisar os desafios enfrentados pela pessoa com TEA em seus empregos;
- b) Analisar as contribuições do trabalho na vida das pessoas com TEA ;
- c) Investigar os planos de vida elaborados por elas sobre seus trabalhos e futuro profissional;
- d) Identificar que tipos de suporte são oferecidos para que se mantenham em suas funções.

## **3. JUSTIFICATIVA**

Ponderando sobre os abundantes aspectos que dificultam a autonomia, qualidade de vida e exercício da cidadania de pessoas com TEA, é primordial que este público possa representar a si mesmo, a respeito de suas vivências na inclusão no mercado de trabalho, conforme idealizado pelos grupos da Neurodiversidade (ORTEGA, 2009). Os princípios do movimento da neurodiversidade propõem que o suporte oferecido a pessoas com TEA devem partir de sua ótica e vivências, o que na maioria das vezes não ocorre na realidade (ARMSTRONG, 2015). Segundo Leopoldino (2016) ao contribuir para a construção de uma cultura inclusiva com

suporte adequado, incentiva-se que a pessoa com TEA aplique seu potencial em atividades laborais, explorando habilidades e pontos fortes.

Apesar da falta de serviços voltados para as pessoas no espectro após a escolarização, progressos recentes na inclusão no ensino superior, avanço nos processos terapêuticos e no oferecimento de suporte, tem contribuído para o aumento de pessoas no espectro buscando por uma posição no mercado de trabalho (PARR; HUNTER, 2014). A inclusão no mercado de trabalho permite uma melhor qualidade de vida, dentre outros benefícios como: independência financeira, satisfação pessoal, ocupação de tempo ocioso, oportunidade de desenvolvimento de interações sociais e acesso a espaços públicos (SILVA, 2013).

A relevância da temática pode ser constatada também pela quantidade de pessoas no TEA, os números que passaram de 1 em cada 1000 casos na década de 1990 (CHRISTENSEN et al. 2016) para 1 a cada 160 em estudos mais recentes (OPAS, 2017), existindo uma necessidade pública de dar voz a essa população sobre suas vivências.

As pesquisas acadêmicas sobre TEA e mercado de trabalho, ainda mais sob a perspectiva neurodiversa, estão em um campo ainda em formação (LEOPOLDINO, 2015), e a grande amplitude de possibilidades a serem investigadas, fomentou o interesse na elaboração de um projeto de pesquisa no tema. Ao apresentar um estudo sob a perspectiva da pessoa com TEA busca-se promover a discussão sobre os temas que circundam a vida dessas pessoas, como início da vida adulta e independência econômica, profissão, carreira e integração social e estimular mais estudos sob o viés da Neurodiversidade.

## **4. MÉTODO**

### **4.1 A natureza do estudo**

Esta pesquisa é de natureza qualitativa descritiva, cuja análise, segundo Bardin (2011, p.145) “é válida, sobretudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento”. O estudo descritivo tem como objetivo a “retratação de um fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” de acordo com Gil (2002, p.133), e o processo da pesquisa qualitativa é constituído por uma sequência de atividades, que envolve a redução, categorização e interpretação dos dados.

## 4.2 Participantes

O projeto inicial compôs com a participação de 5 adultos com idade maior que 18 anos sem limite máximo de idade, dos quais foram selecionados por uma amostra obtida por acessibilidade, também conhecida por amostragem por conveniência. Os critérios de inclusão da amostra são: comportamento verbal suficiente para participação na entrevista; diagnóstico médico de TEA ou Síndrome de Asperger; ter mais que 18 anos, estar realizando algum trabalho ou ter realizado algum tipo de trabalho formal ou estágio e acesso à internet e redes sociais de forma privativa.

Dentre os 5 participantes que manifestaram interesse em participar da pesquisa, a primeira foi designada como piloto para o instrumento conforme previsto. Todos os participantes que se voluntariaram para o estudo se identificaram como pessoas de etnia branca, que cursaram o ensino superior e tiveram o diagnóstico tardio do TEA, sendo 4 mulheres cisgênero, com idades entre 26 e 42 anos e 1 dos participantes, um homem de 25 anos também cisgênero. É importante mencionar que todos os participantes estavam no momento da pesquisa ou estiveram recentemente inseridos no mercado de trabalho.

Conforme relacionado abaixo a descrição completa dos participantes entrevistados.

**Quadro 1** - Perfil geral dos participantes entrevistados

PARTICIPANTE	IDADE	GÊNERO	ORIENTAÇÃO SEXUAL	ETNIA/COR	IDADE DIAGNÓSTICO	PROFISSÃO
P1	33 anos	Feminino cisgênero	Bissexual	Branca	27 anos	Psicóloga
P2	33 anos	Feminino cisgênero	Heterossexual	Branca	32 anos	Antropóloga
P3	26 anos	Feminino cisgênero	Heterossexual	Branca	26 anos	Professora
P4	42 anos	Feminino cisgênero	Bissexual	Branca	41 anos	Tradutora/Professora de Idiomas
P5	25 anos	Masculino cisgênero	Bissexual	Branca	25 anos	Funcionário Público

**Fonte:** Elaborado pela autora.

### **4.3 Instrumentos**

O instrumento a ser utilizado para a coleta de dados foi criado pelas autoras, e as perguntas derivam dos objetivos gerais e específicos da pesquisa. Foi utilizada uma ficha de caracterização do participante (APENDICE A) para identificar e nortear o perfil de cada entrevistado, esta ficha foi elaborada pela autora. O roteiro de entrevista semiestruturado denominado “O adulto com TEA inserido no mercado de trabalho” (APÊNDICE B), foi aplicado por meio de uma entrevista individual, na qual foram feitos questionamentos sobre as experiências do participante no trabalho, rede de apoio e concepções sobre o que trabalhar significa em nossa sociedade, foram feitas também perguntas sobre as concepções sobre autismo de pessoas envolvidas no contexto de trabalho dos entrevistados. Este questionário foi inicialmente submetido à análise piloto para verificação de sua adequação ao público específico, não apresentando nenhuma necessidade de alteração no instrumento.

A entrevista semiestruturada de acordo com Manzini (1990/1991, p. 154) é constituída de um roteiro com perguntas principais e questões complementares que surgem com o decorrer do processo, segundo o autor este tipo de entrevista permite o surgimento de respostas livres de padronização de alternativas.

### **4.4 Procedimento de coleta de dados**

Durante o processo de desenvolvimento deste estudo entre os anos de 2020 e 2021, houve em escala mundial o contágio e a progressão de um vírus que já vitimou milhões de pessoas, o causador da pandemia foi identificado como uma mutação do já conhecido coronavírus, o novo vírus (SARS-CoV2) que afetou o Brasil e o mundo de forma agressiva. Com o avanço do vírus houve a necessidade de interromper as atividades presenciais, sendo necessário uma série de políticas de segurança, distanciamento social e prevenção ao contágio, conforme as orientações da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2021).

Inicialmente o projeto seria apresentado para seleção de participantes à Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE) na unidade de Bauru/SP, que por intermédio do Instituto Paulina Raphael, autoriza pesquisas, desde que sejam previamente aprovadas pelo Comitê de Ética, através da Plataforma Brasil. Seguindo os protocolos de segurança instaurados foram necessários a alteração do local de pesquisa, bem como a forma de coleta dos dados.

Tendo em vista a necessidade de adequação do projeto em razão da pandemia da COVID-19, a entrevista, que seria presencial, foi redirecionada para o encontro remoto, sendo identificada a possibilidade de realizar o levantamento de participantes a partir de um convite

(APÊNDICE D). Partindo da aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) foram feitos dois tipos de convite para participação na pesquisa: o primeiro foi realizado através de e-mails e o segundo por meio de publicação em um grupo de pessoas relacionadas ao TEA na rede social *Facebook*.

O convite via e-mail foi direcionado para pessoas que já haviam participado de algum estudo<sup>1</sup> com as pesquisadoras e que haviam disponibilizado seus contatos e interesse para estudos futuros, o convite inicial foi feito via e-mail, com posterior esclarecimento da pesquisa e envio da ficha de caracterização do participante e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O segundo tipo de convite foi feito via publicação em um grupo da rede social *Facebook*, nomeado “Jovens Autistas Aspergers”<sup>2</sup>, grupo fechado e sujeito à aprovação, que tem como objetivo compartilhar experiências e relatos de pessoas no TEA. Para que fosse possível realizar o convite, foi solicitado por meio de contato com os moderadores deste fórum, a autorização para publicação daquele conteúdo, já que o objetivo do grupo é criar uma rede de apoio de pessoas no TEA, direcionadas a também pessoas no espectro. Após o conteúdo autorizado foi feito o convite solicitando que os interessados que preenchiam os critérios da pesquisa informassem um e-mail para contato, com estas informações foi enviado também a esses interessados o e-mail (APÊNDICE D) de convite, seguido da Ficha de caracterização do participante (APÊNDICE A) e o TCLE (APÊNDICE C).

Para o agendamento das entrevistas foi solicitado ao participante um contato via telefone, em razão da praticidade e velocidade de troca de informações, cada entrevista foi marcada de acordo com a disponibilidade do participante. Os encontros remotos ocorreram através da plataforma *google meets* por conferência de vídeo e áudio, das quais com o objetivo de garantir maior fidelidade da transcrição das informações foi solicitado autorização para gravação do áudio da entrevista, seguido pelo processo de realização das perguntas descritas no Roteiro de Entrevista Semiestruturado (APÊNDICE B).

---

<sup>1</sup> Este estudo é uma pesquisa de doutorado denominada “A sexualidade de adultos autistas: Revisão Bibliográfica, Análises Descritivas e Proposta de Material Informativo”, em fase de elaboração final e defesa no Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, conduzido pela professora orientadora desta iniciação científica

<sup>2</sup> O grupo foi selecionado dentre outros com a mesma temática devido à abrangência, com média móvel entre 8 e 10 mil participantes.

#### 4.5 Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados foram transcritos na íntegra e de forma literal pela pesquisadora, gerando um texto descritivo. Os conteúdos obtidos na entrevista estão sendo analisados de acordo com o conjunto de técnicas da Análise de Conteúdo de Bardin, que divide o método em três etapas: organização, codificação e categorização. Segundo Bardin (2011, p.15), a técnica é “[...] um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a "discursos" (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”.

Os elementos foram organizados, a fim de suprimir a identidade dos participantes, sendo nomeados de acordo com uma ordem numérica representativa identificados com a letra P (participante) seguido de numeral (P1, P2...). Após esse processo, será feita a releitura do material, buscando semelhanças nas respostas fornecidas pelos participantes, que deram origem a categorias temáticas.

Até o momento de construção deste relatório foram analisadas as transcrições de duas entrevistas, categorizadas em três tópicos, e subdivididas para contemplar a variedade temática dos resultados coletados, conforme descrito no quadro abaixo.

**Quadro 2** - Categorização dos relatos segundo Análise de Conteúdo

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>
<b>1) Experiências no local de trabalho</b>	
Categoria que engloba os relatos das vivências dos participantes no local de trabalho, das quais receberam algum juízo de valor dado pelo participante.	- <i>Relatos de situações aversivas</i> - <i>Dificuldades relacionadas à rotina laboral e a dinâmica de trabalho</i> - <i>Vivências positivas no trabalho</i>
<b>2) Apoio e suporte para o início e permanência na vida profissional</b>	
Nesta categoria estão alocadas as experiências dos participantes em relação ao processo anterior a entrada no mercado de trabalho e os apoios recebidos para permanência na função.	- <i>Suporte familiar</i> - <i>Outras redes de apoio</i>
<b>3) Concepções sobre o trabalho</b>	
A categoria contém os significados que os	- <i>Relações de poder entre funções</i>

participantes atribuíram ao trabalho, e as relações com os colegas e como é visto na sociedade e vivenciado por eles a dinâmica laboral.	<i>-Perspectivas a respeito do conceito de trabalho</i> <i>-Plano de carreira e futuro profissional</i>
--	--

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Por fim, para sustentar as discussões que estão sendo levantadas ao analisar os dados coletados nesse projeto, está sendo realizado um breve levantamento nas bases de dados como *PubMed*, *SciELO*, *PePSIC*, *Periódicos Capes*, *LILACS* dentre outros, a fim de embasar, comparar e discutir o material coletado e categorizado, que foi sintetizado no produto desta pesquisa.

#### **4.6 Questões éticas**

Além das incumbências éticas relacionadas ao envio e aprovação do CEP, as pesquisadoras, visando integrar a comunidade a pesquisa científica, se comprometem a oferecer a devolutiva do estudo aos participantes, e aos fóruns organizados na rede social *Facebook*, por intermédio do relatório final de pesquisa e explicação com linguagem acessível aos públicos - participantes e membros da comunidade.

Considera-se como principais riscos envolvidos na participação dessa pesquisa sentir-se constrangido ou incomodado pelas perguntas ou respostas a serem dadas; sensibilizado pela evocação das experiências, e caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, a pesquisadora responsável assumirá os encaminhamentos dos participantes a serviços especializados e gratuitos de Psicologia.

### **5. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Neste relatório serão apresentados os resultados obtidos nas entrevistas realizadas com os participantes voluntários do projeto - os dados coletados foram categorizados e analisados e as discussões foram redigidas conforme cada categoria e subcategoria. De modo geral, é possível verificar a incidência de relatos semelhantes no que se refere a vivência de pessoas com o TEA inseridas no mercado de trabalho, apesar das diferenças de gênero, idade e condição socioeconômica.

É necessário antes de tudo descrever brevemente o perfil dos participantes, visto que apesar da semelhança em alguns relatos, como por exemplo o diagnóstico tardio, existem variáveis presentes da história de vida dessas pessoas, que afetaram sua relação com o trabalho. Cabe ressaltar ainda que um dos participantes foi submetido a análise piloto do instrumento e em razão da riqueza dos relatos obtidos optou-se por manter os dados na pesquisa.

Encontrando-se a identidade das pessoas que se voluntariaram para o estudo suprimida para garantia do sigilo, os participantes foram nomeados com a letra P, seguida por um numeral crescente de acordo com a ordem em que foram realizadas as coletas, conforme apresentado no Quadro 1. A seguir, apresenta-se uma breve descrição dos participantes P1 a P5.

A participante P1 é uma mulher cisgênero de 33 anos de idade, que se autodeclarou como branca, seu diagnóstico do TEA\SA se deu tardiamente aos 27 anos e foi atribuído por uma neurologista. P1 relata que sempre estudou na rede de ensino privado incluindo sua graduação em Psicologia, cursando na rede pública uma pós-graduação *stricto sensu*, que a conferiu o título de mestre. A carreira profissional de P1 iniciou ainda na graduação com um estágio em uma unidade básica de saúde no estado de São Paulo, a experiência seguinte da participante foi o contrato de um ano como professora universitária. Atualmente a participante encontra-se fora do mercado de trabalho devido a pandemia.

A P2 também é uma mulher branca, cisgênero de 33 anos, que teve o diagnóstico de TEA\SA recentemente aos 32 anos de idade, através de avaliação com um psiquiatra. Durante sua vida escolar a participante estudou em instituições estaduais e federais, possui graduação, mestrado e doutorado na área das Ciências Sociais e Antropologia. Das atividades laborais que a participante exerceu em sua maioria foram relacionadas à docência, como professora do ensino médio e ensino superior no estado do Paraná, porém P2 também trabalhou como consultora em uma empresa privada e como assessora técnica em um órgão público direcionado para políticas sociais e direitos humanos.

A participante P3 está na faixa dos 25-30 anos de idade, é também uma mulher branca, cisgênero, que teve seu diagnóstico também recentemente com a avaliação de um psiquiatra infantil, a participante relatou que sempre trabalhou e estagiou em contextos escolares.

Já P4 está na faixa de idade dos 40-45 anos trabalha atualmente com aulas particulares de idiomas, foi a participante que relatou maior variabilidade de funções profissionais, trabalhando como atendente em um canal de leitura astrológica, estágio em direito no tribunal, escritório de contabilidade, e como cozinheira e tradutora antes de começar as aulas.

O participante P5, foi o único participante homem maior de 18 anos que se candidatou para a pesquisa, está na faixa etária dos 25-30 anos, foi diagnosticado em 2020 através de avaliação neuropsicológica e validada por um neurologista, apesar de ter relatado outros trabalhos formais ele é concursado e trabalha atualmente como funcionário público.

Visto a semelhança do perfil dos participantes P1, P2 e P3 parte dos dados analisados apresentam um recorte sobre as experiências e vivências de mulheres entre 25 e 35 anos, com diagnóstico tardio do TEA\SA, com condições socioeconômicas privilegiadas que não exigiram que elas trabalhassem para compor a renda familiar e que possuem ensino superior completo.

A análise dos dados obtidos resultou em três categorias principais, cada qual com subdivisões segundo os temas evidenciados nos relatos, que serão apresentadas a seguir.

### **5.1 Categoria 1 – “Experiências no local de Trabalho”**

Nesta primeira categoria olharemos para os relatos dos participantes que evidenciam as vivências no local de trabalho, das quais foram atribuídos pelo participante algum juízo de valor sobre o relato cedido, ou seja, experiências relacionadas a atividades no trabalho que se destacaram ao longo de sua história de vida. Dada a variedade de narrativas cedidas pelos participantes esta categoria foi subdividida em três pontos: relatos de situações aversivas, dificuldades relacionadas à rotina laboral e dinâmica de trabalho, vivências positivas no trabalho.

#### *5.1.1 Subcategoria: “Relatos de situações aversivas”*

Neste ponto estão alocados os acontecimentos que foram de alguma forma aversivos, em sua maioria são situações que causaram incômodo como constrangimento ou dor emocional no contexto de trabalho do participante. Nota-se que tanto a relação com pessoas na posição de liderança quanto com colegas de trabalho e subordinados foram em algum momento nocivas para o desenvolvimento das funções laborais. Conforme os relatos:

[...] eu estava começando né totalmente incerta sobre o que era esperado de mim, e ela me pressionava muito...as vezes na frente das pessoas, por exemplo né: no caso nós estamos no Posto de Saúde, as pessoas chegavam para fazer atendimento com ela, e por exemplo, ela falava pra mim “*ah pega o papel tal aí dentro da pasta que eu preciso*” e era o começo e eu não sabia identificar qual era o papel. Então ela tomava a pasta da minha mão, tirava o papel e falava “*olha esse daqui*” na frente da pessoa (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] tive apenas mais uma na verdade que foi um estágio extracurricular, que eu fiz é... em um posto de saúde, é claro que eu não...não estava trabalhando né, não era carteira assinada, não era um trabalho de verdade, mas funcionou como um trabalho

em todos os outros aspectos né, o fato de comparecer lá, cumprir obrigações, fazer as coisas, se pareceu com um trabalho né [...] (P1, 33 anos, Psicóloga).

Mesmo sendo o direito ao trabalho garantido a toda pessoa no Brasil primeiramente pela Constituição (BRASIL, 1988) e posteriormente pelas demais leis, normas e projetos de lei de cunho trabalhista que garantem direitos específicos, havendo ainda a garantia legal de cotas de trabalho para pessoas com deficiência descritos na Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), na prática temos a ausência de representatividade de pessoas com deficiência nos contextos organizacionais, e quando vemos a inserção dessas pessoas como nos relatos supracitados temos a presença de situações aversivas no trabalho causadas sobretudo pela falta de preparo dos profissionais envolvidos, mas também pela falta de preparação da pessoa com TEA anterior a inclusão no mercado de trabalho.

É comum nos relatos situações em que não foi oferecido qualquer tipo de apoio ou adaptação do local de trabalho a fim de minimizar as dificuldades, como também não houve intervenção em situações que exigiam uma atitude de alguém superior ou amparo psicológico para ajudar com dificuldades manifestadas ao longo da rotina.

[...] é então... tinha um...teve um aluno lá que falou que eu tinha problema de comunicação. eu levei aquilo a sério...no sentido de... vamos fazer alguma coisa, eu não sabia nada assim, de Autismos em relação a mim entendeu [...] uma coisa marcante foi isso, do estudante ter falado que eu tinha dificuldade de comunicação, dando aula em um curso de comunicação [...] então nessa época olhando de hoje eu penso esse aluno *estava* certo né, por mais que ele se expressou de um jeito, próprio... é de um jeito enfim.... mas tinha alguma coisa relacionada com a comunicação ali... de toda forma ele *estava* falando isso muito menos por ele ter tido uma iluminação de diagnóstico, mas estava falando isso mais porque ele queria [...]eu não estava em sala de aula nos últimos 4 anos, então eu estava com uma linguagem...muito formal segundo eles, eu era muito formal eu pensava gente eu não sou formal... se deixar eu dou risada toda hora eu pensava comigo [...] (P2, 33 anos, Antropóloga).

[...]É não foi uma experiência muito boa na verdade, tu tive muitas dificuldades nesse período eu não compreendia muita coisa então eu confesso que... que fiquei lá no período de 1 ano, então foi um ano bem complicado, eu tentei desistir diversas vezes mas conforme eu falei anteriormente eu usava o recurso do estágio para pagar a escola então eu precisava dele. [...] Na verdade assim eu tive diversas dificuldades no trabalho por que assim, eu não sei se pelo fato de ser o primeiro mas eu tinha diversas dificuldades com algumas regras específicas então quando eles me passavam alguma coisa que tinha que fazer eu perguntava o porquê daquilo porque tinha que ser daquela forma naquele momento e eu lembro que aquilo incomodava bastante as pessoas e a resposta era “ porque é assim, porque tem que fazer”. (P5, 25 anos, Funcionário Público).

Partindo do conceito esclarecido por Neto *et al.* (2019) “as ações afirmativas são uma medida de política pública que tem como finalidade reverter ou eliminar desigualdades

históricas”, ou seja, promover a igualdade de oportunidades e representatividade em um determinado local. Considerando o relato dos participantes sobre as situações vivenciadas é possível o questionamento se as supostas ações afirmativas para inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho estão realmente acontecendo na prática.

Ao comparar a definição que a literatura aborda com os relatos dos participantes fica nítido que apesar de estarem teoricamente amparados por leis, na prática a inclusão é deficitária. Assim como a participante deixa claro em seu relato os prejuízos causados pelas situações aversivas no local de trabalho:

[...], mas o que isso causou em mim, o fato de que eu não conseguia mais dormir, eu ia dormir, eu acordava 3 vezes por noite achando que já era hora de ir, e eu já me vestia em pânico, de repente eu olhava no relógio, eu via que não era, eu tirava a roupa e se deitava de novo. Então...é...eu não conseguia mais dormir eu...eu pensava nisso sem parar, eu...é...ia tremendo para lá [...] então é... isso começou a me trazer muitos problemas, eu ia chorando, eu comecei a ter muitos problemas emocionais mesmo, psicológicos, por causa de trabalhar lá (P1, 33 anos, Psicóloga).

Leopoldino (2015) salienta que “as dificuldades vivenciadas pelos autistas no cotidiano servem continuamente como obstáculo à sua inserção e permanência no mercado de trabalho”. É explícito como experiências aversivas e as exigências da rotina de trabalho afetaram diretamente o comportamento das entrevistadas, moldando a forma como elas se portavam e como se organizavam no local de trabalho afetando as escolhas posteriores relacionadas a trabalho e colocação profissional.

[...], mas ela era assistente social, ela era muito, muito mais...mais exigente...mais...é...cruel do que o meu próprio supervisor, que na verdade era um amor de pessoa. Mas eu comecei a ficar com medo até de...de conversar, de me comunicar com ele, porque eu tinha medo mesmo, é até assim ridículo falar, mas eu comecei a ficar com medo de ... .de ... .me relacionar com ela sabe (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] eu fui talhada sabe o sentido de você uma criatura, vai tendo uma escultura, vai esculpindo vai talhando no sentido da comunicação mesmo, assim...porque como que eu aguentei tantas coisas em termo de estresse, sabe assim... nessa coisa de interação e uma maneira que eu tinha de segurar isso assim... de lidar com isso era colocando no filtro do formal sabe, então assim vamos ficar formal aqui pra ficar mais fria, um pouquinho menos é... um pouquinho menos nessa coisa louca de ficar interagindo toda hora [...](P2, 33 anos, Antropóloga).

*5.1.1 Subcategoria: “Dificuldades relacionadas a rotina laboral e dinâmica de trabalho.*

Nesta subcategoria estão elencados os relatos das participantes sobre as dificuldades relacionadas com a rotina e dinâmica de trabalho, incluindo os relatos que relacionam algumas dificuldades ao TEA.

Dentre as atividades descritas como problemáticas são situações corriqueiras na rotina laboral, como interação social, burocracia, instruções generalizadas, mas que representaram tanto para P1 quanto para P2 um impasse para o desempenho de suas funções.

[...] mas a minha dificuldade é que bom...eu sou uma pessoa assim um pouco lenta para aprender algumas coisas, um tanto quanto introvertida, um tanto quanto calada. [...] eu tive uma dificuldade grande de aprender né...os trâmites, talvez né...toda parte burocrática de organização, de como funcionava...enquanto outras pessoas que tinham chegado lá se saíram muito bem (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] eu sentia muito a questão...tinha que interagir muito, sabe...tinha que interagir demais, e eu não queria.... assim não que não queria, eu nunca quis! [...] Como eu estava falando antes, a etnografia sabe, isso já é demais para mim, assim em termos de sentir à vontade se tiver que escolher, se puder escolher, eu escolho ficar estudando um livro na biblioteca, ao invés de trabalho de campo com pessoas, ser humano e coisas assim, então acho que momento difícil é .... falando assim 1 de uma forma geral e 2 na forma específica, de uma forma geral todo momento tinha sobrecarga de informação, assim não consigo agora isolar pra dar um exemplo, mas tudo que tinha carga de interação, isso me custava muito esforço, muita paciência, e depois eu tinha que ficar quieta nem se fosse para ir ao banheiro e ficar lá quieta esperando passar um pouco de tempo (P2, 33 anos, Antropóloga).

Em consonância com os relatos Silva (2013), expõe que pessoas com TEA enfrentam principalmente: dificuldade em conseguir um emprego, manter-se na função e a obtenção de uma colocação compatível com sua formação e expectativas, resultando numa situação de dependência do governo, parentes ou instituições. Da mesma forma Leopoldino (2015) acrescenta que o suporte adequado no ambiente de trabalho não só viabiliza o acesso a ele como também ameniza as dificuldades características do TEA.

As participantes P1 e P4 apresentam descrições de situações vivenciadas no trabalho que podem ser relacionadas as características de TEA\SA como: prejuízos na comunicação e dificuldade em receber e executar ordens, e de que modo afetam o desempenho das funções no trabalho, como observado no trecho abaixo:

[...] aí eu não sei se essas situações que eu passei com ela, é só uma questão, que estava relacionada às características mesmo da minha personalidade, do meu jeito de ser, ou se isso tinha a ver com o autismo, mas eu acho que certas coisas sim. Porque eu não

conseguia reagir a ela da forma como talvez fosse esperada[...] (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] Lembra que eu falei que minha mãe queria que eu fosse advogada, eu fiz também contabilidade, trabalhei no escritório da minha mãe com o meu irmão. E pra trabalhar com essas coisas muitas vezes você tem que mentir e eu não gosto de mentir, você tem que conversar com pessoas, era tudo que eu não queria fazer, eu não gostava de coisa errada, eu não gosto de documento errado, então eu tive que me adaptar pra fazer esse trabalho. O mais difícil é trabalhar pra quem acha que tá certo e que passa por cima de tudo e todos pra colocar mais um 0 na conta. Então eu não gosto de trabalhar com pessoas que acham que o mundo é dinheiro (P4, 41 anos, Tradutora).

É importante ressaltar que tanto a omissão do diagnóstico quanto o diagnóstico tardio, podem dificultar na adaptação a rotina de trabalho, os motivos envolvidos na omissão podem variar desde dificuldade em se alocar no mercado de trabalho até em razão da remuneração diferenciada para pessoas com deficiência das quais na maioria das vezes são ofertadas vagas abaixo da qualificação, visto as dificuldades apresentadas a chance de uma pessoa com TEA assumir uma função omitindo o diagnóstico aos superiores e colegas aumenta assim como o risco de trabalhar sem o devido suporte (LEOPOLDINO, 2015; SILVA, 2013).

Conforme a participante P4 deixa claro:

Eu acho que as pessoas que trabalham comigo não acham que eu sou autista, eles não sabem o que é, então elas não veem o autismo em mim, mas elas também não vivem comigo, elas não veem minhas manias, não veem minhas coisas empilhadas na geladeira. Quando o autismo não é visível assim, as pessoas não identificam (P4, 42 anos, Tradutora)

Há ainda a questão do diagnóstico tardio e o sub-diagnóstico em mulheres, sendo tanto o primeiro quanto o segundo relatados pelas participantes desta pesquisa, segundo Ottoni e Bortolozzi (2020) “comportamentos típicos do TEA, identificados em meninos e homens, são menos claros em meninas e mulheres, especialmente devido às histórias de aprendizagem de gênero estabelecidas em uma sociedade machista, patriarcal e repressora” ou seja a nossa construção social inviabiliza o diagnóstico de mulheres fazendo com que dos dados estatísticos apontem uma prevalência no diagnóstico de homens com TEA, enquanto a realidade aponta para o sub-diagnóstico feminino.

Sendo assim é comum que mulheres com TEA vivenciem experiências e dificuldades no contexto de trabalho assim como relatado pelas participantes P1, P2, P3 e P4 em razão do TEA, mas que devido ao diagnóstico tardio não tenham tido a oportunidade de receber atendimento específico e políticas de inclusão.

Em contrapartida a omissão diagnóstica e em conformidade com as dificuldades do diagnóstico tardio, uma participante identificou que é possível que se as pessoas conhecessem sobre o TEA e suas necessidades isso facilitaria a compreensão das rotinas laborais e adaptação das funções.

[...] é claro se conhecessem sobre o autismo e suas necessidades, e essa dificuldade de comunicação envolvida, essa necessidade por exemplo de uma clareza maior na forma de falar, uma clareza maior na forma de dar instruções, porque eu sentia falta disso sabe, a pessoa explicava de uma forma genérica e esperava que eu conseguisse dentro desse genérico que ela tinha falado entender o que ela queria, e pra mim as coisas tinham que ser muito mais específicas, instruções sobre o que ela tinha falado [...] (P1, 33 anos, Psicóloga).

### 5.1.2 Subcategoria: “Vivências positivas no trabalho”

Alguns pontos positivos foram destacados pelas participantes relacionadas as vivências no trabalho, como a oportunidade para desenvolver capacidades e habilidades pessoais e os relacionamentos com as pessoas.

[...] dar aula é uma coisa que realmente que eu gosto, é... toda dinâmica que da aula envolve, gostei de me relacionar com os alunos é...assim...embora assim relacionar, comunicação, não seja exatamente o forte né nas pessoas com TEA, com autismo, mas gostei dessa experiência, eu gosto do ambiente escolar [...] (P1, 33 anos, Psicóloga).

A independência financeira promovida pelo trabalho marca sobretudo a transição para a vida adulta, é um marco para o desenvolvimento de recursos para a sobrevivência e para a satisfação pessoal, a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho permite o acesso a qualidade de vida, cultura, lazer, contribui para o repertório social (LEOPOLDINO, 2015; SILVA, 2013). É destaque ainda que há uma certa liberdade e receptividade que alguns tipos de trabalho proporcionam para falar de assuntos específicos, como interesses restritos por exemplo sem que haja reprovações por aquele comportamento, este último foi mencionado pelos participantes como positivo na experiência organizacional.

[...] adoro o ambiente escolar, o ambiente universitário, gostei muito...eu adoro é...passar conhecimento. Então, eu acho que é uma coisa que é muito do autismo então acabou...casando bem com dar aula, que é o fato que nós temos as ilhas de...as ilhas de interesse, eu quero dizer...os interesses restritos né, de ser muito hiper focado em uma coisa...e eu tenho alguns, e ser professora me deu oportunidade de poder falar sobre alguns deles, por exemplo, pessoa com deficiência, é um assunto que eu gosto muito, sobre o qual leio muito né...que inclusive foi o assunto que pesquisei no mestrado, enfim, por uma série de fatores (P1, 33 anos, Psicóloga).

E é maravilhoso você chegar numa sala de aula, você poder falar sei lá 40 min sobre algo que você curte, e os alunos prestarem atenção e acharem o máximo. Porque

muitas vezes aqui fora se eu tentar falar 40 min pra uma pessoa por exemplo, sobre pessoas com deficiência, sabe a pessoa já tá revirando os olhos, e não me aguenta mais, mas o aluno ele está sempre...assim...não todos claro, mas os alunos em geral, eles...eles querem ouvir o que o professor tem a dizer, eles querem aprender, eles até mesmo parecem deslumbrados com as coisas que você conta, então é uma sensação maravilhosa poder ficar lá debulhando aquele assunto para as pessoas e elas achando o máximo. Então...essa é a melhor parte (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] Então trabalhar de estagiária de direito pra mim foi desvantajoso. Mas tem um lado bom, eu com a minha visão de scanner em 3 meses eu conhecia tudo, quando eu saí de lá pra trabalhar com advogados eu sabia todos os macetes, todos os procedimentos (P4, 42 anos, Tradutora)

## **5.2 Categoria 2 – “Apoio e suporte para o início e permanência na vida profissional”**

A segunda categoria envolve as experiências dos participantes em relação ao processo anterior a entrada no mercado de trabalho, ou seja, se receberam algum tipo de apoio e como se deu esse apoio para início da vida profissional, engloba também os suportes oferecidos para permanência na função.

### *5.2.1 Subcategoria: “Suporte familiar”*

A opinião familiar foi apontada nos relatos como fator importante na decisão de começar a trabalhar, influenciando por exemplo na valorização do trabalho como função social e o período de início da vida profissional. Visto que de acordo com Rosa (2015) a “maioria as pessoas com TEA residem com seus familiares”, é a opinião destes recebe um peso expressivo no processo de inclusão e permanência no emprego.

[...] a minha mãe assim, eu vou falar da forma mais clara embora... ah não sei né, assim ela não se importou que eu...É Ela queria que eu trabalhasse com aquilo em que eu me formasse então assim, devido a questão de um...bom, não que eu seja rica mas termos um privilégio financeiro permitiu a ela que não precisar que eu trabalhasse para ajudar a manter a casa entendeu, então ela queria sim, do mesmo modo que o pai dela quis que os filhos trabalhassem naquilo que a gente se formasse, ela também quis o mesmo pra mim, então é... eu não posso dizer que trabalhei desde cedo, que já tive vários empregos, não posso dizer isso. [...] Sim, eu recebi apoio, na verdade sim, eu recebo muito apoio para todas as coisas que preciso, se tem uma coisa que não posso reclamar é da família que tive e tenho. Então é...isso foi a minha sorte né...que...enfim. Imagina sem apoio né, essas coisas são difíceis quando se tem apoio, imagina sem (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] então não tive apoio não, fui sozinha. Minha família...tá...ok minha mãe queria mesmo que eu fosse trabalhar sabe mesmo estando no mestrado tendo que escrever a dissertação, acordando toda manhã para estudar fazer as coisas do mestrado até 8-7 me trocar *rapidão* e ir pro trabalho, mas, a minha mãe queria mais é que eu fosse trabalhar mesmo (P2, 33 anos, Antropóloga).

Ah eu não vejo como apoio eu vejo assim, como o fluxo, mas eu queria ter o meu dinheiro, e eu morava fora, pagava aluguel tinha muitos gastos, e eu morava sozinha porque meus pais sabiam que eu e outra pessoa não ia rolar, eu até morei com umas

primas, mas elas falavam que eu tinha comportamentos diferentes. Então eu trabalhava, estudava e meus pais me ajudavam financeiramente (P3, 26 anos, Professora)

[...] Só que assim minha mãe ficou muito revoltada quando ela descobriu, aí veio o trabalho oficial, ela conversou com um contato que ela tinha no tribunal do trabalho e eu fui trabalhar de estagiária no tribunal do trabalho, porque eu fazia faculdade de direito né, pra ganhar os 197-200 reais que era o salário da época, mas eu trabalhava depois da faculdade então eu ficava o dia todo fora de casa. O de estagiário de advogada foi assim, o que minha mãe mais apoiou, porque era o sonho dela que eu fosse advogada gratuita dela eu sempre fui muito manipulada nesse sentido. Então isso é o que teve mais pressão pra fazer. (P4, 42 anos, Tradutora)

Ottoni e Bortolozzi (2020) explicam que é desejável que os familiares participem do diagnóstico da pessoa com TEA, logo, podemos sugerir que essa participação é igualmente importante no processo de inclusão profissional, visto a importância da rede de apoio citada pelos participantes.

Através da comparação dos relatos também foi diferenciada a questão da orientação recebida como preparação para o mercado de trabalho, enquanto a P1 expressa que recebeu bastante orientação inclusive sobre o que é o trabalho, a participante P2 relembra que o aprendizado que teve foi somente quando já estava exercendo a função.

Mas assim, recebi sim apoio...recebi também bastante orientações a respeito do que é o trabalho, como ele funciona, mas também tenho assim, a minha própria visão...é...sobre o que é o trabalho e que difere um pouco da minha família de modo geral [...] (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] Não! acho que esse tipo de aprendizado eu tive um pouco dos professores, vendo os professores né, como eles faziam, lembrando como os professores faziam assim, mas o traquejo aquela coisa assim foi na prática [...] (P2, 33 anos, Antropóloga).

### 5.2.2 Subcategoria: “Outras redes de apoio”

Apesar da família ocupar uma posição importante na relação das participantes com o trabalho, não é a única referência de apoio manifesta, a participante P2 cita como referência de apoio um colega de trabalho que a ajudou em uma situação de conflito.

Uhum...de um Professor, na época...que era um professor bem mais velho, e que...ele acompanhou esse semestre aí que eu...que teve essa dificuldade, ele acompanhou do começo até o fim do semestre, e ele tinha 84 anos e ele com essa idade, ou seja, ele era de uma geração que professor quando se formava professor fazia um juramento, igual ao médico atualmente faz ainda. Então...e ele falou assim pra mim, “é você está sendo professora de verdade, porque você foi com os alunos, você enfrentou isso aí” Então vindo dele, vindo dele...com experiência e... era um professor... ele faleceu o passado, em 2018 então último ano dele vivo [fala emocionada] era um Professor que...muito admirado, muito respeitado e que estava me falando aquilo, então que é isso! (P2, 33 anos, Antropóloga).

Enquanto isso a P1 evidencia o suporte oferecido por um psicólogo no local de trabalho.

É assim, então lá naquele estágio que funcionou como um...um exemplo do que seria um trabalho eu acho que assim, meu supervisor, que era psicólogo mesmo, ele não sabia do diagnóstico mesmo porque não tinha naquele momento, mas ele percebia o quanto eu estava sofrendo emocionalmente, psicologicamente, e ele me deu suporte né...é...um apoio de conversar, de me ajudar eu me acalmar, de me ensinar com calma as coisas que eu precisava saber então, acho que esse foi um suporte muito bom, um suporte acolhedor (P1, 33 anos, Psicóloga).

Não só a família, mas também a equipe de trabalho quando bem-preparada e humanizada podem oferecer condições de desenvolvimento e permanência para a pessoa com TEA no contexto organizacional.

### **5.3 Categoria 3 – “Concepções a respeito do conceito de trabalho”**

Nesta categoria encontram-se os significados que os participantes atribuíram ao trabalho, como eles enxergam tanto o conceito social do trabalhar, quanto a perspectiva sobre as funções do trabalho e as relações de poder e como isto é visto na sociedade e vivenciado por eles.

#### *5.3.1 Subcategoria: “Relações de poder entre funções”*

[...] todo mundo sabe que o estagiário não é muito bem-visto, não é muito bem recebido, seja lá em que profissão for né...ele não é...vamos dizer assim, ele não é visto com o mesmo status que as pessoas que estão trabalhando lá porque passaram, que passaram por um processo, que passaram por um concurso, e muitas vezes não é...não é...não é tratado da mesma forma né que essas pessoas (P1, 33 anos, Psicóloga).

Eu sempre fui muito empreendedora - vende cupcake, mas não tinha um motivo pra vender, minha família tinha uma condição de vida muito boa, eu vendia pros funcionários da empresa do meu pai. Eu fiz na faculdade a Iniciação à docência, mas eu tive problemas com a professora, como eu sou muito impulsiva eu acabo passando na frente talvez, a pessoa que me dá aula, que me ensina não tem controle sobre mim, eu começo uma discussão e vou longe. Então a professora, orientadora não gostava de mim e eu tive que mudar de professora. (P3, 26 anos, Professora)

#### *5.3.2 Subcategoria: “Perspectivas a respeito do conceito de trabalho”*

É presente no relato dos participantes que o trabalho possui um peso social expressivo em suas vidas, cada qual compreendendo a importância de trabalhar de uma forma, conforme o exposto:

[...] a minha visão do que é o trabalho é a seguinte: o trabalho é aonde você vai, para ganhar dinheiro que você precisa para viver, a vida acontece fora dele entendeu, não seria jamais o tipo de pessoa que né...aquela expressão “veste a camisa da empresa” aquela pessoa que se dedica, que se mata pelo trabalho, eu jamais seria essa pessoa. Acho que os meus familiares sempre foram um pouco mais dedicados, eu

particularmente não seria tudo isso, a minha visão de trabalho é essa, o lugar aonde eu vou pra ganhar dinheiro que vai fazer com que as coisas legais aconteçam na minha vida, entendeu (P1, 33 anos, Psicóloga).

Olha aquela...aquele drama de professora ensino básico público no Brasil, a gente trabalha, a gente gosta muito só que são condições de trabalho horríveis, salas lotadíssimas, mal tendo giz para escrever na lousa e coisas dessa natureza então assim... eu gostava? sim [...] (P2, 33 anos, Antropóloga).

Olha... sem entrar em considerações muito profundas, diante da sociedade que a gente vive é imperativo, é uma necessidade a gente só tem a nossa força de trabalho para vender, a gente não é proprietário... certo, a gente que não é proprietário, a gente só tem o nosso trabalho pra sobreviver no mundo então é com ele que a gente segue em frente, então eu acho que trabalhar na nossa sociedade é necessário, em outras sociedades tem outros nomes outros conceitos mas aí não vamos entrar nisso (P2, 33 anos, Antropóloga).

Pode-se dizer que alguns empecilhos na inclusão no trabalho remontam desde o acesso à escola, com a falta de preparação para o vestibular e até mesmo o vestibular adaptado para pessoas com TEA, ainda que o Projeto de Lei 1527/19 (BRASIL, 2019) que ainda está em tramitação em 2021 proponha a reserva de vagas para pessoas com deficiência no ensino superior, há ainda um longo caminho a percorrer na valorização da neurodiversidade.

### 5.3.3 Subcategoria: “Plano de carreira e futuro profissional”

É notável que em alguns países houve progresso na inclusão de pessoas com TEA no ensino regular e no superior, além de avanços no oferecimento de serviços de suporte e terapia, o que resultou no aumento de interesse em posições no mercado de trabalho (PARR; HUNTER, 2014). No que se refere às contribuições na inclusão escolar e na desmistificação de questões da vivência de pessoas com TEA, alguns pesquisadores brasileiros têm desenvolvido estudos e publicações em periódicos, no entanto essas contribuições não são significativas no contexto da inclusão em ambientes de trabalho para pessoas neurodiversas, estagnadas em pontos de vistas dos pais e não da pessoa em si (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Foram expressas pelos participantes diversas expectativas quanto a carreira e possíveis cenários de trabalho no futuro, ressaltando a importância dessa prática para a construção pessoal e independência na vida adulta.

[...], mas meus planos envolvem é...ter um trabalho, ter um salário, fazer alguma coisa útil, seja como psicóloga online, seja como for nesse momento, mas se eu tivesse que escolher o que eu gostaria realmente de fazer eu diria que é dar aula ou trabalhar como psicólogo escolar, e isso são as duas áreas que eu realmente gostaria de atuar [...] Ah basicamente é isso, ah sim eu também me considero uma pessoa bem aberta a outras possibilidades, como eu vou dizer pra você é... eu gosto de várias áreas entende então na verdade é a psicologia é a profissão que eu escolhi pra ter, mas assim...eu gostaria de...sabe se surgisse oportunidade de fazer uma outra coisa é...mas diferente, mas

incomum eu toparia aprender, não fico muito presa [...] eu nunca me esqueço [...] Teve uma vizinha minha que disse aí...quando você conseguir entrar em uma empresa, fique lá, faça de tudo para permanecer, construa uma carreira lá, pra que você aposente lá e morra lá porque isso é muito importante...e assim pra mim não, você entendeu...não tenho medo de...ousar em outros aspectos, em outros campos se eu tivesse oportunidade, então é isso, basicamente isso que eu gostaria de dizer (P1, 33 anos, Psicóloga).

[...] Bom...o que eu quero desde que eu prestei vestibular assim é ser professor universitário, então gostaria muito que isso fosse possível, que não privatizasse tudo no Brasil, gostaria que isso fosse possível, seria isso é... continuar na carreira acadêmica ou então ir pro mundo privado, fazer alguma coisa parecida do que eu fazia com...parecida com o que eu fazia de auditoria e consultoria (P2, 33 anos, Antropóloga).

Quando comparamos os relatos dos participantes da pesquisa com a literatura existente sobre o tema, encontramos concordância entre importância de estar inserido no mercado de trabalho destacada por Silva (2013), e como a inclusão permite a concretização das potencialidades, das habilidades desenvolvidas durante a vida. A inclusão pode resultar numa integração social mais ampla, como por exemplo a pessoa com TEA ocupar espaços que possibilitem o desenvolvimento de projetos para incluir outras pessoas neurodiversas.

Porém, é preciso destacar ainda que as oportunidades relacionadas ao trabalho podem variar de acordo com a região com que a pessoa está inserida, bem como sua condição familiar prévia que impactaria diretamente na construção do que é o trabalho e a importância dele no seu círculo social.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste estudo foi identificar através de relatos como se dá a vivência de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua trajetória para inclusão no mercado de trabalho, para isso nos propusemos a analisar os desafios enfrentados, principalmente na preparação e permanência no emprego formal, identificar os tipos de suporte oferecidos para esta inclusão e os efeitos no trabalho na construção do planejamento de vida dessas pessoas.

É necessário considerar que ainda que haja a contribuição de diferentes pessoas com TEA, a amostra dos participantes está condicionada ao perfil dos voluntários, logo é possível que algumas informações relacionadas às relações trabalhistas tenham sido afetadas pela condição socioeconômica do participante, além deste a amostra selecionou principalmente

mulheres com diagnóstico tardio, logo alguns relatos podem apresentar informações diferentes sobre a inclusão antes e depois do diagnóstico.

Ao comparar os dados coletados com a literatura existente sobre o tema, pudemos identificar que o trabalho contribuiu de forma positiva para o desenvolvimento das pessoas analisadas, bem como possibilita o avanço em áreas comumente deficitárias no TEA, como a comunicação interpessoal e o desenvolvimento da independência e planejamento futuro.

Nos relatos cedidos, que remontam diferentes épocas de vivência dos participantes é notório que existiram e ainda existem diversas barreiras no processo de inclusão profissional, principalmente a ausência de programas de suporte e treinamento anteriores a inserção no mercado de trabalho porém foi possível identificar que o apoio da família, preparação dos funcionários da empresa e políticas públicas são os principais agentes no processo de inclusão, e que simples ajustes no ambiente de trabalho podem proporcionar um efeito inclusivo ainda maior.

É esperado que os produtos desta pesquisa possam contribuir para o desenvolvimento de programas de inclusão profissional para pessoas com TEA, e que forneçam ao campo de estudo o olhar da neurodiversidade, visto que há a contribuição das pessoas inclusas nesse grupo das quais expuseram seus relatos e considerações sobre as condições da inclusão profissional ao longo de suas vidas.

## REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 4 ed. Lisboa: Climepsi Editores, 2005.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 5 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2014.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n.21, p. 160-173, 2001.

ARAUJO, A. C.; NETO, F. L. A Nova Classificação Americana Para os Transtornos Mentais – o DSM-5. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 16, n. 1, p. 67-82, 2014.

ARMSTRONG, T. The Myth of the Normal Brain: Embracing Neurodiversity. **AMA Journal of Ethics**, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1 ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da União, 1990.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1991.

BRASIL. **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. Diário Oficial da União, 28 de dezembro de 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União, 6 de julho de 2015.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL 1527/2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2194284> Acesso em: 01/09/2021.

CHRISTENSEN, D. L. et al. Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among 4-year-old children in the autism and developmental disabilities monitoring network. **Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics**, v. 37, n. 1, p. 1-8, 2016.

DIAS, S. Asperger e sua síndrome em 1944 e na atualidade. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 18, n. 2, p. 307-313, 2015.

- FOMBONNE, E. Epidemiology of pervasive developmental disorders. **Pediatric Research**, v.65, p.591-598, 2009.
- FREIRE, P. **Educação e Mudança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo. Atlas. 2002.
- GRANDIN, T. The World Needs All Kinds of Minds **Palestra proferida no TED Talks**, fev. 2010. Disponível em [www.ted.com/talks/temple\\_grandin\\_the\\_world\\_needs\\_all\\_kinds\\_of\\_minds?language=pt-br](http://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds?language=pt-br) . Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.
- HARMON, A. **Autistic and seeking a place in an adult world**. New York Times, 2011. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2011/09/18/us/autistic-and-seeking-a-place-in-an-adult-world.html> Acesso em: 20 de Novembro de 2019.
- LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. **Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.
- LEOPOLDINO, Claudio B; COELHO, Pedro F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set./dez. 2017.
- LÜBECK, M.; RODRIGUES, T. D. Incluir é Melhor que Integrar: uma concepção da Educação Etnomatemática e da Educação Inclusiva. **Latin American Journal of Ethnomathematics: sociocultural perspective of mathematics education**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 8-23, 2013.
- MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.
- NETO, A. G.; LYRIO, A. C. O.; DIAS, F. M. A.; AMARAL, S. C. S.; RODRIGUES, D. F. Ações afirmativas para inserção das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. **Revista Transformar**, v. 13 n.1 jan./jul. 2019.
- ORTEGA, F. Deficiência, autismo e neurodiversidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 67-77, 2009.
- ORTEGA, F. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 477-509, outubro de 2008.
- OTTONI, A. C. V.; BORTOLOZZI, A. C. Autismo Azul? Questionamentos sobre identificação e diagnóstico de mulheres no espectro. In: BORTOLOZZI, A. C.; CARVALHO, L. R. S. D.; BOSCO, M. ; COSTA, T. G. (Orgs). **Saberes e atuações em sexualidade**. São Carlos: Pedro e João Editores, 2020, v. 1, p. 13-40
- OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa – Transtorno do espectro autista**. Atualizada em abril, 2017. Disponível em: [www.paho.org/bra/index.php?Itemid=1098](http://www.paho.org/bra/index.php?Itemid=1098). Acesso em: 29 de dezembro de 2019.
- OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa Covid-19 – Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**, Atualizada em 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19> Acesso em: 26 de fevereiro de 2021.
- PARR, A. D.; HUNTER, S. T. **Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder**. Autism, 2014.

ROSA, F. D. **Autistas em idade adulta e seus familiares : recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana.** São Carlos : UFSCar, 2015.

SCHMIDT, C. **Temple Grandin e o autismo: uma análise do filme** ev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.18, n.2, p. 179-194, abr. Jun., 2012.

SHAPIN, Steven. **Seeing The Spectrum: A new history of autism.** The New Yorker. 18 de janeiro de 2016. Disponível em: [www.newyorker.com/magazine/2016/01/25/seeing-the-spectrum](http://www.newyorker.com/magazine/2016/01/25/seeing-the-spectrum). Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013.

VIEIRA, A. C. **Sexualidade e Transtorno do Espectro Autista: relatos de familiares.** Dissertação (Dissertação em Psicologia) Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Bauru, 2016.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A

#### Ficha de Caracterização do(a) Participante

Nome do(a) participante
Data de Nascimento
Qual a sua etnia/ cor ( ) branca ( ) preta ( ) parda ( ) indígena ( ) amarela.
Identifica-se com qual gênero? Feminino ( ) Masculino ( ) Outro ( )
Identifica-se com qual orientação sexual? Heterossexual ( ) Homossexual ( ) Bissexual ( ) Assexual ( ) Outro ( ):
Contatos (telefone, e-mail e endereço)
Descrição do histórico de trabalho (nome da organização, época de vivências e função desempenhada)

Informações sobre diagnóstico (Qual foi a idade do diagnóstico? E qual foi o médico responsável?)

## APÊNDICE B

### Roteiro de Entrevista Semiestruturada “O adulto com TEA inserido no mercado de trabalho”

1) Falaremos sobre sua experiência no mercado de trabalho. Qual foi seu primeiro trabalho? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> Você gostava de trabalhar neste lugar? Por quê?
2) Você recebeu apoio na decisão de começar a trabalhar? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> De quem?
3) Você foi ensinado sobre como trabalhar? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> Por quem? Como foi ensinado?
4) Você acha trabalhar importante? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> Por quê?
5) Quais foram suas melhores experiências no trabalho? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> Por quê?
6) Quais foram as piores experiências no trabalho? - <i>Após a resposta inicial a esta questão, complementar:</i> Por quê?
7) O que você faz no seu trabalho atual?
8) Quando você precisa de ajuda no trabalho, quem te apoia?
9) Você acha que as pessoas em seu local de trabalho sabem o que é autismo?
10) O que você acha que poderia ser melhor no seu local de trabalho? - <i>Em caso de dúvidas na compreensão da pergunta, exemplificar:</i> As pessoas deveriam te tratar de outra forma, você poderia ter mais ajuda?
11) Quais seus planos profissionais para o futuro?
12) O que mais gostaria de contar sobre seu trabalho?

## APÊNDICE C

## **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Prezado(a),

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar do estudo intitulado “VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA INCLUSÃO PROFISSIONAL”, que será desenvolvido pelas pesquisadoras Mariana Augusta de Souza e Ana Carla Vieira Ottoni. O objetivo principal do estudo é compreender como foram as experiências de pessoas com autismo que estão inseridas no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa, o(a) senhor(a) será convidado a falar sobre questões particulares de sua vida, quanto a preparação para o mercado profissional e vivência inserido em uma profissão. Assim, considera-se como principais riscos envolvidos na participação dessa pesquisa sentir-se constrangido ou incomodado pelas perguntas ou respostas a serem dadas; sensibilizado pela evocação das experiências, e caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, a pesquisadora responsável assumirá os encaminhamentos dos participantes a serviços especializados e gratuitos de Psicologia. Para participar deste estudo o(a) senhor(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.

Em relação ao momento da entrevista o participante irá entrar na sala de atendimento *online* (por chamada de vídeo em plataformas como *WhatsApp*, *Skype*, *Google Meet*). A pesquisadora responsável por conduzir a entrevista irá realizar a leitura do TCLE junto ao participante para que possíveis dúvidas sejam esclarecidas. Em seguida, o(a) senhor(a) responderá às perguntas elaboradas para a pesquisa. E as respostas serão registradas em um gravador de áudio com sua autorização.

Solicitamos sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área científica e publicá-los em revista científica ou outro meio de divulgação científica, mas garantimos que seu nome, caso faça parte dos dados do estudo, será mantido em sigilo absoluto quando da divulgação dos resultados. Informamos, também, que, em caso de obtenção de fotografias, vídeos ou gravações de voz, esses materiais ficarão sob a propriedade do pesquisador responsável.

Note que sua participação é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Da mesma forma, caso decida não participar do estudo, ou tomar a decisão, em qualquer momento,

de desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, penalidade ou constrangimento, e não haverá modificação na assistência que vem recebendo nesta instituição.

Fique certo que as pesquisadoras estarão sempre à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa e, para tal, no final deste documento se encontram seus nomes e forma de contato. As pesquisadoras responsabilizam-se pelo encaminhamento de participantes que, porventura, necessitem acompanhamento psicológico, considerando os riscos elencados.

Eu, \_\_\_\_\_, portador(a) do documento de Identidade \_\_\_\_\_ fui informado(a) dos objetivos deste estudo de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Bauru, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

---

Assinatura da pesquisadora

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o CEP UNISAGRADO – Comitê de Ética em Pesquisa do UNISAGRADO

Centro Universitário Sagrado Coração

Rua Irmã Arminda 10-60, Bauru – SP, Fone: (14) 2107260

## **APÊNDICE D**

### **Convite para participação em pesquisa**

Prezada (o), boa noite!

Sou Mariana, orientanda da professora e pesquisadora Ana Carla Vieira Ottoni, do 4º período do curso de psicologia da instituição UNISAGRADO e estou realizando uma pesquisa de iniciação científica sobre a inclusão no mercado de trabalho. O objetivo é que adultos diagnosticados tenham um espaço seguro, para falar sobre suas ideias, sentimentos e necessidades em relação a vivências escolares e a inclusão no mercado de trabalho. A pesquisa será realizada por meio de uma entrevista online (por Skype, Google Meets ou Vídeo do *WhatsApp*).

Gostaríamos de saber se você tem interesse em ser um dos participantes das nossas pesquisas e contribuir compartilhando conosco em uma entrevista, suas vivências escolares e no mercado de trabalho, para que possamos explicar mais detalhes sobre o projeto e esclarecer dúvidas, pedimos que nos responda esse e-mail com a frase “tenho interesse” e nos envie também seu número *WhatsApp* para que possamos entrar em contato com você.

A pesquisa tem compromissos éticos com os participantes, por isso, todos os dados serão preservados (ou seja, ninguém saberá o nome ou características que poderiam identificar a pessoa participante), e somente nós, pesquisadoras responsáveis, teremos acesso ao material coletado e identificado.

Os dados da entrevista serão utilizados para elaborar monografias, ou seja, publicar cientificamente a opinião de adultos com TEA. Além disso sua participação irá contribuir para a construção científica sobre o tema, será produzido materiais para a criação de programas sobre inclusão social que considerem o protagonismo e lugar de fala de pessoas com TEA. Tudo isso será disponibilizado publicamente a quem se interessar.

Agradecemos a atenção, nos colocamos à disposição para esclarecimentos

Abraços,

## ANEXOS

### ANEXO A

#### Parecer consubstanciado do CEP

CENTRO UNIVERSITÁRIO  
SAGRADO CORAÇÃO -  
UNISAGRADO



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** VIVÊNCIAS DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA INCLUSÃO PROFISSIONAL

**Pesquisador:** [REDACTED]

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 29241720.6.0000.5502

**Instituição Proponente:** Universidade do Sagrado Coração - Bauru - SP

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.934.632

##### Apresentação do Projeto:

O Projeto está adequado e todos os documentos necessários foram apresentados.

##### Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral é identificar e descrever como se dá a vivência de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA/SA) inseridas no mercado de trabalho.

##### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O estudo apresenta risco mínimo de constrangimento devido a abordagem do pesquisador (questionário). O benefício gerado será a produção de literatura a partir da perspectiva das próprias pessoas com TEA, para que profissionais baseiem suas intervenções em necessidades reais da população.

##### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa de natureza qualitativa descritiva envolverá 5 adultos, diagnosticados com TEA/SA por profissional autorizado (médico), participantes de programas de apoio à inclusão no mercado de trabalho da Associação de Pais e Amigos do Excepcional (APAE/Bauru). Serão convidadas pessoas com idades maiores que 18 anos, cujos comportamentos verbais permitam participação em entrevista semiestruturada.

##### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Adequados.

**Endereço:** Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

**Bairro:** Rua Imã Armanda Nº 10-50

**CEP:** 17.011-160

**UF:** SP

**Município:** BAURU

**Telefone:** (14)2107-7340

**E-mail:** comitedeeticidadehumanos@usc.br

**CENTRO UNIVERSITÁRIO  
SAGRADO CORAÇÃO -  
UNISAGRADO**



Continuação do Parecer: 3.934.632

**Recomendações:**

Nada a declarar.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1511745.pdf	12/03/2020 09:08:20		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	[REDACTED]	12/03/2020 09:07:56	[REDACTED]	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	[REDACTED]	12/03/2020 09:07:43	[REDACTED]	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	17/02/2020 17:43:31	[REDACTED]	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BAURU, 25 de Março de 2020

\_\_\_\_\_  
**Assinado por:**  
**Marcos da Cunha Lopes Virmond**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

**Bairro:** Rua Irmã Arminda Nº 10-50

**CEP:** 17.011-160

**UF:** SP

**Município:** BAURU

**Telefone:** (14)2107-7340

**E-mail:** comitedeeticadeh.umano@u.sc.br