

Adaptações no Trabalho para Pessoas Autistas: uma revisão de escopo¹

Sabrina Pilar²

Júlia Machado Gindri

Gabriel Truccolo

Anna Karina Brito

Wagner de Lara Machado

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

Resumo

Dada a escassez de pesquisas brasileiras sobre autistas adultos, especialmente relacionadas a trabalho, este estudo buscou compreender o que tem sido estudado a respeito das adaptações no contexto laboral. Através de uma revisão de escopo pelo método PRISMA-ScR, foram identificadas 45 publicações recentes sobre o tema. Foram analisadas características como ano de publicação, país, método, amostra e adaptações relatadas em cada produção. As adaptações foram agrupadas em 5 categorias baseadas nos domínios ambientais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Os resultados sugerem o predomínio de estudos qualitativos e transversais, indicando a prevalência de adaptações relativas a práticas de gestão e cultura organizacional. Discutem-se implicações para o contexto nacional e elaboração de políticas públicas de inclusão laboral.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista, condições de trabalho, profissional com deficiência, inclusão social

Abstract: Accommodations at work for autistic people: a scoping review

Given the scarcity of Brazilian research regarding autistic adults, especially related to work, this study aims to comprehend what has been studied about accommodations in the labor context. Through a scoping review using the PRISMA-ScR method, 45 recent publications about the topic were identified. Characteristics such as year of publication, country, method, sample and reported accommodations were analyzed in each production. The accommodations were grouped into 5 categories based on the environmental factors of the International Classification of Functioning, Disability and Health. The results suggest a predominance of qualitative and transversal studies, indicating the prevalence of accommodations relative to management practices and organizational culture. Implications for the national context and the elaboration of public policies of labor inclusion are discussed.

Keywords: autism spectrum disorder, working conditions, professional with disability, social inclusion

Resumen: Adaptaciones en el trabajo para personas autistas: una revisión del alcance

Dada la escasez de investigaciones brasileñas sobre adultos autistas, especialmente relacionadas al trabajo, este estudio objetiva comprender lo que se ha estudiado sobre adaptaciones en el contexto laboral. En una revisión de alcance utilizando el método PRISMA-ScR, se identificaron 45 publicaciones recientes sobre el tema. Características como año de publicación, país, método, muestra y acomodaciones reportadas fueron analizadas en cada producción. Las adaptaciones se agruparon en 5 categorías basadas en los factores ambientales de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Los resultados sugieren un predominio de estudios cualitativos y transversales, indicando prevalencia de acomodaciones relativas a prácticas de gestión y cultura organizativa. Se discuten implicaciones para el contexto nacional y la elaboración de políticas públicas de inclusión laboral.

Palabras clave: trastorno del espectro autista, condiciones de trabajo, profesional con discapacidad, inclusión social

¹ Agradecimentos: à colaboração de Aline Rubenich e Artur Beal Neves.

² Endereço para correspondência: Avenida Ipiranga, 6681, Partenon, 90619-900, Porto Alegre, RS. E-mail: sabrinapilar.psi@gmail.com

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é introduzido e definido pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5 (DSM-5) como um transtorno do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação e interação sociais, se manifestando através de dificuldades em aspectos socioemocionais, na comunicação não verbal e no estabelecimento e manutenção de relacionamentos sociais. Além disso, envolve padrões de comportamento e interesses restritos e repetitivos, evidenciados por meio de movimentos ou vocalizações estereotipados, acentuada adesão a rotinas ou rituais, interesses fixos e profundamente intensos, assim como sensibilidades sensoriais atípicas (*American Psychiatric Association* [APA, 2022]).

Com este novo diagnóstico, o DSM-5 também introduz os especificadores de gravidade, que são delimitados conforme o nível de suporte necessário, visando abarcar a diversidade de manifestações possíveis dentro do espectro autista. Abordados como forma de descrever a sintomatologia atual do indivíduo com TEA, que varia de acordo com o momento e contexto de vida, esses especificadores não devem determinar a escolha dos serviços de suporte a serem oferecidos, pois isso só pode ser definido perante avaliação do caso e planejado com o indivíduo (APA, 2022).

Tendo em vista as mudanças de classificação diagnósticas, vale ressaltar que ainda não existem dados epidemiológicos concretos quanto à prevalência de TEA no Brasil, o qual teve uma questão sobre o diagnóstico de autismo incluída no Censo Demográfico pela primeira vez apenas em 2022 (Redação Censo 2022, 2023). Segundo Brentani et al. (2021) existe uma considerável escassez de estudos sobre TEA no Brasil, que teria em torno de 1,5 a 2 milhões de autistas, caso a prevalência internacional de 1% seja representativa da população brasileira. No entanto, as pesquisas sobre prevalência ainda variam significativamente entre diferentes países, apesar de todas indicarem um aumento ao longo dos anos. Outros pontos a se considerar ao avaliar a grande variabilidade da prevalência de TEA em diferentes países são a heterogeneidade de manifestações de TEA, diferenças culturais, metodológicas e na conscientização a respeito do autismo (Salari et al., 2022).

Apesar de cada vez mais ser reconhecido que o autismo é uma condição que se mantém ao longo de todo o ciclo vital, consequentemente tornando a adultez a etapa do desenvolvimento em que pessoas autistas passam a maior parte de suas vidas, o foco das publicações científicas sobre TEA não reflete essa realidade (Kirby & McDonald, 2021). Conforme apontado por estudos de análise bibliométrica, a população na expressiva maioria das pesquisas sobre TEA ainda é infantil (Jiang et al., 2023; Rong et al., 2022). É preciso reconhecer que houve um crescimento tanto na quantia total de artigos sobre TEA e adultos, assim como na proporção de artigos sobre autismo que fazem menção a adultos, configurando cerca

de 20% das publicações em 2020 (Kirby & McDonald, 2021). No entanto, ainda está longe de se aproximar do extenso foco acadêmico em pesquisar crianças autistas, o que dificulta o avanço científico passível de trazer melhorias para a vida de adultos no espectro autista.

A partir disso, se faz necessário um enfoque específico para a questão laboral na vida das pessoas autistas, visto que constitui parte integral da vida adulta, promovendo diversos benefícios, como propósito, contatos sociais, crescimento e uso de talentos, estabilidade, renda e liberdade (Brouwers et al., 2024). Diversas evidências apontam para a existência de uma associação entre o acesso ao trabalho de qualidade e melhores condições de saúde, principalmente no aspecto de saúde mental (Hergenrather et al., 2015; Modini et al., 2016; van der Noordt et al., 2014). Da mesma forma, existem estudos que indicam uma correlação entre o desemprego ou emprego precário e pioras no estado de saúde (Herber et al., 2019; Pulford et al., 2022). A pesquisa de Andrade et al. (2016) com amostra populacional brasileira encontrou resultados que corroboram a pertinência destas associações no contexto nacional.

Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (s.d.). UNICEF.), em seu Artigo 23, coloca o trabalho como direito básico do ser humano. No Brasil, a principal legislação que visa proteger estes e outros direitos das pessoas autistas é a Lei Berenice Piana, que Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764 de 27/12/2012, 2012). No que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho para pessoas autistas, a lei não só garante esse direito, assim como estabelece a diretriz do estímulo à inserção dessa população no mercado de trabalho (Lei nº 12.764, 2012). Outro ponto importante da Lei Berenice Piana, é a determinação de que, para todos os efeitos legais, as pessoas com TEA são consideradas pessoas com deficiência (PcDs), o que faz com que os autistas também estejam contemplados nos direitos garantidos pela Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência (Lei nº 12.764, 2012; Lei nº 13.146, 2015).

Desta forma, ao analisar os direitos das pessoas autistas ao trabalho no cenário brasileiro, é necessário considerar também os direitos das PcDs como um todo. O Estatuto da Pessoa com Deficiência busca assegurar diversos direitos às PcDs, dispondo de um capítulo apenas sobre trabalho, que prevê direitos como a acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação do ambiente no contexto de trabalho (Lei nº 13.146, 2015).

Se faz necessário delimitar, portanto, a definição de adaptação aqui utilizada, sendo a mesma apontada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) ao conceituar o termo “Adaptação razoável” como as modificações ou ajustes necessários para assegurar às PcDs direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sem acarretar ônus desproporcional ou indevido quando

requeridos. As adaptações razoáveis no local de trabalho objetivam remover ou reduzir barreiras enfrentadas por determinados trabalhadores para ter acesso ao emprego e avançar ou permanecer nele. Isto ocorre por meio de modificações em fatores como o ambiente físico do local de trabalho ou na maneira como o trabalho está organizado, conforme necessário e exequível (OIT, 2018). Para Martel (2011), a adaptação razoável trata-se de utilizar de todos os meios possíveis para ajustar práticas, materiais, ambientes, regras gerais, entre outros. Declara ainda que deve resultar de um processo de diálogo multilateral e inclusivo com o trabalhador.

Apesar destas determinações legais, o Brasil segue reproduzindo o cenário global de altas taxas de desemprego entre trabalhadores com deficiência. Segundo um guia publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o número de PcDs que estava inserido no mercado de trabalho em 2018 correspondia a 1% dos trabalhadores do país. A publicação refere também que, no ano em questão, apenas 50,6% das vagas reservadas pela Lei de Cotas estavam de fato ocupadas por PcDs. (MPT & OIT, 2021). Outro parâmetro advém de um estudo do IBGE a partir de dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, que evidencia: enquanto a proporção de pessoas sem deficiência inseridas no mercado de trabalho é de 66,3%, no caso das PcDs esse percentual cai para 28,3%. Em adição às dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, os trabalhadores com deficiência ainda enfrentam maiores taxas de informalidade e menores remunerações (IBGE, 2022).

Já no caso das pessoas autistas especificamente, Roux et al. (2013) relatam que autistas adultos possuem os índices mais baixos de emprego dentre todos os grupos de PcDs, além de remunerações expressivamente menores quando comparados aos mesmos grupos. A ausência de dados a respeito do TEA dificulta mensurar a realidade nacional da participação de autistas no mercado de trabalho. Entretanto, é pertinente destacar que em 2018, dos trabalhadores formais brasileiros com deficiência, apenas 8,9% correspondiam às pessoas com deficiência mental ou intelectual, classificação que englobava também o TEA, por conta da ausência de uma classificação própria (MPT & OIT, 2021). De forma geral, tanto o cenário internacional quanto o brasileiro fornecem um panorama claro da falta de pesquisas e dados sobre autismo na população adulta, assim como indicações de um acesso extremamente dificultado aos seus direitos quando se trata de trabalho e emprego.

A partir da escassez de pesquisas brasileiras sobre adultos autistas e trabalho, assim como da centralidade das adaptações para assegurar suporte adequado e qualidade

de vida para essa população, evidencia-se a pertinência de mapear os estudos desenvolvidos e evidências encontradas a respeito das adaptações que viabilizam a inclusão no mercado de trabalho, fornecendo um escopo do conhecimento científico. Desta forma, ocorre a identificação de lacunas de pesquisa, e, consequentemente, possibilita o desenvolvimento de novos estudos e intervenções com um foco assertivo, para a promoção efetiva de inclusão de autistas nesse contexto. Assim, o presente trabalho visa identificar as publicações recentes relacionadas à temática de adaptações no trabalho para a população de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), assim como mapear a quantidade de produções sobre o tema, suas características e seus resultados.

Método

O método utilizado foi uma revisão de escopo, que configura uma síntese do conhecimento científico a respeito do tema escolhido, abordando-o de forma sistemática para identificar seus principais conceitos e teorias, bem como lacunas na produção científica e evidências encontradas por estudos empíricos. (Tricco et al., 2018). A pesquisa foi realizada utilizando como guia os parâmetros da PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR), documento que fornece orientações para garantir uma boa qualidade metodológica neste tipo de pesquisa. Para a seleção dos artigos que compõem esse estudo foram utilizados como critérios de inclusão: trabalhos publicados nos últimos 5 anos; nos idiomas inglês ou português, que possuam caráter empírico. Também foram adotados os seguintes critérios de exclusão: trabalhos cujo foco não tenha relação com a temática de trabalho na população autista, trabalhos que não abordem adaptações para autistas. Para isto foram realizadas buscas nas bases Pubmed, Psycinfo, Scopus e Web of Science, utilizando descritores referentes à adulterz, ao autismo e ao trabalho, escolhidos com base nas palavras-chave de artigos relevantes³. Visando manter a relevância científica da pesquisa, a busca feita originalmente no segundo semestre de 2023 foi atualizada no mesmo período do ano seguinte, incluindo assim, as publicações mais recentes que se adequam aos critérios de inclusão aqui definidos.

Foram considerados apenas trabalhos publicados entre os anos de 2018 e 2024 e cuja população seja adulta. Inicialmente foram excluídos os trabalhos em duplicidade. Em seguida, os títulos, palavras-chaves e resumo dos trabalhos foram lidos e avaliados por dois revisores, verificando o atendimento aos critérios de inclusão ou exclusão. Por fim, cada um dos estudos pré-selecionados foi lido na íntegra por apenas um dos revisores, averiguando

³ A string de busca completa utilizada em cada uma das bases está disponível para consulta em material suplementar através do link: <https://bit.ly/4gEzh6A>

novamente os critérios de inclusão e exclusão. Com a seleção dos artigos finalizada, foi realizada a extração e categorização dos dados pertinentes destes trabalhos.

Os dados utilizados nesta revisão foram extraídos através da leitura completa dos artigos incluídos pelos revisores, que registraram as seguintes informações a respeito de cada publicação: Título, Ano de Publicação, Autores, País, Método, Amostra, Fonte da Informação e Adaptações Relatadas, apontando também os indicadores utilizados para mensurar resultados, quando aplicável. Além disso, as adaptações identificadas foram agrupadas em 5 categorias temáticas, elaboradas com base nos conceitos de domínios ambientais da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Esta classificação foi realizada de forma dedutiva, a partir do domínio ambiental em que cada adaptação se enquadra (OMS, 2004). A CIF foi escolhida como parâmetro por compor a base da avaliação biopsicossocial da deficiência no Brasil, sendo um importante referencial para articular os resultados de pesquisas com as políticas públicas do país (Bernardes, Marcelino & Vilela, 2024). Adicionalmente, foi estabelecida uma caracterização mais específica para cada domínio, tendo em vista as

características do contexto laboral. Por fim, as informações foram analisadas, gerando os resultados relatados a seguir.

Resultados

Nesta seção serão apresentados primeiramente o fluxograma com a descrição das fontes de dados e resultados excluídos sob cada critério, assim como a origem dos estudos e suas características básicas. A seguir, são apontados os principais resultados que foram comuns à maioria dos estudos, em relação à importância das adaptações e à percepção dos líderes e empregadores sobre elas. Então, são elencadas as categorias de adaptações utilizadas e, por último, se descreve cada uma delas, sua prevalência e referências.

Foram incluídas nesta revisão 45 produções, conforme ilustrado em maior detalhe pela Figura 1. No total foram excluídos 575 estudos, tendo em sua maioria (405) a incongruência com o tema da revisão como causa de exclusão. Com o intuito de viabilizar a leitura objetiva e clara, os principais dados coletados estão resumidos a seguir⁴.

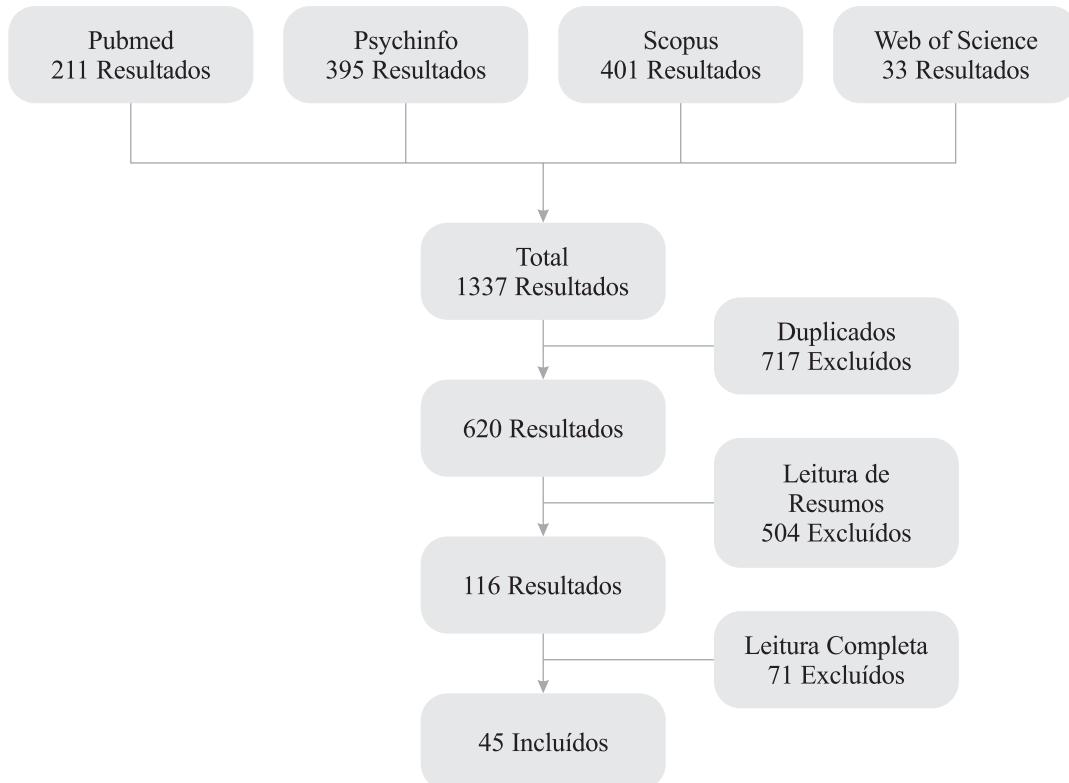


Figura 1. Fluxograma de Seleção dos Estudos Incluídos

⁴ O registro completo dos dados coletados está disponível para consulta em material suplementar através do link: <https://bit.ly/4gEzh6A>

Quanto à nacionalidade das publicações, 20 eram dos Estados Unidos e 10 eram do Reino Unido, enquanto o restante dos estudos era atribuído a um ou mais dos seguintes países: Austrália, Canadá, Holanda, Israel, Polônia e Suécia. Já no que se refere ao ano de publicação, nota-se um aumento do número de estudos no ano de 2021, com 10 trabalhos publicados, se mantendo nos anos seguintes.

Observou-se a predominância de estudos qualitativos, transversais e exploratórios ou descriptivos e estudos de casos múltiplos, havendo também algumas intervenções com grupos pequenos. Quanto à amostra, a maioria das publicações foca em autistas adultos empregados, sendo que 7 estudos abordaram diretamente apenas gestores, colegas, mentores ou familiares. Da mesma forma, o próprio sujeito costumava ser o responsável por fornecer as informações utilizadas, principalmente por meio de entrevistas ou questionários.

Diversos estudos abordavam a relutância de profissionais autistas em revelar o seu diagnóstico e pedir adaptações no trabalho, mesmo quando essas eram necessárias (Anderson, 2021; Berman, 2022; Buckley et al., 2021; Chen & Yakubova, 2024; Davies et al., 2022; Djela, 2021; Marshall, 2023; Nagib & Wilton, 2021; North, 2023; Remington & Pellicano, 2019; Romualdez et al., 2021; Schmidt et al., 2024; Tomas et al., 2022; Underhill, 2023; Waisman-Nitzan et al., 2021; Whelpley & Woznyj, 2023). Em consonância com este apontamento, foi levantada a importância de culturas organizacionais que valorizem diversidade de forma geral, para proporcionar um espaço mais receptivo a estes trabalhadores (Brouwers et al., 2024; Chen & Yakubova, 2024; Diener et al., 2020; Djela, 2021; Hayward et al., 2019; Högstedt et al., 2022; Marshall, 2023; Martin, 2021; North, 2023; Romualdez et al., 2021; Schmidt et al., 2024; Thomas, 2023; Tomas et al., 2022; Tomczak, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021; Waisman-Nitzan, 2023).

As adaptações foram referidas como elemento essencial para a realização das atividades de trabalho por parte das pessoas autistas, e, por consequência, para a manutenção e obtenção de sucesso no emprego (Brenner, 2022; Buckley et al., 2021; Bury et al., 2024; Chambers, 2024; Davies et al., 2022; Diener et al., 2020; Djela, 2021; Dreaver et al., 2020; Hayward et al., 2020; Högstedt et al., 2022; Lee et al., 2022; Lopez et al., 2021; Marshall, 2023; Martin et al., 2023; Nagib & Wilton, 2021; Petty et al., 2023; Rampton et al., 2023; Romualdez et al., 2021; Schmidt et al., 2024; Stofferahn, 2018; Thomas, 2023; Tomczak, 2022; Waisman-Nitzan, 2023; Whelpley & Woznyj, 2023; Whelpley et al., 2021). Além disso, aponta-se que não é possível estabelecer um padrão universal de adaptações para pessoas autistas, mas que estas devem ser elaboradas individualmente, em construção conjunta com o profissional (Berman, 2022; Brenner, 2022; Bury et al., 2024; Chambers, 2024; Diener et al., 2020; Högstedt et al., 2022; Petty et al., 2022; Pierce,

2018; Remington & Pellicano, 2019; Tomczak, 2022; Whelpley & Woznyj, 2023).

Já quanto aos líderes e empregadores, os estudos indicaram que a relação do trabalhador autista com sua liderança direta é um ponto fundamental para a manutenção do emprego dessa população (Anderson, 2021; Brouwers et al., 2024; Bury et al., 2024; Chen & Yakubova, 2024; Djela, 2021; Dreaver et al., 2020; Hayward et al., 2019; Lee et al., 2022; Lowery, 2018; Martin et al., 2023; Peijen & Bos, 2022; Pierce, 2018; Tomczak, 2022; Whelpley & Woznyj, 2023; Whelpley et al., 2021). Nos relatos de líderes fica evidente o valor percebido de trabalhar com um colaborador autista, seja por adquirir novas habilidades nessa experiência ou mesmo por desenvolver suas competências como líder de modo geral (Harvery et al., 2021; Martin et al., 2023; Pierce, 2018; Remington & Pellicano, 2019; Stofferahn, 2018; Waisman-Nitzan et al., 2019).

Visando descrever mais detalhadamente as adaptações relatadas, foram elencadas 5 categorias no que se refere a adaptações para autistas no trabalho, derivadas dos domínios ambientais da CIF, mas com modificações para se adequar às especificidades do ambiente de trabalho. Aborda-se a seguir a descrição das categorias, assim como sua relação com o respectivo domínio ambiental da CIF, exemplos de adaptações pertencentes e achados do presente estudo referentes a cada uma. De forma complementar, a Figura 2 indica a prevalência de cada categoria nos trabalhos incluídos.

A categoria Objetos e softwares origina-se no domínio ambiental Produtos, equipamentos e tecnologia, que inclui produtos, equipamentos ou tecnologias adaptadas ou desenvolvidas especificamente para auxiliar no funcionamento de PcDs. Considerando o contexto laboral, a categoria delimita adaptações que se dão na forma de produtos oferecidos para o trabalhador, desde objetos como fones abafadores de ruído (North, 2023; Pierce, 2018; Tomczak, 2022; Underhill, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021); suportes visuais, como calendários, guias, checklists e rotinas com passo a passo de tarefas (Chen & Yakubova, 2024; Högstedt, et al., 2022; Richardson et al., 2019; Tomczak, 2022; Whelpley & Woznyj, 2023); até soluções como softwares e apps para comunicação, gestão de tempo e tarefas (Djela, 2021; McKnight-Lizotte, 2018; Nagib & Wilton, 2021; North, 2023; Richardson et al., 2019; Tomczak, 2022) . Uma adaptação de destaque dessa categoria foi a ferramenta *My Life Plan*, em que se traça um plano a partir das preferências do funcionário autista e é gerado um documento de 1 página com o perfil delimitado. Este documento então é distribuído aos demais funcionários que irão trabalhar com a pessoa autista para que conheçam e se preparem para lidar com as particularidades deste indivíduo (Brenner, 2022). Destaca-se que esta é a categoria menos citada nos estudos analisados.

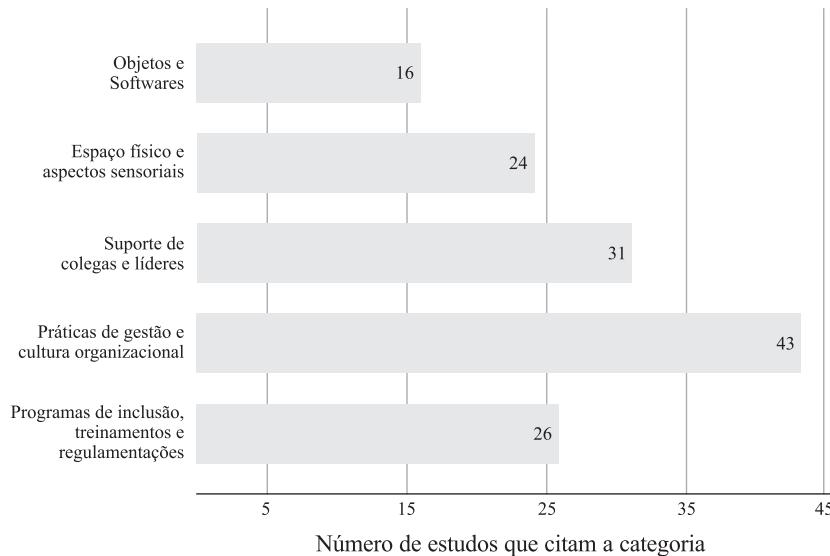


Figura 2. Prevalência das Categorias de Adaptações nos Estudos da Revisão

A categoria Espaço físico e aspectos sensoriais deriva do domínio ambiental Ambiente natural e mudanças no ambiente feitas pelo ser humano, que descreve elementos e componentes do ambiente físico, sejam eles naturais ou frutos da intervenção humana. Para o presente estudo, foram consideradas pertencentes aqui as adaptações que visam alterar o ambiente físico do trabalho e seus impactos sensoriais como a redução da iluminação (Anderson, 2021; Chen & Yakubova, 2024; Harvery et al., 2021; Marshall, 2023; North, 2023; Petty et al., 2023; Pierce, 2018; Tomas et al., 2022), do barulho (Brouwers et al., 2024; Buckley et al., 2021; Bury et al., 2024; Chen & Yakubova, 2024; Marshall, 2023; Petty et al., 2023; Pierce, 2018; Tomas et al., 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021; Whelpley & Woznyj, 2024) e de distrações visuais do ambiente (Waisman-Nitzan et al., 2021), um espaço de trabalho privado (Berman, 2022; Lee et al., 2022; North, 2023; Tomczak, 2022; Underhill, 2022;) ou em área com menor fluxo de pessoas (Bury et al., 2024) e a disponibilização de uma sala silenciosa para onde possa se retirar (Anderson, 2021; North, 2023; Pierce, 2018; Tomczak, 2022; Whelpley & Woznyj, 2024).

A categoria Suporte de colegas e líderes decorre do domínio ambiental Supporte e Relacionamentos, que abarca pessoas ou animais que prestam algum tipo de suporte e os relacionamentos estabelecidos com elas. Adaptações descritas nesta categoria são aquelas que referenciam o apoio fornecido ao trabalhador pelos colegas e líderes. É importante destacar que a categoria não se refere à pessoa do colega ou líder em si, mas ao suporte físico e emocional prestado. Foi a segunda categoria mais citada nas publicações analisadas, destacando o papel de suporte e apoio que as relações do ambiente de trabalho possuem para os funcionários autistas (Brouwers et al., 2024; Buckley et al.,

2021; Bury et al., 2024; Cardon, 2023; Chen & Yakubova, 2024; Djela, 2021; Dreaver et al., 2020; Harvery et al., 2021; Hayward et al., 2019, 2020; López et al., 2021; Lowery, 2018; Martin, 2021; Martin et al., 2023; Peijen & Bos, 2022; Petty et al., 2023; Richardson et al., 2019; Thomas, 2023; Tomeczak, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021; Whelpley et al., 2021).

A categoria Práticas de gestão e cultura organizacional surge a partir do domínio ambiental Atitudes, que trata das crenças, valores, costumes e práticas das demais pessoas, assim como suas consequências observáveis, afetando o comportamento individual e vida social em todos os níveis. Considerando as especificidades do ambiente de trabalho, foram classificadas nesta categoria adaptações que envolviam o comportamento de líderes, colegas e da organização como um todo. São exemplos práticas como: horários e local de trabalho flexíveis (Harvery et al., 2021; Hayward et al., 2019; Högstedt et al., 2022; Jang et al., 2024; Lowery, 2018; Martin, 2021; Tomczak, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021), comunicação clara e por escrito (Martin, 2021; Tomeczak, 2022; Underhill, 2022; Whelpley & Woznyj, 2023), auxílio para lidar com mudanças e estabelecer rotinas claras (Brouwers et al., 2024; Djela, 2021; Harvery et al., 2021; Underhill, 2022); oferecer maior previsibilidade (Anderson, 2021; Cardon, 2023; Petty et al., 2023; Underhill, 2022); reduzir as demandas sociais no ambiente de trabalho (Bury et al., 2024; Diener et al., 2020; Hayward et al., 2020; López et al., 2021; Martin, 2021; Tomas et al., 2022; Whelpley & Woznyj, 2023); ajuda com priorização de tarefas (Högstedt et al., 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021); realizar pausas (Berman, 2022; Lee et al., 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021); tempo sozinho ou em silêncio para se concentrar e redução da carga de trabalho (Berman, 2022; Cardon,

2023; Lee et al., 2022; North, 2023; Richardson et al., 2019; Tomczak, 2022). Além das práticas citadas, essa categoria também inclui posturas mais amplas que impactam na acessibilidade para os trabalhadores autistas, sendo as principais: cultura inclusiva, de aceitação e suporte; conhecimento sobre autismo e abertura para aprender mais sobre e foco nas necessidades e potencialidades do indivíduo, fornecendo adaptações e oportunidades com base no perfil do profissional (Bury et al., 2024; Jang et al., 2024). Esta foi a categoria mais presente nas publicações analisadas, estando ausente em apenas 2 trabalhos. Além disso, foi a categoria com maior quantidade e variedade das adaptações relatadas.

Por fim, a categoria Programas de inclusão, treinamentos e regulamentações tem como base o domínio ambiental Serviços, sistemas e políticas, que designa serviços de apoio disponíveis para as PcDs, assim como os sistemas que os organizam e as políticas que os regulamentam. Adaptando para o contexto de trabalho, a categoria abarcou as adaptações que configuram serviços oferecidos pelas empresas ou normas que regulam estes serviços. Alguns exemplos das adaptações incluídas são o treinamento para colegas de trabalho e supervisores sobre o autismo e como trabalhar com pessoas autistas (Bury et al., 2024; Davies et al., 2022; Diener et al., 2020; Dreaver et al., 2020; Hayward et al., 2019; Marshall, 2023; Petty et al., 2023; Rampton et al., 2023; Remington & Pellicano, 2019; Romualdez et al., 2021; Thomas, 2023; Underhill, 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021); fornecer mentoria ou um *Job coach* – profissional para endereçar necessidades individuais de suporte e mentoría (Chambers, 2024; Djela, 2021; Martin et al., 2023; Peijen & Bos, 2022; Thomas, 2023); programas específicos de empregabilidade para pessoas autistas e avaliação do perfil cognitivo e de empregabilidade (Chen & Yakubova, 2024; López et al., 2021), procedimento centrado na identificação do funcionamento do trabalhador autista e possíveis adaptações (Hayward et al., 2019; Petty et al., 2023; Pierce, 2018).

Discussão

Os resultados apontam que, a partir de 2021, houve um aumento considerável no número de estudos que abordam adaptações no trabalho para pessoas autistas. Pode-se relacionar esse crescimento ao aumento geral de estudos do TEA e de outros transtornos do neurodesenvolvimento na população adulta (Kirby & McDonald, 2021).

Já no que diz respeito ao país originário dos artigos, aponta-se que a escassez de estudos sobre TEA é uma realidade em todo o Sul global, visto que a maioria dos estudos encontrados sobre o assunto são dos Estados Unidos ou do Reino Unido. Em especial, no que se refere à produção de conhecimento científico no Brasil, há uma grande lacuna de estudos que investiguem as relações de adaptação no trabalho e seus efeitos. Este achado reforça as

indicações da literatura da escassez de estudos nacionais sobre TEA, mostrando que essa tendência se mantém nos estudos sobre autismo e trabalho. (Brentani et al., 2021)

A complexidade da escolha acerca da revelação do diagnóstico e solicitação de adaptações no ambiente profissional é um fenômeno já registrado pela literatura e corroborado pelos resultados apresentados. A revelação dessa informação pode ter efeitos tanto positivos, como o acesso a adaptações, quanto negativos, como discriminação (Lindsay et al., 2019; Morris et al., 2025). Muitos estudos incluídos destacaram a importância de culturas organizacionais que valorizem a diversidade de forma geral, como elemento que as torna mais acolhedoras para profissionais autistas. A literatura da área indica que profissionais autistas relatam experiências positivas em empresas cuja cultura promove maior conscientização e aceitação sobre o autismo, advogando em favor desses espaços (Morris et al., 2025; Southey et al., 2024).

Em se tratar de legislação, no Brasil, apesar da existência de leis como a LBI e a Lei Berenice Piana, descritas anteriormente, não é possível haver uma implementação efetiva do que nelas é proposto, visto que não existem diretrizes de implementação quanto às propostas (Lei nº 12.764, 2012; Lei nº 13.146, 2015). Destaca-se, assim, a baixa prevalência de estudos que busquem propor e avaliar, através de indicadores, intervenções no escopo delimitado, além de que, as poucas existentes ainda contam com baixo número de participantes. Este fator denuncia a ausência de evidências robustas a respeito de adaptações para autistas no trabalho, o que resulta na impossibilidade de se instaurarem políticas públicas efetivas neste sentido.

Estudos anteriores já apontam as adaptações como potencial contribuinte para melhores experiências de trabalho por parte das pessoas autistas. Sugerem ainda que a maioria das adaptações encontradas nestes estudos eram feitas sob medida para o emprego e o indivíduo em questão (Khalifa et al., 2019). Os resultados encontrados dialogam com este indício, apontando que não é possível estabelecer um modelo único de adaptações para pessoas autistas. Por sua vez, estes achados também se alinham com a compreensão de adaptações razoáveis como resultado de um processo de diálogo participativo, e com as indicações do DSM-5 quanto à escolha dos serviços de suporte a serem oferecidos (APA, 2022; Martel, 2011). Assim, entende-se que políticas de acessibilidade no trabalho para autistas no Brasil devem pensar as adaptações de forma individualizada, construindo em conjunto com o próprio trabalhador um plano que considere suas diferentes habilidades e necessidades.

Quanto ao tipo de adaptações, destaca-se a presença da categoria de Práticas de gestão e cultura organizacional na grande maioria dos estudos (43), assim como a menor prevalência de práticas que se enquadram em Objetos e softwares ou Espaço físico e aspectos sensoriais. Esse

dado corrobora o estudo realizado nos Estados Unidos pela *Job Accommodation Network* (2024), que aponta que a maioria das adaptações solicitadas pelos funcionários geram pouco ou nenhum custo para a empresa. Tendo isso em vista, destaca-se que entre as PcDs, pessoas autistas são as que apresentam as menores taxas de emprego (Roux et al., 2013). Identifica-se uma possível relação entre este dado e os resultados encontrados, visto que limitações advindas de barreiras atitudinais podem causar maior dificuldade de compreender com clareza a necessidade de adaptações, gerando ainda mais obstáculos para a inclusão laboral (Del Porto & Assumpção Jr., 2023).

A categoria de suporte de colegas e líderes também esteve bastante presente nos estudos analisados. Tais achados são coerentes com a ideia de que o suporte necessário para profissionais autistas desempenhem suas funções e se desenvolverem é um suporte humano, se dando através do apoio de gestores e membros de equipe (Del Porto & Assumpção Jr., 2023). Ainda, Southey et al. (2024) aponta que relações positivas com colegas e supervisores foram consideradas importantes para o sucesso profissional pelas pessoas autistas.

Por fim, ressalta-se como estes resultados refletem também a visão de empresas e líderes sobre adaptações e acessibilidade. Conforme Waismann-Nitzan et al. (2018), acessibilidade foi percebida por eles através de duas abordagens opostas: como adaptações na forma que o trabalho é realizado que levem em conta as necessidades de cada trabalhador; ou como uma situação em que o empregador aceita uma redução de produtividade em razão de uma limitação individual. Esta segunda visão conversa com o modelo biomédico da deficiência e com as demandas de saúde do trabalhador e como elas são tratadas no contexto brasileiro. Isto responsabiliza o indivíduo pelas limitações, como sendo algo intrínseco às PcDs (Foresti & Bousfield, 2022). Além disso, na lógica neoliberal de produção, em que o objetivo final de toda ação visa maximizar os lucros, demandas de saúde passam a ser negligenciadas. Assim, emerge o conceito da autossuficiência como central na valorização do indivíduo dentro do capitalismo. Portanto, não é de interesse ao sistema atual, tanto no aspecto econômico quanto no ideológico, que se invista em políticas de inclusão para PcDs (Mladenov, 2016).

Considerações Finais

O presente estudo busca auxiliar na construção de novas pesquisas sobre autismo e trabalho que sejam pertinentes à realidade brasileira. Esta revisão demonstra o papel essencial das adaptações para a participação laboral de pessoas autistas, além de especificar os tipos de adaptações mais presentes nos estudos incluídos. Tais resultados apontam que adaptações nas práticas de gestão e cultura organizacional são as principais citadas, indicando uma área de atenção ao desenvolver adaptações para esta população.

Esta pesquisa apresenta algumas limitações, dentre elas o fato de que a leitura integral dos estudos foi realizada por apenas um dos revisores, devido a restrições de tempo e recursos. Isto pode ter influenciado na consistência da análise, assim como o processo de categorização das adaptações, que foi baseado nessa leitura. Além disso, a natureza da revisão de escopo, com uma pergunta de pesquisa mais ampla e exploratória, pode ocasionar resultados menos diretivos, limitando a elaboração de uma conclusão mais definitiva. Para lidar com este aspecto, adotou-se um sistema estruturado de categorias, que permitiu organizar os dados de forma mais estruturada, facilitando a interpretação dos achados.

É sugerido que futuros estudos foquem na proposta e avaliação de intervenções inclusivas, desenvolvendo estudos empíricos robustos, que possam ser transpostos para construção de políticas públicas e práticas corporativas. Ainda, ressalta-se a importância de que as intervenções que priorizem a construção conjunta de planos individualizados de adaptações, considerando as particularidades de cada trabalhador.

Declaração de conflito de interesses

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências*

- *Anderson, A. (2021). Job seeking and daily workforce experiences of autistic librarians. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion (IJIDI)*, 5(3). <https://doi.org/10.33137/ijidi.v5i3.36196>
- Andrade, F. C. D., Wu, F., An, R., & Stellrecht, A. (2016). Employment status and health outcomes among Brazilian adults. *International Health*, 8(6), 413-422. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihw030>

* O * indica as obras incluídas nesta revisão.

- *Berman, A. (2022). Making work work: improving employment outcomes for autistic adults (Order No. 28965408). Available from Publicly Available Content Database. (2634561475). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/making-work-improving-employment-outcomes/docview/2634561475/se-2>
- Bernardes, L. C. G., Marcelino, M. A., & Vilela, L. V. de O. (2024). Avaliação da deficiência para acesso a políticas públicas: contribuições para um instrumento unificado de avaliação da deficiência. *Ipea*, 118 p. (Texto para Discussão, n. 2979). <http://dx.doi.org/10.38116/td2979-port>
- *Brenner, E. S.K. (2022). *How do an organization and its employment services team support people with autism in the workplace?* [Doctoral thesis, Northeastern University]. Northeastern University Library Digital Repository Service. <https://doi.org/10.17760/D20581975>
- Brentani, H., Polanczyk, G. V., & Miguel, E. C. (2021). Brazil and autism. In *Encyclopedia of autism spectrum disorders* (p. 734-744). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91280-6_102021
- Brouwers, E. P. M., Bergijk, M., van Weeghel, J., Detaille, S., & Dewinter, J. (2024). What is the meaning of paid employment for well-being? A focus group study on differences and similarities between autistic adults with and without employment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(3), 415-424. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10136-0>
- *Brouwers, E.P., Bergijk, M., van Weeghel, J., Detaille, S., Kerkhof, H., & Dewinter, J. (2024). Barriers to and facilitators for finding and keeping competitive employment: a focus group study on autistic adults with and without paid employment. *Journal of occupational rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10181-3>
- *Buckley, E., Pellicano, E., & Remington, A. (2021). “The real thing I struggle with is other people’s perceptions”: the experiences of autistic performing arts professionals and attitudes of performing arts employers in the UK. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51, 45-59. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04517-0>
- *Bury, S. M., Zulla, R., Spoor, J. R., Flower, R. L., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2024). An ecological systems model of employee experience in industry-led autism employment programmes. *Autism*, 28(6), 1457-1470. <https://doi.org/10.1177/13623613241241574>
- *Cardon, P. (2023). Communication apprehension among autistic professionals. *Business and Professional Communication Quarterly*, 88(2), 249-276. <https://doi.org/10.1177/23294906231191272>
- *Chambers, E. V. (2024). *Strategies managers use to integrate autistic employees into a diverse workforce.* [Doctoral Study, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/15385>
- *Chen, B.B., & Yakubova, G. (2024). What do autistic youth and young adults want at work? a qualitative study of autistic individuals’ views on key workplace supports. *Autism in Adulthood*. <https://doi.org/10.1089/aut.2023.0092>
- *Davies J, Heasman B, Livesey A, Walker A, Pellicano E, et al. (2022) Autistic adults’ views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PLOS ONE* 17(8): e0272420. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>
- Del Porto, J. A., & Assumpção Jr., F. B. (Org.). (2023) *Autismo no adulto*. Editora dos Editores e Artmed.
- *Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D’Astous, V., & Lasrich, L. (2020). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Work (Reading, Mass.)*, 67(1), 223-237. <https://doi.org/10.3233/WOR-203268>
- *Djela, M. (2021), Change of autism narrative is required to improve employment of autistic people. *Advances in Autism*, 7(1), 86-100. <https://doi.org/10.1108/AIA-11-2019-0041>
- *Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S.J., Adolfsson, M., Black, M.H., & Falkmer, M. (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers’ perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50, 1657-1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Foresti, Taimara, & Bousfield, Andréa Barbará da Silva. (2022). A compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social. *Revista Psicología Política*, 22(55), 654-667. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000300010&lng=pt&tlang=pt.

- *Harvery, M., Froude, E. H., Foley, K.-R., Trollor, J. N., & Arnold, S. R. C. (2021). Employment profiles of autistic adults in Australia. *Autism Research*, 14(10), 2061-2077. <https://doi.org/10.1002/aur.2588>
- *Hayward, S.M., Mcvilly, K.R., & Stokes, M.A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- *Hayward, S.M., Mcvilly, K.R., & Stokes, M.A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 76, 101571. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101571>
- Herber, G.-C., Ruijsbroek, A., Koopmanschap, M., Proper, K., van der Lucht, F., Boshuizen, H., Polder, J., & Uiters, E. (2019). Single transitions and persistence of unemployment are associated with poor health outcomes. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7059-8>
- Hergenrather, K. C., Zeglin, R. J., McGuire-Kuletz, M., & Rhodes, S. D. (2015). Employment as a social determinant of health: A review of longitudinal studies exploring the relationship between employment status and mental health. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 29(3), 261-290. <https://doi.org/10.1891/2168-6653.29.3.261>
- *Högstedt, E., Igelström, K., Korhonen, L., Käcker, P., Marteinsdottir, I., & Björk, M. (2022). ‘It’s like it is designed to keep me stressed’—Working sustainably with ADHD or autism. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(8), 1280-1291. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2143420>
- IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. (2022). *Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil*. IBGE. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101964>
- *Jang, J., Moharana, S., Carrington, P., & Begel, A. (2024). “It’s the only thing I can trust”: Envisioning large language model use by autistic workers for communication assistance. *Proceedings of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. <https://doi.org/10.1145/3613904.3642894>
- Jiang, M., Lu, T., Yang, K., Li, X., Zhao, L., Zhang, D., Li, J., & Wang, L. (2023). Autism spectrum disorder research: Knowledge mapping of progress and focus between 2011 and 2022. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1096769>
- Job Accommodation Network (Updated 05/04/2024). *Workplace accommodations: Low cost, high impact*. Retrieved from <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Kirby, A. V., & McDonald, K. E. (2021). The state of the science on autism in adulthood: Building an evidence base for change. *Autism in Adulthood*, 3(1), 2-4. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.29018.avk>
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2019). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 42(9), 1316-1331. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- *Lee, N.R., McQuaid, G.A., Grosman, H.E., Jayaram, S., & Wallace, G.L. (2022). Vocational outcomes in ASD: An examination of work readiness skills as well as barriers and facilitators to employment identified by autistic adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05804-8>
- Lei No. 12.764. (2012, 27 de dezembro). *Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm
- Lei No. 13.146. (2015, 06 de julho). *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2019). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597-610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- *López, B., Kargas, N., Udell, J., Rubín, T., Burgess, L., Dew, D., McDonald, I., O’Brien, A. and Templeton-Mepstead, K. (2021). Evaluation of the ACE employment programme: helping employers to make tailored adjustments for their autistic employees. *Advances in Autism*, Vol. 7 No. 1, pp. 3-15. <https://doi.org/10.1108/AIA-11-2019-0038>
- *Lowery, L.A. (2018). Perceived benefits of common educational and employment supports for adults with autism spectrum disorder. *The American Journal of Occupational Therapy*, 72, 7211505109p1. <https://doi.org/10.5014/ajot.2018.72S1-PO4014>

- Maenner, M. J., Warren, Z., Williams, A. R., Amoakohene, E., Bakian, A. V., Bilder, D. A., Durkin, M. S., Fitzgerald, R. T., Furnier, S. M., Hughes, M. M., Ladd-Acosta, C. M., McArthur, D., Pas, E. T., Salinas, A., Vehorn, A., Williams, S., Esler, A., Grzybowski, A., Hall-Lande, J., ... Shaw, K. A. (2023). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years — autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, united states, 2020. *MMWR. Surveillance Summaries*, 72(2), 1-14. <https://doi.org/10.15585/mmwr.ss7202a1>
- *Marshall, B. A. (2022). *Workplace neurodiversity: An exploratory study* [Doctoral dissertation, Alliant International University]. ProQuest Dissertations & Theses. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/workplace-neurodiversity-exploratory-study/docview/2727595283/se-2>
- Martel, L. de C.V. (2011) Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. *SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos*, 8(14), 89-113. <http://dspace.stj.jus.br/dspace/handle/2011/44475>
- *Martin, N. (2020). Perspectives on UK university employment from autistic researchers and lecturers. *Disability & Society*, 36(9), 1510-1531. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1802579>
- *Martin, V., Flanagan, T. D., Vogus, T. J., & Chênevert, D. (2022). Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum. *Disability and Rehabilitation*, 45(11), 1784-1795. <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>
- *McKnight-Lizotte, M. (2018). Work-related communication barriers for individuals with autism: A pilot qualitative study. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 24(1), 12-26. <https://doi.org/10.1017/jrc.2018.4>
- Ministério Público do Trabalho. (2014). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: Declaração Universal dos Direitos Humanos. https://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf
- Mladenov, T. (2016). Disability and social justice. *Disability & Society*, 31(9), 122-1241. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256273>
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336. <https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- MPT & OIT. (2021). Bloco D: Perfil das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. In *Incluir: O que é, como e por que fazer?* (p. 89-122). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_821892.pdf
- *Nagib, W., & Wilton, R. (2021). Examining the gender role in workplace experiences among employed adults with autism: Evidence from an online community. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 55(1), 27-42. <https://doi.org/10.3233/JVR-211144>
- Neurodevelopmental disorders. (2022). In *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. American Psychiatric Association Publishing. (5th ed., text rev.). https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787.x01_neurodevelopmental_disorders
- *North, G. (2023). Reconceptualising ‘reasonable adjustments’ for the successful employment of autistic women. *Disability & Society*, 38(6), 944-962. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1971065>
- Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Promovendo a diversidade e a inclusão mediante adaptações no local de trabalho – um guia prático*. Santa Causa Boas Ideias & Projetos.
- *Peijen, R., & Bos, M.C. (2021). Brief report: The benefits of an employer-based work-experience program for participants with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 52, 890-896. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04976-z>
- *Petty, S., Eccles, N., Tunstall, L., & Richardson, H. (2023). Shortlists of workplace support for autistic employees: A freelist study in the UK. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 59(3), 321-330. <https://doi.org/10.3233/JVR-230040>
- *Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2022). Workplace adjustments for autistic employees: What is ‘reasonable’? *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53, 236-244. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>

- *Pierce, J. E. (2018). *Leaders' strategies to support and accommodate employees with high-functioning autism*. [Doctoral dissertation, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4751>
- Pulford, A., Thapa, A., Thomson, R. M., Guilding, A., Green, M. J., Leyland, A., Popham, F., & Katikireddi, S. V. (2022). Does persistent precarious employment affect health outcomes among working age adults? A systematic review and meta-analysis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, jech – 2022–219292. <https://doi.org/10.1136/jech-2022-219292>
- Morris, R., Southey, S., & Pilatzke, M. (2025). Autistic-inclusive employment: A qualitative interpretive meta-synthesis. *The British Journal of Social Work*, 55(4), 1794-1815. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaf024>
- *Rampton, G., Remiz, F., & DiRezze, B. (2023). Early employment outcomes for individuals on the autism spectrum: When judiciously selected and supported for competitive employment in highly skilled technical jobs. *Consulting Psychology Journal*, 75(4), 354-368. <https://doi.org/10.1037/cpb0000225>
- Redação Censo 2022. (2023, 27 de fevereiro). Uma pergunta que abre portas: Questão sobre autismo no Censo 2022 possibilita avanços para a comunidade TEA. *Censo Demográfico 2022 – IBGE*. <https://censo2022.ibge.gov.br/noticias-por-estado/36346-uma-pergunta-que-abre-portas-questao-sobre-autismo-no-censo-2022-possibilita-avancos-para-a-comunidade-tea>
- *Remington, A., & Pellicano, E. (2019). ‘Sometimes you just need someone to take a chance on you’: An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 516-534. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.66>
- *Richardson, L., McCoy, A., & McNaughton, D. (2019). “He’s worth the extra work”: The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication (AAC) as reported by adults with ASD, family members, and employers. *WORK*, 62(2), 205-219. <https://doi.org/10.3233/WOR-192856>
- *Romualdez, A. M., Walker, Z., & Remington, A. (2021). Autistic adults’ experiences of diagnostic disclosure in the workplace: Decision-making and factors associated with outcomes. *Autism & Developmental Language Impairments*, 6. <https://doi.org/10.1177/23969415211022955>
- Rong, P., Fu, Q., Zhang, X., Liu, H., Zhao, S., Song, X., Gao, P., & Ma, R. (2022). A bibliometrics analysis and visualization of autism spectrum disorder. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884600>
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931-939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Salari, N., Rasoulooor, S., Rasoulooor, S., Shohaimi, S., Jafarpour, S., Abdoli, N., Khaledi-Paveh, B., & Mohammadi, M. (2022). The global prevalence of autism spectrum disorder: A comprehensive systematic review and meta-analysis. *Italian Journal of Pediatrics*, 48(112). <https://doi.org/10.1186/s13052-022-01310-w>
- *Schmidt, E.K., Williams, M., Gimah, L., Espinosa, S.M., & Hickman, R. (2024). Supports and barriers to inclusive workplaces for LGBTQIA+ autistic adults in the United States. *Autism in Adulthood*. <https://doi.org/10.1089/aut.2022.0092>
- Southey, S., Morris, R., Nicholas, D. & Pilatzke, M. (2024) Autistic Perspectives on Employment: A Scoping Review. *J Occup Rehabil* 34, 756-769 . <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10163-x>
- *Thomas J. (2023). *Effectiveness of employment-related support services for adults with autism spectrum disorder: A case study*. [Doctoral dissertation, University of Arizona Global Campus]. ProQuest Dissertations & Theses. <https://www.proquest.com/openview/2f85ea482fab9db0eca1b8e18a086337/>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garrity, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (prisma-scr): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467. <https://doi.org/10.7326/m18-0850>

- *Tomczak, M.T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0535>
- *Tomas, V., Kingsnorth, S., Kirsh, B., Anagnostou, E., & Lindsay, S. (2022). Using the COM-B model and theoretical domains framework to understand workplace disclosure experiences, influencers, and needs among autistic young adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05766-x>
- *Underhill, M. (2022). “*Our disability is communication and everything about getting help is communication*”: A grounded theory analysis of disclosure and negotiation for autism-related accommodations at work [Doctoral dissertation, University of Kansas]. University of Kansas ScholarWorks. <https://hdl.handle.net/1808/35701>
- UNICEF. (s.d.). Declaração universal dos direitos humanos. <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: A systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(10), 730-736. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101891>
- *Waisman-Nitzan, M. (2020). *Workplace accessibility for employees with autism and its associations with work performance and self-efficacy*. [Doctoral dissertation, University of Haifa]. University of Haifa (Israel) ProQuest Dissertations & Theses. <https://search.proquest.com/openview/466206907ca8903ab02dcbe2d9cfa48b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- *Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2018). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481-498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>
- *Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). “It’s like a ramp for a person in a wheelchair”: Workplace accessibility for employees with autism. *Research in developmental disabilities*, 114, 103959. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959>
- *Whelpley, C. E., Banks, G. C., Bochartin, J. E., & Sandoval, R. G. (2020). Tensions on the spectrum: an inductive investigation of employee and manager experiences of autism. *Journal of Business and Psychology*, 36, 283-297. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09676-1>
- *Whelpley, C. E., & Woznyj, H. M. (2023). Balancing the teeter totter: A dialectical view of managing neurodiverse employees. *Human Performance*, 36(4), 133-154. <https://doi.org/10.1080/08959285.2023.2219061>
- World Health Organization. (2013). How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Exposure draft for comment. <https://www.who.int/publications/m/item/how-to-use-the-icf---a-practical-manual-for-using-the-international-classification-of-functioning-disability-and-health>

Recebido: 19/02/2025

1ª reformulação: 18/07/2025

Aceito: 14/08/2025

Sobre os autores:

Sabrina Pilar é autista, psicóloga (PUCRS) e pós-graduanda em Psicoterapia para adultos neurodivergentes na Sínteses. Atualmente, é pesquisadora voluntária no GEDC.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1044-8740>

E-mail: sabrinapilar.psi@gmail.com

Júlia Machado Gindri é graduanda em psicologia (PUCRS). Trabalha como AT (acompanhante terapêutica) com crianças, adolescentes e adultos neurodivergentes. Atualmente, é auxiliar de pesquisa no GEDC.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0795-6078>

E-mail: juliamachadogindri@gmail.com

Gabriel Truccolo é graduando em psicologia (PUCRS) e profissional atuante no acompanhamento terapêutico de crianças e adolescentes. Possui experiência no apoio educacional inclusivo e na criação de estratégias lúdicas de aprendizagem e apoio comportamental.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-4179-3742>

E-mail: truccolo.gabriel@gmail.com

Anna Karina Brito é psicóloga (UFRGS). Atualmente, é pesquisadora voluntária no Grupo Epigenética biopsicossocial e sua herança (BEPI), da UNIFESP.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9633-2673>

E-mail: annakarinabrito@gmail.com

Wagner de Lara Machado é psicólogo (ULBRA), Doutor em Psicologia (UFRGS) e Pós-doutorado como consultor de análise quantitativa de dados e psicométrica (UFRGS). É coordenador do Grupo de Pesquisa Avaliação em Bem-estar e Saúde Mental (ABES). Atualmente, é docente dos cursos de Graduação e Pós-Graduação stricto sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5555-5116>

E-mail: wag.lm.psico@gmail.com