

Inclusão de Pessoas com TEA no Mercado de Trabalho: Uma Revisão Integrativa das Experiências e Desafios Organizacionais

CAROLINE ARAUJO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DAS EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS ORGANIZACIONAIS

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos ocorreu um aumento dos debates sobre diversidade nas organizações, mas algumas diferenças ainda não foram abordadas com profundidade, contribuindo com o apagamento de muitos corpos considerados abjetos (Butler, 2019) no mercado de trabalho e, assim, contribuir com sua exclusão (Rampazo et al., 2022). Se não se debate o assunto, ele acaba por não existir como problemática.

Vemos que, apesar da importância do tema, poucos são os estudos sobre espectro autista e mercado de trabalho (Talarico et al., 2019), chamando a atenção a pouca relevância do tema em Estudos Organizacionais, área que estuda trabalho, diversidade e diferenças há bastante tempo.

As organizações têm sido historicamente abordadas como entidades assépticas em que os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos (Acker, 1990). O questionamento deste modelo de administração revela sua negligência quanto à convivência de indivíduos de distintos segmentos psicográficos e estilos de vida na organização que, para sobreviver, muitas vezes se cala, escondendo-se sob a impessoalidade profissional (Irigaray, 2008).

Essa inclusão laboral está associada, entre outros benefícios, a uma melhor qualidade de vida (Leopoldino, 2015). No entanto, ingressar e se manter no mundo do trabalho apresenta desafios para as pessoas com diagnóstico de TEA uma vez que, Leopoldino (2017) ressalta que o processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho apresenta dificuldades e descontinuidades, entre elas a discriminação dos colegas de trabalho, ofertas de vagas com baixa qualidade e o preconceito dos potenciais empregadores (Ormond et al., 2013; Hillier et al., 2007; Silva, 2013; Robertson, 2009).

Tendo isso como base, neste estudo buscou-se analisar as produções bibliográficas relacionando o Transtorno do Espectro Autista (TEA) com trabalho e vivência organizacional. Para tanto foi realizada uma revisão integrativa das publicações nacionais e internacionais publicadas entre 2018 e 2023 sobre o tema. Desta forma, o artigo está estruturado em três seções principais, além desta introdução e das Considerações Finais. Na primeira seção, O Transtorno do Espectro Autista, será apresentado o quadro teórico e bibliográfico que dá sustentação ao estudo. A seção seguinte trata do percurso metodológico da pesquisa. Na sequência serão apresentados os resultados e a discussão.

O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O autismo e a síndrome de Asperger, segundo Klin (2006) são os transtornos invasivos do desenvolvimento (TID) mais conhecidos, caracterizados pelo início precoce de atrasos e desvios no desenvolvimento das habilidades sociais, comunicativas e outras habilidades.

O autismo passou a ser considerado um tipo clínico específico em 1943, quando Leo Kanner, através de um estudo que analisou 11 casos de crianças com dificuldades semelhantes, diferenciou o autismo da esquizofrenia, destacando o início precoce do primeiro (Kanner, 1943/1997).

De acordo com Ferreira (2018), Kanner descreveu o autismo como caracterizado principalmente por dois sintomas: a solidão e a imutabilidade. Para Kanner, o indivíduo autista tende a evitar ou ignorar estímulos externos, percebendo qualquer alteração no ambiente como algo intrusivo.

Inicialmente classificado como uma manifestação sintomática associada à esquizofrenia infantil, o autismo foi incluído nos manuais psiquiátricos com o DSM-I (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - Associação Americana de Psiquiatria, 1952), onde na segunda edição do manual, o autismo foi novamente caracterizado como um sintoma vinculado à esquizofrenia infantil (Associação Americana de Psiquiatria, 1968).

A inclusão do autismo no DSM-III em 1980 foi significativa pois formalizou o autismo como um diagnóstico. Enquanto a criação do TGD-SOE (Transtorno Global do Desenvolvimento) no DSM-III, em 1987, e a inclusão da síndrome de Asperger no DSM-IV, em 1994, foram cruciais para reposicionar o autismo dentro de um espectro, como apontam Grandin e Panek (2013).

Com a publicação da quinta edição do DSM-5 (APA, 2013), às categorias diagnósticas Transtorno Autista, Transtorno de Asperger, Transtorno Degenerativo da Infância e Transtornos Globais do Desenvolvimento sem Outra Especificação foram unificadas sob a classificação de Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Tal unificação objetivou simplificar o diagnóstico e classificar os traços ou características em uma escala contínua, distribuindo-os em diferentes níveis de severidade, a fim de orientar a provisão dos apoios necessários ao desenvolvimento (APA, 2013).

O problema, segundo Holwerda et al. (2012, p.346), é que ao se falar em Espectro Autista muitos se apegam a características relacionadas ao transtorno, como habilidades limitadas de linguagem e alguns comportamentos sociais, deixando em segundo plano fatores como, por exemplo, a grande capacidade de concentração e foco que, se bem utilizados no trabalho — "tarefas e configurações corretas forem devidamente fornecidas —, podem se tornar competências interessantes para as organizações.

É evidente que as necessidades dos indivíduos com TEA devem ser reconhecidas como diferentes de outros com deficiências de desenvolvimento mais generalizadas e/ou deficiência intelectual (Muller et al., 2003), mas muitas delas, com o devido suporte (Holwerda et al., 2012; Hedley et al., 2018), não são impeditivas ao trabalho, já que vários outros fatores devem ser levados em consideração quando nos referimos ao resultado do trabalho.

Considerando os baixos níveis de independência dos indivíduos com TEA, o grau de suporte oferecido pelas famílias, os serviços de suporte disponíveis e a disposição dos empregadores em incorporar esse grupo em sua força de trabalho podem ser tão decisivos para que os indivíduos possam funcionar adequadamente no emprego como os fatores pessoais [...] (Holwerda et al., 2012, p.346).

De forma geral, como apontam Leopoldino e Coelho (2017, p.143), as dificuldades para se estudar o tema são empecilhos apontados pelos pesquisadores para a baixa produção, o que no Brasil é potencializado com as peculiaridades locais “derivadas do preconceito e desconhecimento a respeito do autismo”, fatores bastante presentes entre empregadores brasileiros (Veras; Castro, 2021), levando a maioria das organizações brasileiras a não oferecerem condições mínimas para a inclusão dessas pessoas (Leopoldino, 2018).

MÉTODOS

Esta pesquisa se trata de uma Revisão Integrativa (RI) que, como afirmam Whittemore e Knafl (2005), é o tipo mais amplo de métodos de revisão de pesquisa, permitindo a inclusão simultânea de pesquisas experimentais e não experimentais para compreender mais plenamente um fenômeno de interesse onde também podem combinar dados da literatura teórica e empírica.

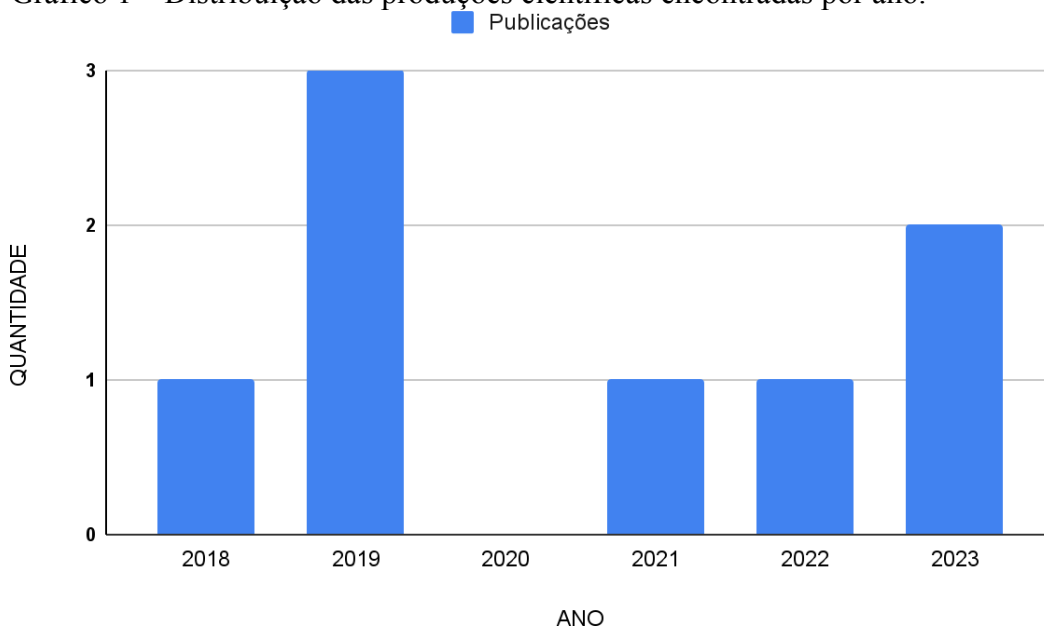
Segundo Botelho, Cunha e Macedo (2011), o método de revisão integrativa deve ser escolhido quando se deseja realizar a síntese e análise do conhecimento científico já produzido sobre o tema investigado, assim sendo, a análise deste artigo buscou revisar publicações acerca da vivência de pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista nas organizações.

Com a definição da temática, foram escolhidas as seguintes palavras-chave como descritores de busca: "Autismo", "Mercado de Trabalho", "Autism" e "Job Market". Posteriormente, optou-se pelas bases de dados SciELO e Periódicos CAPES. Os critérios de inclusão estabelecidos foram: artigos publicados entre janeiro de 2018 e dezembro de 2023, disponíveis em português ou inglês, e que fossem pertinentes à temática da pesquisa. Enquanto os critérios de exclusão foram: artigos que não estivessem disponíveis na íntegra e que não fossem relacionados ao tema.

DISCUSSÃO

Utilizando as palavras-chave foram encontrados 19 artigos em inglês e 12 em português na base CAPES e apenas um no Scielo. Realizando a exclusão de artigos que não atenderam os critérios foi possível obter um total de 08 publicações sendo todas elas da base CAPES, indicando uma escassa produção científica sobre o tema.

Gráfico 1 – Distribuição das produções científicas encontradas por ano.



Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando o Gráfico 1 é possível notar que o maior percentual de artigos foi publicado em 2019, enquanto em 2020 não houve publicações que atendessem aos critérios estabelecidos para a pesquisa. Contudo houve uma retomada em 2021 e 2022, cada um com uma publicação e foi apresentado um leve aumento em 2023.

Perante o Quadro 1, pode-se identificar os estudos encontrados são do tipo pesquisa de campo, revisão de literatura, etnografia com entrevistas, análise temática indutiva, pesquisa qualitativa, revisão integrativa e estudo qualitativo.

Entre os artigos selecionados, onde os autores são pesquisadores de universidades, foram levantadas questões sobre as condições ideais para o sucesso e bem-estar de indivíduos autistas no ambiente de trabalho, o que eles desejam no trabalho, e também as barreiras no processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Descrição dos artigos, com informações sobre ano, título, autores, objetivos e metodologia.

ANO	TÍTULO	AUTORES	OBJETIVO	METODOLOGIA
2018	A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação	Costa et al (2018)	Demonstrar as dificuldades encaradas pelo autista na sua inserção na sociedade acadêmica e profissional.	Pesquisa de campo.
2019	A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica	Talarico et al (2019)	Realizar uma revisão de literatura nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, entre os anos 2010 e 2019.	Revisão de literatura
2019	A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Aydos (2019)	Analisar a construção social do diagnóstico do autismo e os efeitos das diferentes formas de entender, “habitar” e agenciar esta condição nos espaços laborais.	Etnografia com entrevistas. (Pesquisa de Campo)
2019	“I Would Love to Just Be Myself”: What Autistic Women Want at Work	Hayward et al (2019)	Compreender as expectativas de emprego de 89 participantes (34 mulheres autistas, 32 mulheres neurotípicas e 23 homens autistas)	Análise temática indutiva
2021	Autismo e Mercado de Trabalho: A Percepção do Autista Sobre Suas Competências Profissionais	Bidart e Santos (2021)	Entender a percepção do autista sobre como suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir para as organizações.	Pesquisa de campo.
2022	How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism?	Tomczak (2022)	Examinar as oportunidades de criar condições ideais para indivíduos com autismo trabalharem com sucesso no ambiente de trabalho contemporâneo e melhorarem seu bem-estar.	Pesquisa qualitativa

2023	Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa	Carvalho et al (2023)	Levantar artigos nos quais os objetos de estudo sejam o acesso e a permanência de pessoas com autismo no mercado de trabalho.	Revisão Integrativa (RI), de caráter exploratório e qualitativo.
2023	Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores	Basto e Cepellos (2023)	Identificar quais são as percepções e ações para inclusão, do ponto de vista de gestores, de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações que empregam esses profissionais no Brasil.	Estudo qualitativo, com base no método indutivo.

Fonte: Elaborado pela autora.

Buscando examinar as oportunidades de criar condições ideais para que indivíduos com autismo trabalhem com sucesso no ambiente de trabalho contemporâneo e melhorem seu bem-estar, Tomczak (2022) concluiu que é necessário fornecer tecnologia assistiva acessível e práticas gerenciais adequadas para funcionários com autismo, abrangendo comunicação, gestão do tempo, controle de estresse e sensibilidade sensorial a fim de superar barreiras, aumentar o emprego e melhorar o desempenho.

Manifestações como dificuldades de comunicação, déficits intelectuais, hipersensibilidade, entre outras, podem prejudicar o desenvolvimento profissional de autistas, salientando a afirmação de que “a entrada e a permanência da pessoa portadora de autismo no mercado de trabalho é sempre uma tarefa árdua” (Costa et al, 2018, p.7).

É importante, como apontam Bidart e Santos (2021), que a empresa compreenda as necessidades específicas e as características individuais dos funcionários para evitar julgamentos e preconceitos, identifique os estímulos sensoriais dos funcionários para prevenir sobrecargas e realize adaptações no ambiente de trabalho. As características apresentadas como sendo do transtorno do espectro autista, são muito amplas e diferem em cada indivíduo (Costa et al, 2018, p. 8).

Entre as soluções apresentadas por Costa et al (2018), que apoiam melhorias na qualidade e na eficácia na comunicação interpessoal das mulheres autistas entrevistadas, deve-se mencionar a comunicação baseada em contato indireto e não verbal, que inclui soluções como a comunicação mediada eletronicamente, como e-mails, comunicadores online, chats, fóruns de discussão, chatbots, formulários online e plataformas online.

Para melhorar a comunicação com indivíduos com autismo, Tomczak (2022) evidencia que é essencial usar mensagens claras e literais, evitando metáforas e comunicação não verbal. Segundo o autor, a comunicação deve ser simples, concisa e precisa, com instruções claras e feedback regular, construtivo e honesto.

Basto e Cepellos (2023) apontaram que o bem-estar do profissional com TEA está relacionado à acessibilidade, onde os entrevistados na pesquisa destacaram a importância da acessibilidade no ambiente de trabalho, ou seja, das condições oferecidas aos profissionais com TEA. Afirmaram, também, que a acessibilidade está ligada ao suporte comportamental dos envolvidos, sendo crucial que gestores e/ou profissionais de Recursos Humanos (RH) garantam que o ambiente seja adequado para um colaborador com TEA. Espera-se que o local

de trabalho não tenha muito movimento, como pessoas circulando ou conversando, nem excesso de luminosidade permitindo o uso de fones de ouvido e/ou óculos escuros.

Entretanto, em um mercado que valoriza “proatividade” e “inteligência emocional”, as “características do autismo”, como apontado por Aydos (2019), frequentemente criam barreiras intransponíveis, a menos que a contratação de pessoas com este diagnóstico esteja baseada em um processo inclusivo.

Talarico et al (2019) notaram a subvalorização de elementos essenciais para a verdadeira inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, como por exemplo a adequação do ambiente de trabalho e do corpo de funcionários para atender as necessidades de adaptações específicas para trabalhadores autistas.

A revisão integrativa de Carvalho et al (2023) identificou barreiras encontradas no processo de inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho, sendo elas: falta de conhecimento sobre as características do TEA, percepções negativas dos empregadores devido a experiências anteriores mal sucedidas, falta de preparo vocacional das pessoas com autismo, ineficácia das cotas para pessoas com deficiência e ausência de incentivos.

Apresentando que no ambiente de trabalho os colegas chegam a enxergar uma pessoa autista como “alguém cujas atitudes eram imprevisíveis e com as quais os colegas poderiam não saber lidar”, Aydos (2019, p.106) traz o fato de que é crucial que a empresa realize o que se denomina “sensibilização dos funcionários” a fim de evitar mal-entendidos, situações jocosas ou tensão.

Para entender melhor o desejo de trabalhadores autistas, Hayward (2019) apresentou como primeiro grande tema emergente dos dados coletados em sua pesquisa o desejo de uma oportunidade para ter uma carreira gratificante, ou seja, adequação, que segundo a análise dos autores são necessárias duas coisas para alcançar isso: o emprego certo e o ambiente certo.

O segundo e o terceiro grandes temas destacados por Hayward (2019) foram o desejo por emprego estável e a baixa esperança de encontrar um trabalho significativo. Muitos dos participantes reconheceram a importância do emprego estável para o seu bem-estar psicológico e para uma sensação positiva de identidade, enquanto 15% dos participantes mantiveram expectativas reduzidas quanto à possibilidade de encontrar emprego significativo no mercado de trabalho aberto, devido às barreiras enfrentadas que não eram facilmente superadas.

CONCLUSÃO

Esta revisão buscou auxiliar a compreensão de exemplos de condições ideais para o sucesso e bem-estar de indivíduos autistas no ambiente de trabalho, bem como de seus desejos e barreiras enfrentadas no processo de inclusão no mercado de trabalho.

Com a análise foi possível notar que o ambiente de trabalho é um grande fator que influencia a adaptação e permanência de pessoas autistas nas organizações, e auxilia no crescimento profissional.

Compreender as vivências de empregados com TEA pode levar às organizações uma melhor adaptação das suas práticas de recrutamento, seleção, integração e desenvolvimento de carreira, facilitando não apenas a inclusão, mas também permitindo que as organizações aproveitem o potencial único e as habilidades diversas que pessoas com TEA trazem para o ambiente de trabalho.

Através da identificação de necessidades específicas, como ajustes no ambiente físico e social, bem como estratégias de comunicação e apoio, é possível criar condições para que essas pessoas desempenhem suas funções de maneira mais eficaz e satisfatória.

A continuidade de pesquisas relacionadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho e suas vivências é fundamental para ampliar a discussão, beneficiando não apenas

os envolvidos diretamente no contexto organizacional, mas também educadores e familiares, a fim de construir uma sociedade mais justa e equitativa.

REFERÊNCIAS

ACKER, J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender and Society**, v.4, n. 2, p. 139-158, 1990.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION et al. *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Artmed Editora, 2014.

AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico**, [S. l.], v. 44, n. 1, 2019. DOI: 10.4000/aa.3492. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/anuarioantropologico/article/view/25442>. Acesso em: 05 mai 2024.

BASTO, A. T. O. DA S.; CEPellos, V. M.. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, p. e2022-0061, 2023.

BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 114-141, 2021. Recuperado em: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141>. Acesso em: 05 mai 2024.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**. Belo Horizonte, v.5, n. 11, p. 121-136 · maio-ago. 2011 · ISSN 1980-5756. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/1220/906>. Acesso em: 28 jun 2024.

CARVALHO, M. C. L., SOBRINHO, E. P., ARAÚJO, A. J., CAMINO, C. P. S., & COUTINHO, M. P. L. (2023). Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 23(2), 2479-2486. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23838>

COSTA, B. S.; NAKANDAKARE, E. B.; PAULINO, E. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. **Refas - Revista Fatec Zona Sul**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. 1-10, 2018. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/190>. Acesso em: 05 mai 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
GRANDIN, T.; PANEK, R. **O Cérebro Autista**. 17. ed. Rio de Janeiro: Record, 2022.
HAYWARD, S. M.; McVILLY, K. R.; STOKES, M. A. "I would love to just be myself": what autistic women want at work. **Autism in Adulthood: Challenges and Management**, v. 1, n. 4, p. 297-305, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1089/aut.2019.0020>. Acesso em: 05 mai 2024.

HOLWERDA, A.; VAN DER KLINK, J. J. L.; GROOTHOF, J. W.; BROUWER, S. Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A

- Systematic Review. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v.22, p.333-352, 2012.
- HEDLEY, D.; CAI, R.; ULJARVIC, M.; WILMOT, M.; SPOOR, J. R.; RICHDALÉ, A.; DISSANAYAKE, C. Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. **Autism**, v.22, n.5, p.528–541, 2018.
- IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, XXXI, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- KLIN, A.. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 28, p. s3–s11, maio 2006.
- LEOPOLDINO, C. B. Cooperação e antagonismo no atendimento ao autismo no Brasil: mapeamento da rede de atores. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.6, n.2, p.137-154, 2018.
- LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. da C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, v.17, n.48, 2017.
- McHUGH, M.L.; VILLARRUEL, A.M. Descriptive statistics, part I: level of measurement. **Journal for Specialists in Pediatric Nursing**, v. 8, n. 1, p. 35-37, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6155.2003.tb00182.x>. Acesso em: 05 mai 2024.
- MULLER, E.; SCHULER, A. L.; BURTON, B.; YATES, G. Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v.18, n.3, p.163-175, 2003..
- RAMPAZO, A. V.; SARAIVA, L. A. S.; SOUZA, E. M. de; BREWIS, J.; O'SHEA, S. Rompendo hegemonias sobre corpos e organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.62, n.4, p.1-13, 2022.
- TALARICO, M. V. T. da S.; PEREIRA, A. C. dos S.; GOYOS, A. C. de N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, [S. l.], v. 32, p. e119/ 1–19, 2019. DOI: 10.5902/1984686X39795. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/39795>. Acesso em: 05 mai 2024.
- TOMCZAK, M.T. How can the work environment be redesigned to enhance the well- being of individuals with autism? **Employee Relations**, v. 44, n. 6, p. 1467-1484, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0535>. Acesso em: 05 mai 2024.
- VAN DIJK, T. A. El discurso como interacción en la sociedad. In: VAN DIJK, T. A. (Comp.). **El discurso como interacción social**. Barcelona: Gedisa, 2000.
- VERAS, P. R. M.; CASTRO, R. M. M. de. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v.7, n.10, p.95945-95965, 2021.
- WEHMAN, P. H.; SCHALL, C. M.; MCDONOUGH, J.; KREGEL, J.; BROOKE, V.; MOLINELLI, A.; HAM, W.; GRAHAM, C. W.; RIEHLE, J. E.; COLLINS, H.T.; THIS, W. Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: early results from

a randomized clinical trial. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v.44, n.3, p.487-500, 2014.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546–553, 2005. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x.