

DIAGNÓSTICO TARDIO DE PESSOAS AUTISTAS: desafios, possibilidades e ações do RH

LATE DIAGNOSIS OF AUTISTIC INDIVIDUALS: Challenges, Possibilities, and HR Actions

Pietro Felipe Bachetta – pietrobachetta@gmail.com

Faculdade de Tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – São Paulo – Brasil

Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@fatec.sp.gov.br

Faculdade de Tecnologia de Araraquara (Fatec) – Araraquara – São Paulo – Brasil

DOI: 10.31510/inf.v21i1.1880

Data de submissão: 08/04/2024

Data do aceite: 10/03/2024

Data da publicação: 20/06/2024

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo conhecer melhor os desafios de pessoas diagnosticadas tardiamente com autismo e examinar seu impacto potencial no ambiente de trabalho. O diagnóstico de pessoas autistas vem crescendo cada vez mais, principalmente em adultos e a partir desta crescente muitas empresas têm que se adaptar e agir frente à demanda de contratação de pessoas autistas. A metodologia usada foi através de um levantamento bibliográfico e aplicação de um questionário via *Google Forms*, composto por 08 questões, aplicadas a profissionais que atuam na área Recursos humanos de 07 empresas localizadas na cidade de Araraquara, São Paulo. Os resultados obtidos demonstram que mesmo com a crescente demanda e interesse da área de RH em criar um ambiente acolhedor e inclusivo, ainda falta investimento em capacitação para os funcionários que fazem a contratação para identificar e compreender as pessoas autistas durante a seleção. Essa pesquisa destaca a importância em investir em programas de capacitação para promover ambientes acolhedores e igualitários para as pessoas autistas, especialmente aquelas diagnosticadas tardiamente, visando uma melhora na produtividade do trabalhador e um local de trabalho acolhedor e inclusivo.

Palavras-chave: Autismo. Recursos Humanos. Diagnóstico Tardio. Desafios.

ABSTRACT

The present study aimed to better understand the challenges faced by individuals diagnosed late with autism and to examine their potential impact on the workplace environment. The diagnosis of autistic individuals has been increasing, especially in adults, and with this growing trend, many companies are having to adapt and respond to the demand for hiring autistic individuals. The methodology used involved a literature review and the administration of a questionnaire via *Google Forms*, consisting of 08 questions, administered to professionals working in the Human Resources field of 07 companies located in the city of Araraquara, São Paulo. The results obtained demonstrate that despite the growing demand and interest from the HR field in creating a welcoming and inclusive environment, there is still a lack of investment in training

for employees involved in hiring to identify and understand autistic individuals during the selection process. This research highlights the importance of investing in training programs to promote welcoming and equal environments for autistic individuals, especially those diagnosed late, aiming for improved worker productivity and a welcoming and inclusive workplace.

Keywords: Autism. Human Resources. Late Diagnosis. Challenges.

1 INTRODUÇÃO

O termo autismo foi cunhado em 1908 pelo psiquiatra Eugen Blender, o que inicialmente era taxado como um “sintoma” de alguns pacientes com esquizofrenia, hoje já é foco de muito mais estudos e se tem um conhecimento muito maior do que é o autismo e de todo o espectro envolvido. Porém, o tema sempre teve um foco maior em crianças e na questão da educação, muito pouco se abordava sobre o autismo tardio e como isso afeta o cotidiano de trabalho, com o passar dos anos observa-se um crescente interesse e aumento de espaço para a discussão deste tema.

Diante disso, o presente trabalho aborda sobre a importância do tema, pois ao contrário de outros transtornos, como a síndrome de down ou a surdez, o autismo não tem uma característica específica, existem diversas características que podem ou não afetar uma pessoa autista e com isso o diagnóstico fica muito mais complexo, além da dificuldade de diagnosticar, existe o preconceito que pode ocorrer dentro da empresa, frases como “isso é frescura” ou “ele nem parece autista”, podem circular nos corredores da empresa, criando um grande desafio para a área de Recursos Humanos (RH) de incluir e criar um ambiente seguro e de respeito para pessoas do espectro autista, entendendo suas necessidades e dando o suporte necessário para elas.

Considerando o aumento significativo de diagnósticos de adultos com autismo, torna-se necessário a adaptação das empresas para atender melhor pessoas neurodivergentes¹, a partir disto o objetivo geral deste artigo é conhecer melhor os desafios de pessoas que foram diagnosticadas tardiamente com autismo e suas respectivas consequências. Para tanto, os intuítos específicos se desdobram em: 1) realizar uma revisão da literatura científica e de estudos de caso relacionados ao diagnóstico tardio de pessoas autistas, explorando os efeitos

¹ Neurodiversidade é um conceito que define que, o cérebro humano possui variações naturais em suas conexões neurais, então transtorno como autismo, TDAH, Dislexia entre outros, não devem ser considerados como déficits, mas sim variações naturais dos seres humanos, este termo foi criado no final de 1990 pelo Jornalista Americano Harvey Blume e pela ativista autista e australiana Judy Singer (Masataka et al., 2018).

psicossociais desse diagnóstico na vida profissional; 2) levantar os principais desafios enfrentados pelas pessoas autistas diagnosticadas tardiamente no ambiente de trabalho; e 3) caracterizar as principais ações do departamento de Recursos Humanos frente à demanda de contratação de pessoas autistas diagnosticada tardiamente.

O presente trabalho foi composto da seguinte maneira: inicialmente, foi apresentada uma introdução, seguida pelo referencial teórico, que se baseou na literatura sobre o tema do diagnóstico tardio de pessoas autistas no mercado de trabalho. Em seguida, foi contextualizado a metodologia utilizada pelo artigo. Ademais os resultados obtidos foram apresentados juntamente com as discussões decorrentes do mesmo, seguidas pelas considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceito de Autismo

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), na perspectiva da Associação Americana de Psiquiatria (APA, 2013) é definido por um conjunto de distúrbios com início que ocorre tipicamente durante os anos pré-escolares e é relacionado a dificuldades de se comunicar adequadamente, de interagir socialmente, sobretudo em situações em que ocorrem repetitividade de comportamentos e atitudes.

Nesse contexto, Silva e Laplane (2014) enfatizam que o termo “transtorno do espectro autista” abrange graus de severidade diferenciados no que se refere aos sintomas, englobando pessoas diagnosticadas com Autismo, Transtorno Desintegrativo da Infância (TDI), Síndrome de Asperger e Transtorno Global do Desenvolvimento (TDG).

Atualmente o TEA é classificado em 3 graus, Autismo grau 1, 2 e 3. Sendo o nível 3 o mais severo, com grande dificuldade no aprendizado e inclui pessoas não-verbais. Já no nível 2, ainda é necessário ter um suporte maior, mas já tem uma autonomia maior. Enquanto o nível 1, inclui pessoas de inteligência média ou acima da média que têm a capacidade de viver vidas independentes (Jack, 2022).

Ainda nessa direção, Hurlbutt e Chalmers (2004) salientam que os problemas em relação a socialização e comunicação se dão pela dificuldade de entendimento de padrões sociais, linguagem corporal e não-verbal, entendimento dos próprios sentimentos e o de outras pessoas. Acrescentam também que a comunicação, mesmo com um bom desenvolvimento, pode ser desafiador para uma pessoa dentro do espectro, podendo ter dificuldades em entender

metáforas, sarcasmo, duplo sentido entre outros termos, dificultando o relacionamento com outras pessoas.

Além das dificuldades comunicativas e de entendimento, pessoas autistas apresentam comportamentos únicos, como as estereotípias, movimentos repetitivos causado pelo excesso de estímulos, hipersensibilidade ao som ou luzes, hiperfoco em assuntos específicos e a dificuldade de manter o contato visual por muito tempo (Hurlbutt; Chalmers, 2004; Harmon, 2011).

2.2 Diagnóstico tardio de pessoas autistas

O diagnóstico para as pessoas no espectro autista é normalmente feito na fase da infância, com a popularização da internet e das redes sociais, houve um aumento significativo no número de crianças diagnosticadas com TEA, como observado nos Estados Unidos da América (EUA) entre 2000 e 2002 a prevalência de crianças autistas era de 1 para cada 150, já em 2023 essa prevalência foi de 1 a cada 36 crianças com base no relatório do Centros de Controle e Prevenção de Doenças (CDC) dos Estados Unidos. Relacionando esse valor para o Brasil é possível ter uma estimativa de pessoas com TEA no país, considerando o Censo 2022, calcula-se que no Brasil teria cerca de 5.641.132 pessoas dentro do espectro autista (Braz, 2023). De acordo com a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP, 2019), este aumento é decorrente da maior divulgação do que é o autismo e da melhora em obter um diagnóstico correto.

Este foco no diagnóstico nos primeiros anos de vida é fundamental para melhoria na qualidade vida, seja no amparo familiar e nos tratamentos, seja eles de medicamentos psicofarmacológicos a fim de controlar os sintomas associados ao quadro ou tratamentos alternativos (SBP, 2019).

Porém este maior foco no diagnóstico infantil, fez com que tal procedimento, em adultos não tivesse tanta prioridade, fazendo com que muitas pessoas que possuem autismo vivessem anos sem ter seu diagnóstico. Inclusive, muitas dessas pessoas são autistas de primeiro grau, ou seja, considerados de grau leve, fazendo com que isso possa ser considerado pela sociedade apenas como “frescura” ou a pessoa ser taxada como “estranha”. Enquanto o diagnóstico na fase adulta pode gerar uma sensação de conforto e pertencimento, visto que a pessoa agora tem o conhecimento melhor de si mesmo e pode ter uma melhor qualidade de vida (Huang, et al., 2020).

Mesmo que o diagnóstico possa levar a melhorias na qualidade de vida, o caminho até obter tal levantamento, pode ser longo e complexo, tendo fase de triagem, fase de diagnóstico com ferramentas específicas para identificar traços descritos em manuais de código e checagens (Menezes, 2020).

A pessoa após receber o diagnóstico tem seus direitos garantidos por lei, como por exemplo obter prioridade no atendimento nos sistemas de saúde pública e privada, fornecimento de medicação, passe livre, vagas preferenciais, entre outros (Câmara municipal, São Paulo, 2021).

2.3 Dificuldades e desafios de pessoas autistas dentro do mercado de trabalho

No Brasil, indivíduos dentro do espectro tem seus direitos reconhecidos como pessoa com deficiência, devido à Lei nº. 12.764, aprovada em dezembro de 2012, ela estabelece uma política de proteção nacional dos direitos da pessoa com TEA. Ressalta-se que a partir deste reconhecimento como PCD (pessoa com deficiência), a integração no mercado de trabalho para estas pessoas se dá a partir da Lei de cotas 8213/91 que prevê a contratação de pessoas deficientes em empresas (Brasil, 2012).

Porém, mesmo com seus direitos garantidos, o ingresso de pessoas autista no mercado de trabalho segue sendo um grande desafio, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em que 85% dos profissionais autistas não estão inseridas no mercado de trabalho (COSTA, 2023). Esta falta de representatividade pode ser explicada por diversos fatores, tais como: preconceito, dificuldade na identificação de pessoas autistas com graus menores e a aceitação do diagnóstico por parte da empresa.

É importante destacar que o fator da identificação de pessoas autistas com graus menores é um fator de extrema importância, pois pessoas com nível de suporte 1 e 2, muitas vezes são vistas pela sociedade como um autismo “leve” ou nem sendo considerada autista, esta invalidação pela sociedade pode vir a ocasionar vários problemas como depressão, ansiedade e até suicídio (Jack, 2022).

E mesmo depois da contratação, os desafios continuam, o preconceito por parte dos colegas de trabalho e líderes de equipes, ambientes com muitos ruídos, entre outros, por isso o departamento de RH deve analisar alguns pontos antes de fazer a contratação de pessoas com TEA como por exemplo, a comunicação, a adequação do ambiente de trabalho, para atender as

necessidades específicas da pessoa que vai ser contratada para ela poder ter um melhor aproveitamento dentro do ambiente de trabalho (Leopoldino, 2015).

2.4 Ações do departamento de Recursos Humanos frente à demanda de contratação de pessoas autistas diagnosticadas tardiamente.

Para melhor inclusão e aproveitamento de pessoas com TEA, o departamento de RH necessita adequar seus procedimentos burocráticos, bem como viabilizar a essas pessoas o acesso ao trabalho, amenizando as dificuldades. Um dos pontos que podem atenuar as dificuldades é a adequação do ambiente físico de trabalho a fim de facilitar o cotidiano de trabalho de pessoas com TEA, além de proporcionar os objetos e ferramentas que facilitem seu desempenho. Outro fator crucial, trata-se da redução de distrações visuais e sonoras, utilização de abafadores de som e diminuição da iluminação do local, todas essas providências e atitudes, mesmo sendo consideradas simples, possivelmente criam um ambiente mais acolhedor e amigável para a pessoa com autismo (Schall, 2010).

Outro método para uma melhor inclusão, são os chamados mentores ou os *Job Coach*, que são profissionais estabelecidos pela empresa, para acompanhar a pessoa com dificuldade, guiando e ajudando no seu desenvolvimento como funcionário, atuando proativamente para tornar o emprego em algo satisfatório e que a pessoa consiga se desenvolver dentro da empresa (Schall; Wehman; McDonough, 2012).

É importante destacar que o método mais comum e mais aplicado pelas empresas para a inclusão de pessoas autistas é por meio de palestras e seminários que promovem a discussão sobre o tema e oportuniza espaço para os trabalhadores se abrirem em relação aos seus sentimentos e receios por serem pessoas autistas. Estas palestras têm a função informativa e pode diminuir o preconceito de outros colaboradores e incluir mais as pessoas com TEA no ambiente social de trabalho (Rosqvist; Keisu, 2012).

Atualmente já existem empresas que se preocupam com os funcionários com TEA, como é o caso de uma empresa de testagem de *software* Dinamarquesa que possui 80 funcionários dentro do espectro, de 100 no total (Costa, 2011).

Figura 01: Lista para inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho



Fonte: Costa (2011); Revista ISTOÉ

A Figura 01 faz referência à algumas ações que devem ser consideradas ao incluir pessoas do espectro autista dentro do mercado de trabalho, para acolher e acomodar melhor este colaborador com TEA, suas individualidades devem ser sempre levadas em consideração, como por exemplo seu hiperfoco em atividades que lhes interessam e a dificuldade em comunicação e o ambiente ao seu redor. Esses pontos, se forem aplicados pelo RH de maneira eficaz, poderá trazer benefícios tanto para o funcionário, que vai se sentir acolhido e poderá trabalhar de uma forma mais eficiente, como a empresa também será beneficiada com um colaborador que tem facilidade em se concentrar em tarefas repetitivas e extremamente focados em tarefas que são de seu interesse.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho fundamenta-se em uma pesquisa bibliográfica sobre o diagnóstico tardio de pessoas autistas com o intuito de ampliar sobre tais conceitos, bem como levantar as implicações do diagnóstico tardio de pessoas autistas no ambiente de trabalho. Além disso, pontuar os principais desafios e oportunidades que o RH possui para fazer a inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho.

Metodologicamente, o artigo científico foi desenvolvido com base em um levantamento bibliográfico, de caráter qualitativo, além da aplicação de uma pesquisa de levantamento, por meio de um questionário no *Google Forms*. Este questionário foi enviado via email contendo 08 questões, aplicadas a sete profissionais que atuam na área recursos humanos de sete

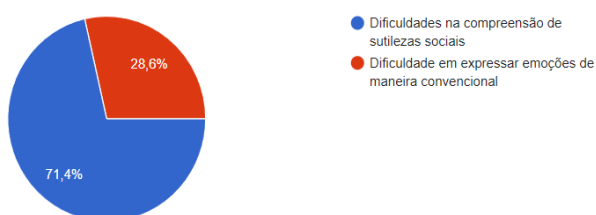
empresas diferentes da cidade de Araraquara – SP. O critério para a participação da pesquisa foi de profissionais que atuam na área de RH de empresas em geral e por questões éticas da pesquisa, foi aplicado um Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE) antes do questionário, para garantir a voluntariedade da participação e assegurando as questões éticas e de confidencialidade das informações fornecidas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos por meio da pesquisa de levantamento proporcionaram um melhor entendimento de como a área de Recursos Humanos vê e acolhe seus funcionários neurodivergentes e como uma pessoa neurotípica², enxerga as dificuldades diárias de pessoas autistas. Segundo Leopoldino (2015) enfatiza que o departamento de RH deve pontuar alguns fatores antes de se fazer uma contratação de pessoas autistas, para estabelecer um ambiente de trabalho inclusivo, receptivo e acolhedor para seus funcionários dentro do espectro autista. O autor ainda argumenta que mesmo depois da contratação, pessoas com TEA passam por desafios diários, como preconceito por colegas e ambientes não acessíveis.

4.1 Identificação das dificuldades enfrentadas pelas pessoas autistas pelo RH.

Figura 02: Desafios diários



Fonte: Dados baseado no questionário aplicado por meio do *Google Forms*, 2024

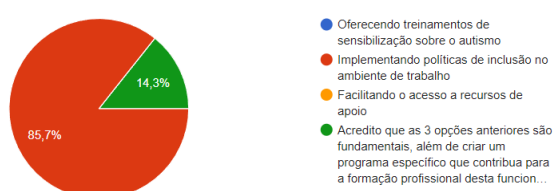
A análise da Figura 02 indica que a maior dificuldade enfrentada por pessoas autistas, observada pelo RH é a dificuldade de na compreensão de sutilezas emocionais, essa dificuldade é associada pela dificuldade de entendimento de padrões sociais, linguagem corporal e não-

² Segundo Attwood (1998) Indivíduos que não apresentaram divergências em seu desenvolvimento neurológico, são consideradas pessoas neurotípica, portanto não seriam pessoas autistas.

verbal, entendimento dos próprios sentimentos e o de outras pessoas (Hurlbutt; Chalmers, 2004).

Ao analisar outras perguntas no questionário enviado, nota-se que para o RH outra dificuldade que os autistas enfrentam no ambiente de trabalho é a adaptação ao ambiente e a rotina de trabalho, além da dificuldade de interagir socialmente com outras pessoas ao redor do ambiente de trabalho.

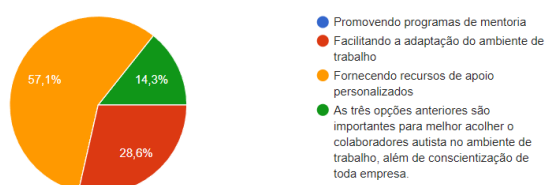
Figura 03: Adequação de profissionais autistas



Fonte: Dados baseado no questionário aplicado por meio do *Google Forms*, 2024

A Figura 03 mostra que a maioria dos profissionais da área do RH, cerca de 86%, utiliza a estratégia de implementar ações e políticas de inclusão no ambiente de trabalho, para criar um espaço e um clima organizacional mais acessível e amigável para seus colaboradores do espectro autista. De encontro a essa forma de pensar, segundo Schall (2010) alguns fatores como, abafadores de ruídos, diminuição da luminosidade no ambiente entre outros, já causam uma melhora significativa e torna o ambiente mais favorável aos funcionários dentro do espectro.

Figura 04: Maneiras de se acolher após a contrata

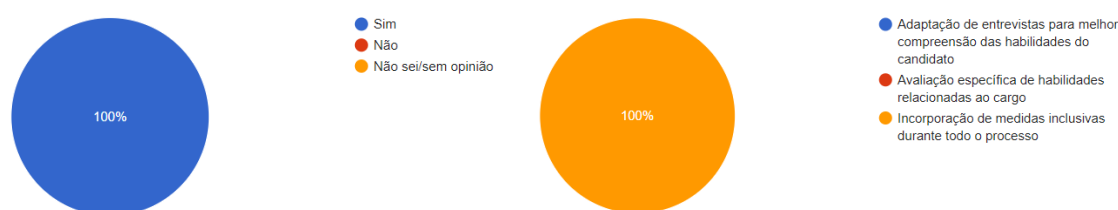


Fonte: Dados baseado no questionário aplicado por meio do *Google Forms*, 2024

Após a contratação a maneira mais utilizada pelos respondentes do questionário para acolher seus novos colaboradores é o fornecimento de apoio personalizado para cada funcionário dentro do espectro autista, sendo aplicado por mais de 50% das empresas selecionadas. Corroborando com essa perspectiva, Schall; Wehman e McDonough (2012) esclarecem que os chamados mentores ou *job coach*, são os profissionais que acompanham e auxiliam funcionários com TEA, podem ser de extrema ajuda para o desenvolvimento do funcionário dentro da empresa e tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo, diverso e igualitário.

4.2 Inclusão na contratação.

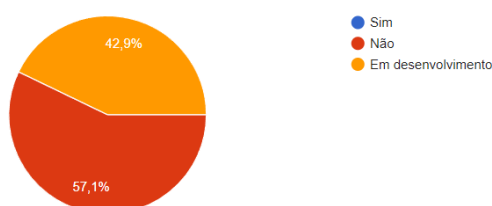
Figura 05: Benefícios inclusivos na contratação **Figura 06:** Tipos de abordagens



Fonte: Dados baseado no questionário aplicado por meio do *Google Forms*, 2024

Ao analisar as duas Figuras acima (05 e 06) é possível notar uma unanimidade em relação à utilização e aos benefícios da inclusão durante o processo de seleção e contratação de funcionários, sendo que na Figura 06 a abordagem utilizada por 100% dos entrevistados é a incorporação de medidas inclusivas durante todo o processo de seleção. Nesse sentido, segundo Leopoldino (2015) essa análise prévia e abordagem mais inclusiva é algo benéfico e faz com que as pessoas que estão concorrendo a vaga, se sintam assistidas e acolhidas pela empresa.

Figura 07: Capacitação da equipe



Fonte: Dados baseado no questionário aplicado por meio do *Google Forms*, 2024

Mesmo as Figuras 05 e 06 apresentando uma visão otimista e inclusiva na hora da contratação de pessoas autistas, ao analisar a Figura 07, percebe-se que as empresas ainda estão dando seus primeiros passos para capacitar sua equipe de Recurso Humanos a fim de atender melhor às necessidades de pessoas autistas, sendo que mais de 50% das respostas da Figura 07 foram que ainda não possui nenhum tipo de capacitação para identificar ou compreender as pessoas autistas durante a seleção. Devido à esta falta de capacitação e até mesmo invalidação do diagnóstico, muitas pessoas neurodivergentes acabam perdendo oportunidades de empregos e pode vir a ocasionar outros problemas como depressão e ansiedade (Jack, 2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do empreendimento deste estudo, realizou-se uma análise sobre autismo diagnosticado tardiamente e seus respectivos impactos no ambiente de trabalho e como isso pode afetar tanto o colaborador, quanto todos ao seu redor. Diante disso, constatou-se que o departamento de Recursos Humanos, está cada vez mais buscando entender e investir para incluir da melhor maneira possível, as pessoas autistas, a fim de criar um ambiente acolhedor e saudável. Destaca-se que as empresas estão começando a investir em programas de capacitação de funcionários e mentores (*job coach*) para auxiliarem funcionários com TEA recém-contratados. A partir deste entendimento é possível criar um ambiente favorável, inclusivo e igualitário para o desenvolvimento do colaborador, podendo desempenhar seu trabalho com maior eficiência e concentração.

Contudo, torna-se indispensável que as organizações invistam cada vez mais na capacitação da equipe de contratação e de seus colaboradores neurotípicos para uma melhor conscientização das necessidades e dos desafios de pessoas autistas, principalmente das diagnosticadas tardiamente, dentro do ambiente profissional de forma a promover um local de trabalho positivo, adepto a diversidade e acolhedor para todos.

REFERÊNCIAS

Attwood, A. (1998). **Asperger's syndrome: A guide for parents and professionals**. Jessica Kingsley Publishers.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 5ª edição – DSM-5. Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

BRASIL. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA)**. Brasília, DF; 2012.

BRASIL. **Lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência**. Brasília, DF; 1991.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. SÃO PAULO (Cidade). Câmara Municipal. **MANUAL DOS DIREITOS PESSOA COM AUTISMO SÃO PAULO**, 2021.

BRAZ, L. **Autismo no Brasil: “Casos não aumentaram, o que aumentou foi o volume de informações que levam ao diagnóstico” diz especialista**. Disponível em <
<https://brasil61.com/n/autismo-no-brasil-casos-nao-aumentaram-o-que-aumentou-foi-o-volume-de-informacoes-que-levam-ao-diagnostico-diz-especialista-bras239991#:~:text=Com%20uma%20popula%C3%A7%C3%A3o%20estimada%20em,crian%C3%A7as%20apresentava%20TEA%20naquele%20ano> > Acesso 25. Fev. 2024.

COSTA, J. Autistas relatam dificuldade de inserção no mercado de trabalho. In: **Rev. Correio Braziliense**. Jun. 2023. Disponível em <
<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/06/5103584-autistas-relatam-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em 13. Nov. 2023.

COSTA, R. Autistas chegam ao mercado de trabalho. In: **Rev. Istoé Independente**. Ed. 2191. Nov. 2011. Disponível em:<
http://www.istoee.com.br/reportagens/174092_AUTISTAS+CHEGAM+AO+MERCADO+DE+TRABALHO>. Acesso 13. Nov. 2023.

HARMON, A. **Autistic and seeking a place in an adult world**. New York Times, p. A1, 2011.

HUANG Yunhe; ARNOLD, Samuel RC; FOLEY, Kitty-Rose; TROLLER, Julian N. **Diagnosis of autism in adulthood: a scoping review**. *Autism*, v. 24, n. 6, p. 1311-1327, 2020.

HURLBUTT, K; CHALMERS, L. Employment and adults with Asperger syndrome. **Focus on autism and other developmental disabilities**, v. 19, n. 4, p. 215-222, 2004.

JACK, C. **From Autistic Linear Spectrum to Pie Chart Spectrum**. Disponível em:<
<https://www.psychologytoday.com/gb/blog/women-autism-spectrum-disorder/202208/autistic-linear-spectrum-pie-chart-spectrum> >. Acesso 23. Nov. 2023.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril, 2015.

MASATAKA, N. **Neurodiversity and artistic performance characteristic of children with autism spectrum disorder**. *Frontiers in psychology*, v. 9, 2018.

MENEZES, Michelle Zaíra Maciel. **O diagnóstico do transtorno do espectro autista na fase adulta**. Trabalho de Conclusão de Curso. Especialização em Transtornos do Espectro do Autismo, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Belo Horizonte, 2020.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: Deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 37, p. 203–212, 2012.

SCHALL, C. M. Positive behavior support: Supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 109-115, 2010.

SCHALL, C.; WEHMAN, P.; MCDONOUGH, J. L. Transition from school to work for students with autism spectrum disorders: understanding the process and achieving better outcomes. **Pediatric Clinics of North America**, v. 59, n. 1, p. 189-202, 2012.

SILVA, Mariana Valente Teixeira da; LAPLANE, Adriana Lia Friszman de. **Trajetórias escolares de alunos com Transtorno do Espectro Autista e expectativas educacionais das famílias**. Dissertação (mestrado)- Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, SP: [s.n.], 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA (SBP). **Manual de Orientação** / Transtorno do Espectro Autista. Porto Alegre, 2019.