

PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO AMBIENTE DE TRABALHO: A NEURODIVERSIDADE COMO UM CAMINHO PARA ATINGIMENTO DOS ODS

DÉBORA CUNHA ROMANOV

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO AMBIENTE DE TRABALHO: A NEURODIVERSIDADE COMO UM CAMINHO PARA ATINGIMENTO DOS ODS

INTRODUÇÃO

O autismo – também referido como transtorno do espectro do autismo ou TEA – pode ser definido como um distúrbio do neurodesenvolvimento, que apresenta como características, dentre outras, desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, além de repertório restrito de interesses e atividades (BRASIL, 2022). Aproximadamente uma em cem crianças apresentam algum nível de autismo (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022), que pode variar de formas mais leves a mais graves (LINDSAY et al., 2019; PARR; HUNTER, 2014).

Após a promulgação da Lei nº 13.861/19, que trata da inclusão das especificidades inerentes ao TEA nos censos demográficos (BRASIL, 2019), informações oficiais a respeito de pessoas autistas no Brasil serão levantadas pela primeira vez no Censo Demográfico de 2020 (BRASIL, 2022), iniciado apenas em agosto de 2022, em virtude da pandemia de coronavírus e por falta de orçamento para sua execução (AGÊNCIA BRASIL, 2022). Conseqüentemente, os dados anteriores, obtidos de acordo com o Censo Demográfico de 2010, não incluem as pessoas com TEA dentre as 46 milhões de pessoas com deficiência no país (IBGE EDUCA, 2023).

Apesar de haver a possibilidade de detectar as características do TEA desde a primeira infância, em geral, o TEA tem sido diagnosticado muitos anos depois (inclusive na idade adulta), determinado com base em critérios de comportamento (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020). As habilidades e as necessidades de pessoas com TEA variam dentro do espectro e podem evoluir ao longo do tempo, de modo que, enquanto algumas pessoas apresentam restrições severas e necessitam de cuidados e apoio para toda a vida, outras podem viver de forma independente, realizar as atividades da vida diária e inserir-se no ambiente de trabalho (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022). Apesar disso, o TEA tende a impactar as oportunidades de educação e de empregabilidade desses indivíduos (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022), que se iniciam em idades mais novas e continuam ao longo da vida adulta (KHALIFA et al., 2019), muitas vezes devido a barreiras atitudinais e pela falta de apoio e recursos (LINDSAY et al., 2019).

Segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU), a pandemia da COVID-19, que expôs e aumentou as desigualdades em todo o mundo, piorou as dificuldades já enfrentadas pelos indivíduos com autismo, em razão de práticas de contratação discriminatórias - há muito reconhecidas - e ambientes de trabalho que apresentam, em geral, grandes obstáculos para pessoas com TEA (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). Esse cenário contribui para os altos índices de desemprego (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021) e subemprego ou emprego precário, com baixos salários, poucos benefícios e/ou contratos de curto prazo (LINDSAY et al., 2019), de uma grande maioria de adultos com TEA, que apresentam as mais altas taxas de desemprego dentre as pessoas com deficiência (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020), questão que é foco de grande parte dos poucos trabalhos sobre o tema (SZULC et al., 2021).

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) adotados pelos líderes mundiais na ONU, em 2015, sugerem modelos para enfrentar os principais desafios que o mundo enfrenta, o que inclui o desenvolvimento de estratégias para a redução das desigualdades que impedem a prosperidade de toda a população mundial como um todo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). Dentre os ODS, destaca-se o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento

Econômico, que busca a promoção do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, incluindo pessoas com deficiência (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021).

Nesse contexto, algumas organizações lançaram recentemente programas de diversidade e inclusão, que incluem a contratação e retenção de profissionais com diagnóstico de autismo e outras condições relacionadas, geralmente chamadas de pessoas neurodivergentes (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). A neurodivergência pode ser entendida como uma variação natural de diferenças nas funções do cérebro humano (DOYLE; MCDOWALL, 2022), com base em estilos alternativos de pensamento (SZULC et al., 2021). Apoiados na experiência adquirida com esses programas e motivados pelo desejo de ser socialmente responsáveis e obter uma vantagem competitiva, beneficiando-se das competências e habilidades associadas à neurodivergência (KHAN et al., 2022), um número crescente de empregadores tem desenvolvido modelos de gestão e práticas de contratação mais inclusivas em geral (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). Apesar disso, um número muito maior de organizações sequer considera a neurodiversidade em suas políticas e programas relacionados a pessoas (SZULC et al., 2021).

Enquanto a maior parte da literatura sobre a diversidade, inclusão ou discriminação relaciona-se a diferenças tangíveis (como gênero, raça ou idade), omitindo da definição do conceito a própria deficiência ou relacionando-a apenas quanto à dimensão física, com exclusão das deficiências mental e cognitiva (PROCKNOW; ROCCO, 2016), a neurodiversidade se propõe a abranger diferenças intangíveis, relacionadas ao funcionamento da mente de diferentes pessoas (WALKOWIAK, 2021). Historicamente, essa área de diversidade tem sido negligenciada nas questões relacionados ao contexto do emprego (KHAN et al., 2022), apesar de estudos clínicos identificarem que pessoas com TEA possuem talentos e habilidades especiais (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020).

Diante disso, definiu-se como objetivos deste estudo (i) inicialmente, por meio de uma revisão sistemática da literatura, identificar os principais achados a respeito da neurodiversidade e pessoas com TEA no ambiente de trabalho; (ii) após, por meio de uma análise qualitativa, avaliar em que medida esses resultados apresentam evidências de promoção de meios para o atingimento do ODS 8 pelas organizações; e (iii) indicar oportunidades para futuras pesquisas e desenvolvimento do tema.

A relevância do tema reflete-se: (i) pelo drástico aumento do número de pessoas com autismo no mundo na última década relatado na literatura (PARR; HUNTER, 2014), principalmente em virtude da revisão dos critérios previstos para diagnóstico, que passaram a definir o TEA como uma condição espectral, compreendendo, portanto, uma série de diferentes características, anteriormente classificadas como condições distintas e separadas (HUGHES, 2021); e (ii) de vários estudos que reforçam a habilidade e a capacidade de realização de trabalhos dos mais variados tipos (BALDWIN; COSTLEY; WARREN, 2014; PARR; HUNTER, 2014).

Justifica-se, ainda, o objeto desse estudo pelo fato de que: (i) há diversas implicações sociais e econômicas decorrentes do crescente número de diagnósticos de TEA, além de custos emocionais por esses indivíduos não serem capazes de participar de forma igualitária das condições de trabalho oferecidas pelos empregadores (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020); (ii) acredita-se que, nos próximos anos, as organizações percebam um aumento na procura de emprego por pessoas com TEA (PARR; HUNTER, 2014), devendo se adequar a essa realidade; e (iii) há diversas discussões, principalmente em âmbito internacional, a respeito da urgente necessidade de mobilização dos países, organizações e indivíduos para que os ODS sejam atingidos dentro do plano de metas estabelecido pela Agenda 2030 (CANDIDO, 2021).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neurodiversidade da força de trabalho

A criação do termo "neurodiversidade" é usualmente creditada a Judith Singer, socióloga filha e mãe de mulheres com TEA, que, em 1999, descreveu uma política de “diversidade neurológica” ou “neurodiversidade”, por meio da qual entendia que aqueles neurologicamente diferentes representariam um acréscimo às categorias de classe, gênero e raça, modificando, inclusive, o modelo social até então conhecido da deficiência (HUGHES, 2021). Sua análise, portanto, deve ser feita também a partir de uma abordagem sociocultural e histórica dos principais fatos e desdobramentos relacionados aos estudos da deficiência e dos movimentos de pessoas com deficiência na última década do século XX (ORTEGA, 2009).

A neurodiversidade, a partir de então, tornou-se um conceito central nos debates a respeito dos direitos e interesses de pessoas com TEA (HUGHES, 2021), tendo como um dos seus objetivos remodelar a interpretação social acerca de questões neurocognitivas, reconhecendo-as como diferenças individuais e sociais, ao invés de apenas condições médicas (KHAN et al., 2022).

Dentre as suas interpretações, a neurodiversidade poderia estar relacionada ao fato básico de que haveria uma variação neurológica humana esperada (assim como a "biodiversidade" relaciona-se ao fato de que há variação biológica em um ecossistema); a um movimento social, com o objetivo de trazer mudanças para a forma como as sociedades veem e respondem a essa variação neurológica (definido como um "movimento da neurodiversidade"); ou até mesmo a formas particulares de pensar a respeito de diferenças neurológicas e cognitivas do que tal diversidade consistiria (HUGHES, 2021).

Ao entender que a variabilidade de habilidades cognitivas e de formas de percepção da realidade marca a individualidade de cada pessoa, a neurodiversidade dependeria da compreensão do que torna cada pessoa diferente, em termos cognitivos, emocionais e demais tratos de percepção individual (WALKOWIAK, 2021). Nesse sentido, o conceito de neurodiversidade buscaria promover uma perspectiva das pessoas neurodivergentes baseada em seus pontos fortes, identificando caminhos válidos e diferentes dentro da diversidade humana.

A partir dessa abordagem, permite-se a classificação entre pessoas neurotípicas e neurodivergentes, que seria utilizada para identificar diferentes capacidades – e não incapacidades (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020). Apesar de também ser encontrado na literatura, ainda que de forma menos recorrente, o termo “neurodiverso”, optou-se, para fins desta pesquisa, pela utilização do termo mais recorrentemente aplicado na área - “neurodivergente”, como proposto por Kassiane Asasumasu (ROSQVIST; STENNING; CHOWN, 2020), inclusive por haver o entendimento de que a palavra “neurodiverso” não faria sentido em termos gramaticais no idioma inglês (NE’EMAN; PELLICANO, 2022).

Assim, indivíduos neurologicamente distintos seriam denominados “neurodivergentes”, enquanto aqueles dentro dos parâmetros estatísticos, com base em testes cognitivos relevantes ou avaliações de comportamento (DOYLE; MCDOWALL, 2022) seriam referidos como “neurotípicos”.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, em razão de estigmatização, estereótipos, discriminação e outras percepções a respeito de sua competência, as pessoas neurodivergentes acabam sendo, em geral, negligenciadas e marginalizadas enquanto força de trabalho (KHAN et al., 2022), não sendo, muitas vezes, o foco da pesquisa e das discussões, inclusive nas teorias que se propõem a estudar a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho (DOBUSCH, 2020).

Profissionais com TEA no ambiente de trabalho

Há poucas pesquisas empíricas em larga escala que têm como objetivo investigar a vida profissional de adultos com TEA, sem deficiência intelectual concomitante (BALDWIN; COSTLEY; WARREN, 2014).

Dentre as existentes, verifica-se que as pessoas com TEA que conseguem realizar uma transição para empregos mais competitivos têm potencial para aumentar sua sensação de pertencimento e de bem-estar em geral (LINDSAY et al., 2019). No entanto, apesar de sua capacidade e vontade de trabalhar, continuam a enfrentar desvantagens significativas no mercado de trabalho e uma ausência de compreensão e apoio nas configurações dos empregos encontrados (BALDWIN; COSTLEY; WARREN, 2014), encontram dificuldades com interações sociais no ambiente de trabalho, situações sociais de resolução de problemas e problemas gerais com mudanças de rotinas, o que pode representar desafios para os supervisores e colegas de trabalho, que têm a expectativa de que adultos trabalhem de forma independente no emprego (LINDSAY et al., 2019).

De um lado, profissionais com TEA cada vez mais representam talentos ainda não absorvidos pelo mercado de trabalho, particularmente nas áreas de ciência, tecnologia (SZULC et al., 2021), engenharia e matemática (KRZEMINSKA; HAWSE, 2020). Dentre as habilidades que merecem destaque e são identificadas pela literatura, o pensamento analítico e a atenção a detalhes de pessoas com TEA geralmente possibilitam sucesso em diferentes papéis na organização (SZULC et al., 2021). As habilidades, essenciais ao capital humano, relacionam-se às qualidades individuais do profissional, ao conhecimento específico e relacionado ao desenvolvimento de uma tarefa no contexto dos processos no ambiente de trabalho e a eficiência nas interações sociais dos profissionais no TEA (SZULC et al., 2021).

Por outro lado, esse grupo de pessoas também enfrenta desafios particulares e inerentes às suas condições. É mais frequente observar que esses profissionais falem formalmente ou usem volume, tom ou influências inapropriadas, sendo muitas vezes interpretadas por outros colegas de trabalho neurotípicos como rudes ou estranhos (LINDSAY et al., 2019).

ODS 8 e a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho

Em virtude dos desafios enfrentados no mundo nas últimas décadas, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, apresentou uma proposta durante o Fórum Econômico Mundial, em Davos, para a promoção de valores sociais internacionalmente, como forma de combater os riscos mapeados e associados ao processo da globalização (PACTO GLOBAL, 2022).

Dessa iniciativa, nasceu, no ano de 2000, o Pacto Global, sendo caracterizado como uma iniciativa da ONU que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras (PACTO GLOBAL, 2022). O movimento sugere que as organizações alinhem suas estratégias e atividades a dez princípios universais, dentre os quais se destacam aqueles previstos na área de direitos humanos reconhecimentos internacionalmente (BRASIL, 2022).

Em 2015, esse movimento deu origem à denominada Agenda 2030, tendo como base os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, que deveriam ter sido atingidos até aquele ano. Contempla, portanto, um novo plano de ação de 2015 a 2030, com certos objetivos deverão ser atingidos pelos países para fins da erradicação da pobreza e da fome e promoção do desenvolvimento sustentável – os ODS. A Agenda 2030 pode ser interpretada como um plano de ação que envolve necessariamente 5 elementos, sendo eles, as pessoas, o planeta, a prosperidade, a paz e as parcerias.

Cada parte interessada, o que inclui os próprios países, assume certas responsabilidades quanto à implementação do disposto na Agenda 2030. Cada país, ao optar por aderir à agenda, poderá

definir quais metas específicas considera mais relevantes de acordo com sua própria realidade, podendo, inclusive, definir indicadores para fins de monitoramento.

Os ODS, por sua vez, têm como função estimular que as ações definidas no contexto da Agenda 2030 sejam cumpridas e refletem as áreas de maior importância para o futuro da humanidade e manutenção da vida no planeta.

Para essa finalidade, a ONU organizou, em conjunto com a *Specialisterne Foundation*, em 08 de abril de 2021, um evento virtual denominado *World Autism Awareness Day*, com painéis com moderadores, para discussão com pessoas com TEA que experimentaram desafios e viram novas oportunidades no mercado de trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). Essa iniciativa foi desenvolvida pela ONU no contexto específico de discussões a respeito do ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, cujo objetivo é a promoção do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, incluindo pessoas com deficiência (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021).

Desde 1999, o conceito de trabalho decente já havia sido definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), relacionado à promoção de “um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” para todos os seres humanos, e como “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2022). A este respeito, inclusive, destaca-se também o disposto no Artigo 27 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que reconhece “o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de condições com as demais pessoas” e a um “ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021).

No contexto do ODS 8, portanto, os objetivos quanto ao trabalho decente, que já vinham sendo defendidos pela OIT desde 1999, vão além das questões geralmente bidimensionais relacionadas a trabalho e emprego (como empregado/desempregado), passando a uma abordagem multidimensional que se preocupa com aspectos quantitativos (como remuneração) e com aspectos qualitativos (satisfação no trabalho) (BRAGANZA et al., 2021). Trata-se, consequentemente, de um objetivo de desenvolvimento sustentável, com ênfase na promoção de crescimento econômico sustentável e inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos (BRAGANZA et al., 2021).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA RSL

Com a finalidade de realizar a revisão inicial da pesquisa existente a respeito da neurodiversidade e as pessoas com TEA no ambiente de trabalho, foi implementado um processo de análise baseado no modelo proposto por Hiebl (2021). De acordo com o proposto pelo autor, buscou-se que a presente revisão sistemática apresentasse as seguintes características: (i) estruturação (pela condução de forma organizada e metódica); (ii) transparência (apresentação de forma clara o processo final de revisão da amostra e os passos tomados do ponto de vista metodológico para chegar a esta amostra); e (iii) abrangência (com a cobertura de todos os itens relevantes para o estudo proposto).

Hiebl (2021) ainda aponta para os 3 (três) passos relacionados à escolha da amostra para revisões sistemáticas, quais sejam: (i) identificação; (ii) seleção; e (iii) revelação da amostra revisada, que serão explanados a seguir.

A partir deste entendimento, foi definido inicialmente o objeto da pesquisa e identificados os seguintes termos chave, de forma mais restritiva: “*workplace*”, “*inclusion*”, “*neurodiversity*” e “*autism*”. Justifica-se essa abordagem inicialmente restrita pelo entendimento de que estes termos seriam os mais relevantes para a pesquisa neste momento, ao focar exclusivamente nas

peças com TEA no ambiente de trabalho – e não todos os casos de neurodiversidade ou em situações que não teriam relação direta com o ambiente de trabalho desses profissionais.

A partir da utilização das palavras-chave acima, optou-se por aplicar os filtros de inclusão/exclusão logo na fase de identificação, com o objetivo de apuração de resultados mais precisos, tendo sido selecionados: (i) apenas artigos (inclusive os de revisão), revisados por pares, sem a apreciação de trabalhos apresentados em congressos, capítulos de livros, teses e dissertações; (ii) publicações em revistas científicas, independentemente do idioma; (iii) apenas trabalhos relacionados às áreas de administração, negócios e similares; e (iv) sem limite temporal, em razão de se tratar de tema recente, como indicado acima.

Para fins específicos da RSL desejada e seguindo a metodologia transcrita acima, foram utilizadas as seguintes bases de dados para a identificação dos artigos, com base no exposto até o momento: *Web of Science*, *Scopus* e EBSCO. Os seguintes resultados foram obtidos para análise: (i) 6 (seis) artigos, da base *Web of Science*; (ii) 1 (um) artigo, da base *Scopus*; e (iii) 4 (quatro) artigos, da base EBSCO. Dentre os resultados da base EBSCO especificamente, 1 (um) artigo foi excluído do presente estudo, pois não estava disponível para acesso (DOYLE, 2019). Por fim, por meio da leitura e análise qualitativa dos artigos finais selecionados, foram identificados a seguir: (i) aspectos da metodologia utilizada pelos autores de cada artigo; (ii) os modelos propostos para endereçamento do tema; e (iii) a visão da neurodiversidade no trabalho apontada em cada estudo. A partir destes pontos, foi possível também identificar outras contribuições que poderão ser feitas para o campo da pesquisa em neurodiversidade, trabalho e pessoas com TEA, que poderiam ser endereçadas em futuros estudos, sendo apresentadas no capítulo seguinte.

Panorama geral de publicações

A partir da seleção dos 10 (dez) artigos obtidos por meio da RSL, são apresentados no Quadro 1 os principais aspectos que foram analisados para fins da presente pesquisa:

Quadro 1 – Principais aspectos analisados nos artigos selecionados por meio da RSL

Identificação	Tipo do artigo	Método utilizado	Principais aspectos tratados no artigo
Carrero et al. (2019)	Empírico	Qualitativo – Análise de 1 (um) caso de organização que desenvolveu programa específico para recrutamento e seleção de pessoas com TEA de alto funcionamento.	Programa de recrutamento específico, com foco nos indivíduos com TEA. Ênfase nas características únicas de cada indivíduo.
Walkowiak (2021)	Empírico	Qualitativo - Entrevistas com líderes e especialistas (não TEA) em neurodiversidade dos Estados Unidos, Austrália e Canadá.	Relação entre neurodiversidade e transformação digital, nos níveis individual, organizacional e da indústria. Estudo das relações entre as habilidades do nível individual, o uso e a implementação de tecnologias no ambiente de trabalho e a organização do trabalho da neurodiversidade.
Doyle e McDowall (2022)	Teórico	Revisão sistemática da literatura	Múltiplos níveis de análise, que levam a um modelo de cinco passos para a mudança de pensamento a respeito da neurodiversidade dentro das organizações.
Khan et al. (2022)	Teórico	Revisão sistemática da literatura	Diferentes estágios para gestão da neurodiversidade, com foco no local de trabalho. Neurodiversidade como parte de processo mais complexo de gestão da diversidade.

Szulec (2022)	Teórico	Revisão da literatura	Modelo AMO – habilidades, motivações e oportunidades, para o desenvolvimento de um modelo teórico acerca dos principais desafios para o trabalho neurodivergente remoto. Utiliza o termo “neurominoria”.
Szulec et al. (2021)	Teórico	Revisão da literatura – para estabelecer um modelo conceitual	Modelo AMO - habilidades, motivações e oportunidades, nos níveis individual e da organização, com vistas ao desenvolvimento de uma cultura empática e abordagens de gestão de talento inovadoras, que respeitem as diferenças cognitivas individuais das pessoas neurodivergentes.
Patton (2022)	Empírico	Quantitativo – 819 respondentes (não TEA) com descrição de “histórias/simulações” para análise dos respondentes e teste de hipóteses	Por meio de simulações de situações que poderiam ocorrer na prática, em um ambiente de trabalho, busca endereçar potenciais consequências negativas para o indivíduo com deficiência que opta por não revelar sua condição no ambiente de trabalho, apesar de leis protetivas contra a discriminação, nos Estados Unidos da América.
North (2021)	Empírico	Qualitativo – Entrevistas semiestruturadas com grupos de mulheres com TEA (15 profissionais)	Aspectos específicos do TEA em mulheres e em ambiente de trabalho, que acabam “mascarando” suas condições (em especial com relação a emoções) para se ajustarem, inclusive, a expectativas quanto ao gênero feminino no emprego. A postura acaba por dificultar a detecção de medidas para suporte e apoio desse grupo de profissionais, criando ainda mais obstáculos para a progressão na carreira.
Brinzea (2019)	Teórico	Revisão da literatura – apanhado geral a respeito da neurodiversidade e a inclusão no ambiente de trabalho	Propostas teóricas para endereçamento da neurodiversidade em organizações, com a revisão de processos de recrutamento e seleção; conscientização a respeito da neurodiversidade; revisão de critérios para progressão de carreira, entre outros.
Weber et al. (2022)	Teórico	Revisão sistemática da literatura (modelo PRISMA) – foco em estudos empíricos relacionados a ajustes no ambiente de trabalho para endereçar diferentes estímulos que poderiam afetar pessoas neurodivergentes.	Estudos empíricos revelam que, em geral, aspectos relacionados a sons e luminosidade poderiam influenciar profissionais neurodivergentes no ambiente de trabalho. Há, no entanto, na visão dos autores, escassez de evidências que corroborem os resultados de mudanças feitas nas configurações físicas de um ambiente de trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

Propõe-se a seguir uma discussão a respeito dos principais aspectos identificados por cada autor nos estudos mapeados, em especial, quanto aos métodos de pesquisa utilizados, aos modelos e propostas apresentadas e à abordagem da neurodiversidade no ambiente de trabalho:

Métodos de pesquisa

Foram identificados os 4 (quatro) seguintes estudos como sendo de natureza empírica: Carrero et al. (2019), Walkowiak (2021), Patton (2022) e North (2021), dentre os quais apenas Patton (2022) utiliza-se de método quantitativo para obtenção de dados. Com relação às demais pesquisas empíricas mencionadas, são consideradas como qualitativas, tendo sido aplicados métodos diferentes pelos pesquisadores, como será demonstrado a seguir.

Carrero et al. (2019), por meio da análise de um caso especificamente, descrevem a experiência vivida pelos profissionais da DXC Technology (DXC), uma organização nascida da fusão entre o conglomerado global *Computer Science Corporation* e a *Hewlett Packard Enterprise*, que desenvolveram e lideraram um programa específico para recrutamento e seleção de pessoas com TEA de alto funcionamento. Após a descrição de como o programa foi desenhado e iniciado, analisaram os desafios enfrentados por meio de questões para discussão no estudo, envolvendo as seguintes temas: (i) barreiras enfrentadas por pessoas com TEA para conseguir um emprego; (ii) estratégias de recrutamento susceptíveis de atração de pessoas com deficiência; (iii) vantagens relacionadas ao programa, que exige a autorrevelação de deficiências por parte dos candidatos; (iv) implicações éticas no processo; e (v) características dos profissionais envolvidos no processo.

A pesquisa de Walkowiak (2021), por sua vez, é de natureza exploratória e pretende entender como e por que a gestão da neurodiversidade e a transformação digital poderiam estar relacionadas. Por meio de uma análise qualitativa, com abordagem de fenomenologia, e a realização de entrevistas com líderes e especialistas em neurodiversidade dos Estados Unidos, Austrália e Canadá, tem como objetivo examinar o papel das tecnologias digitais em favor da inclusão e da redução de desigualdades no ambiente de trabalho. A autora justifica o uso da fenomenologia por ser uma ferramenta que permite descrever as experiências vividas pelos participantes e ganhar uma compreensão mais profunda do dia a dia. Para o estudo realizado, portanto, permitiria que pessoas que trabalham com profissionais com TEA refletissem a respeito de suas experiências e passassem a comunicar seus pontos de vista e compreensões.

Diferentemente de Walkowiak (2021) e de Carrero et al. (2019), a pesquisa de North (2021) foca especificamente em pesquisa empírica qualitativa, realizada com um grupo de mulheres diagnosticadas como autistas (ou que estão em processo de diagnóstico ou que se consideram a si mesmas no TEA). O objetivo principal foi a análise do discurso dessas mulheres visando a identificar potenciais vantagens e desvantagens de ser uma profissional no TEA e uma mulher no ambiente de trabalho.

Patton (2022), o único estudo empírico quantitativo, baseou-se em um questionário aplicado a 819 (oitocentos e dezenove) respondentes, empregados norte-americanos não classificados como profissionais com TEA, criado com perguntas relacionadas a uma série de “histórias do cotidiano” ou “simulações de situações” específicas, com o propósito de explorar determinados comportamentos do quadro geral de empregados em organizações no que diz respeito a pessoas com deficiência. Por meio do que denomina “manipulação experimental” de certas situações, Patton (2002) explora, por meio de hipóteses, as consequências da não revelar uma deficiência no ambiente de trabalho, que podem levar a comportamentos que gerarão julgamentos a respeito de um indivíduo pelos demais colegas de trabalho.

Os demais 6 (seis) artigos pesquisados e indicados no Quadro 1 caracterizam-se por serem de natureza teórica, tendo sido, em sua maioria, baseados em revisões de literatura, como descritos a seguir.

Szulc et al. (2021) realizaram um estudo teórico, por meio de uma revisão de literatura para estabelecer um modelo conceitual e explorar como as habilidades, as motivações e as oportunidades para os indivíduos neurodivergentes podem ser aprimoradas no ambiente de trabalho. Para tanto, trabalharam com os estudos de capital humano, neurodiversidade e bem-

estar de três formas: (i) realizaram uma varredura manual das revistas líderes nas áreas de recursos humanos e gerenciamento; (ii) procederam a uma pesquisa abrangente de temas relevantes (por exemplo, neurodiversidade em trabalho, neurodiversidade e bem-estar), usando vários bancos de dados eletrônicos; e (iii) repassaram as referências dos artigos identificados nos itens (i) e (ii), aplicando os mesmos procedimentos identificados em (i) e (ii). Apesar de tratarem a respeito do TEA, não restringiram a pesquisa a apenas essa condição.

Em estudo mais recente, Szulc (2022) aborda, por meio de uma revisão de literatura, a mesma temática de proposição de um modelo de habilidades, motivações e oportunidades para os indivíduos neurodivergentes, mas com foco nos achados relacionados ao ambiente de trabalho remoto.

Assim como Szulc et al. (2021), Khan et al. (2022) também realizaram um estudo teórico, por meio de uma revisão sistemática da literatura para avaliar a situação atual a respeito da neurodiversidade. Após uma análise qualitativa, os autores chegaram ao total de 33 (trinta e três) estudos, sendo 23 (vinte e três) empíricos e 10 (dez) conceituais ou artigos de revisão, e dividiram os resultados em categorias de acordo com padrões identificados: barreiras para a empregabilidade, inclusão no ambiente de trabalho e resultados positivos (para os indivíduos e para as organizações).

Doyle e McDowall (2022) propõem a realização de uma “revisão vazia” (*empty review*), frequentemente utilizadas nas áreas de saúde e medicina para detectar ausência de evidências para fins de intervenção. Por meio de uma revisão sistemática, os autores propuseram os seguintes passos: (i) formulação de questões específicas no início; (ii) aplicação de um protocolo de busca; (iii) definição de critérios para inclusão e consenso; e (iv) aplicação de critérios qualitativos pré-definidos de inclusão.

Brinzea (2019) propõe uma revisão geral da literatura no campo da neurodiversidade e a respeito da inclusão da neurodiversidade no ambiente de trabalho para, em especial, identificar uma série de boas práticas de várias companhias no campo de atuação. Não especifica, no entanto, quais foram os critérios específicos utilizados para a seleção dos estudos e pesquisas analisados.

Weber et al. (2022), por fim, realizaram uma revisão sistemática (seguindo o modelo PRISMA) dos estudos empíricos realizados em inglês, no período de 2000 a 2021, com foco nos seguintes critérios: (i) profissionais adultos clinicamente considerados neurodivergentes (que trabalham em escritórios), suas famílias, colegas, empregadores, especialistas e programas vocacionais; (ii) pelo menos um ajuste físico que tenha sido realizado no local de trabalho; e (iii) todos os tipos de desenhos de estudos empíricos identificados. Em geral, concluem que a maioria dos estudos indica a combinação de ajustes no espaço físico para endereçar diferentes estímulos no ambiente de trabalho.

Modelos e propostas

Carrero et al. (2019) discutiram, mediante a análise do caso DXC, o desenvolvimento de um programa interno para recrutamento e seleção de adultos com autismo de alto funcionamento, para as áreas de tecnologia e transformação digital. Por meio de uma colaboração com várias universidades, incluindo a Universidade de Queensland e Universidade Macquarie, a proposta contempla a criação de centros de neurodiversidade, como forma de ajudar pessoas neurodivergentes com a obtenção de experiência de trabalho e estágios.

Walkowiak (2021) propôs um quadro teórico para analisar as relações entre a neurodiversidade da força de trabalho e a transformação digital nos níveis individual (que considera os traços e habilidades dos profissionais com TEA, em geral, associados à concentração, ao reconhecimento de padrões, realização de tarefas repetitivas, atenção a detalhes e grande foco e envolvimento), organizacional (que, em geral, requer a criação de um ambiente de inclusão

que seja capaz de acomodar as pessoas com TEA); e da indústria (que, em geral, tem focado na área de tecnologia da informação), e como esse cenário pode oferecer condições favoráveis para indivíduos autistas.

Doyle e McDowall (2022) desenham um modelo teórico ecológico, com base em uma abordagem do realismo crítico, articulado em múltiplos níveis de análise, com foco em dois pontos de intersecção para intervenção e análise: (i) o micro/meso; e (ii) o meso/macro.

O nível micro proposto por Doyle e McDowall (2022) está relacionado ao empregado neurodivergente, seu desempenho no trabalho individualmente considerado e os níveis atuais percebidos para que mantenha certos níveis de alfabetização, concentração e/ou normas sociais de comunicação para que seja possível manter seu emprego. Esse nível individual será influenciado por outras variáveis em uma interseccionalidade, como a marginalização decorrente de gênero, identidade de gênero, etnia e raça, orientação sexual, idade e status econômico.

Já o nível meso de Doyle e McDowall (2022) tem relação com o contexto imediato relacionado ao empregado neurodivergente, o que inclui o desenho de seu trabalho, da sua estação de trabalho e ambiente, mas também a comunicação com as normas de seu time e organização. Esse nível é influenciado diretamente pelo contexto sócio-histórico das normas que incluem a priorização da alfabetização e controle motor fino como as principais formas de comunicação. O nível macro, por sua vez, poderá influenciar a neurodiversidade por meio do uso das políticas de mercado de trabalho ativas, como as de acesso ao trabalho, e o contexto no qual os empregados são incentivados a relatar a inclusão da deficiência na contratação e na gestão de talentos. Doyle e McDowall (2022) reforçam que essas políticas ainda não possuem avaliação longitudinal, que se reflete em uma preocupação urgente para o endereçamento da lacuna da empregabilidade relacionada à deficiência de forma mais abrangente.

Khan et al. (2022) apresentam uma proposta teórica com vários estágios para o gerenciamento da neurodiversidade, com base nas seguintes premissas (a) criação de um local de trabalho neurodiverso, por meio da revisão dos processos de recrutamento e seleção; (b) promoção de um local de trabalho inclusivo, por meio da implementação de práticas de desenvolvimento, engajamento e gestão de percepções de discriminação reversa; e (c) aproveitamento dos benefícios de um local de trabalho inclusivo, aprimorado pela supervisão equitativa, para obter resultados aprimorados para os empregados e a própria organização. Brinzea (2019), como será demonstrado a seguir, aborda alguns desses tópicos em seu estudo teórico.

O modelo teórico proposto por Szulc et al. (2021) é caracterizado como sendo dinâmico e por trabalhar com o modelo AMO - habilidades, motivações e oportunidades, tendo sido dividido em dois níveis: (i) um que considera o indivíduo neurodivergente (não necessariamente apenas com TEA); e (ii) um que considera a organização em si. Dentro desses níveis, propõem a análise em duas dimensões: habilidade e motivação, de modo que ambas afetariam o desempenho e a sensação de bem-estar dos profissionais neurodivergentes.

Em novo estudo, Szulc (2022) estende o modelo AMO – habilidade, motivação e oportunidade (utilizado no artigo anteriormente citado e elaborado em conjunto com outros pesquisadores), ao considerá-lo para análise da neurodiversidade no contexto de trabalho remoto. Por meio de pesquisa teórica, Szulc (2022) propõe a integração de pesquisas sobre neurodiversidade no trabalho e trabalho remoto para discutir as barreiras apontadas para o desenvolvimento de um trabalho remoto eficaz da perspectiva daquilo que denomina como “neurominorias”.

Patton (2022), em seu estudo empírico quantitativo, é um dos poucos estudos da amostra que foi desenvolvido nos Estados Unidos. Revela que, apesar da legislação norte-americana voltada para a proteção contra a discriminação de pessoas com deficiência no local de trabalho, a decisão de revelar essa condição para terceiros pode ser um desafio por si só para muitos indivíduos. Dentre os motivos indicados, Patton (2022) indica: (i) estigmas com relação a determinadas doenças; (ii) receio de julgamento por outras pessoas com utilizam padrões

diferentes de atuação no ambiente de trabalho; e (iii) preocupações diversas com falta de suporte para o desenvolvimento de trabalhos, ainda que a legislação exija a implementação de requisitos para tanto.

Abordando, de certa forma, também a questão da revelação de condições específicas de indivíduos no ambiente de trabalho, North (2021) estuda, por meio de uma pesquisa qualitativa, a necessidade que muitas profissionais mulheres com TEA revelam sentir de “camuflar” suas reais condições para aceitação e inclusão no ambiente de trabalho. Se Patton (2022) parte de situações experimentais hipotéticas, North (2021) analisa o discurso de um grupo de mulheres com TEA, que declaram mascarar certos aspectos do TEA, inclusive com relação a emoções no ambiente de trabalho, acabando por dificultar a identificação de suas necessidades de suporte e ajustes no ambiente de trabalho.

Brânzea (2019) parte da premissa de uma abordagem mais social da deficiência (e não apenas médica), tratando especificamente do ambiente europeu e, em especial, das percepções quanto à deficiência na Romênia. Partindo essencialmente de pesquisas teóricas, sem um critério específico para a revisão, Brânzea (2019) identifica as seguintes boas práticas para a garantia de um ambiente de trabalho inclusivo: (i) repensar o processo de recrutamento, sem critérios muito rígidos e estáticos de competências e habilidades e a respeito da própria forma de condução de entrevistas “cara a cara”, que poderiam excluir pessoas neurodivergentes por não se sentirem confortáveis. Diferentemente de Carrero et al. (2019) que analisaram um caso prático, Brânzea (2019) apenas aborda a questão de forma teórica; (ii) aumentar o conhecimento a respeito da neurodiversidade, o que ajudaria a explicar, muitas vezes, questões relacionadas à performance de determinados profissionais, em comparação com outros; (iii) garantir um ambiente de trabalho inclusivo e ajustado, de forma a favorecer as potencialidades da força de trabalho neurodivergente; e (iv) customizar oportunidades de carreira, garantindo iguais oportunidades de desenvolvimento para os profissionais neurodivergentes.

O objetivo da revisão sistemática de literatura conduzida por Weber et al. (2022) foi a identificação de estudos que tratassem a respeito da necessidade de ajustes físicos no ambiente de trabalho para profissionais neurodivergentes. Weber et al. (2022) constataram que a maior parte das pesquisas analisadas descreve uma combinação de ajustes que necessitam ser feitos no ambiente físico para lidar com diferentes estímulos que podem afetar os profissionais neurodivergentes. Revelam, de um modo geral que os aspectos mais frequentes estão relacionados a sons e à sensibilidade à luz, que foram relacionados com a longevidade ocupacional, desempenho e saúde/bem-estar. Entendem, no entanto, que ainda há escassez de evidências que corroborem os efeitos do ambiente físico-sensorial na atuação de profissionais neurodivergentes no ambiente de trabalho.

Abordagens quanto à neurodiversidade no ambiente de trabalho

Carrero et al. (2019) descrevem em sua análise características dos participantes do programa de recrutamento e seleção voltado especificamente para pessoas com TEA, com habilidades na área de tecnologia da informação e relacionados com as faculdades mencionadas acima. O fato de ter sido realizado como um processo ligado diretamente às instituições de ensino foi apontado pelos autores, inclusive, como necessário para endereçar as características específicas de pessoas com TEA (“*no two autistic adults are the same*”). Apontam que a ausência de políticas voltadas para pessoas neurodivergentes em organizações poderá ter como consequência, para pessoas com TEA, a não revelação de sua condição – ou, ao menos, a tentativa de esconder suas características durante o processo e até mesmo após a contratação efetiva.

Walkowiak (2021) aponta a divergência na literatura a respeito da forma como a neurodiversidade é abordada, em especial, quanto aos benefícios decorrentes das habilidades

de autistas. Por um lado, pesquisadores na área de gestão descrevem essa vantagem com base em argumentos de produtividade observados no ambiente de trabalho, locais onde os indivíduos neurodivergentes são mapeados e treinados para a realização do trabalho. De outro lado, para a psicologia, a afirmação de que o autismo traria vantagens não se sustenta cientificamente e tende a generalizar a experiência individual de cada indivíduo, podendo contribuir para a geração de estereótipos (ainda que positivos). Consequentemente, a autora se propõe a estudar as relações entre as habilidades de profissionais com TEA (no nível do indivíduo), o uso e a implementação de tecnologias no ambiente de trabalho e a organização do trabalho da neurodiversidade.

Ao combinar estudos nas áreas de psicologia, gestão e economia, Walkowiak (2021) propõe seu modelo teórico, como descrito no tópico anterior, e afirma que a questão da neurodiversidade é amplamente ignorada na literatura relacionada à transformação digital.

Doyle e McDowall (2022) entendem que não há evidências consistentes e válidas a respeito da neurodiversidade no trabalho. Apontam, assim, que esse fato é, por si só, um risco para os indivíduos, empregadores, os que são responsáveis por políticas e para a prática aplicada da inclusão para a deficiência. O fenômeno da neurodiversidade não é algo novo e, portanto, deveria ser uma boa oportunidade para pesquisas multidisciplinares para a exploração das implicações para fins de intervenção em carreiras individuais e desenho organizacional. Sugerem um modelo de cinco passos para a mudança de pensamento a respeito do assunto dentro das organizações: (i) mudança ontológica do modelo médico para o social a respeito da deficiência; (ii) reconhecer a complexidade da pesquisa em direção a um paradigma crítico realista; (iii) questionar as políticas e a prática estabelecidas; (iv) aprender com pesquisas mais amplas a respeito da deficiência e da inclusão; e (v) mudar para um desenho de recursos humanos universal para garantir uma prática realmente inclusiva.

Khan et al. (2022) alinham o entendimento da neurodiversidade no ambiente de trabalho como características únicas, ao invés de deficiências, apontando vantagens na contratação de indivíduos neurodivergentes, em linha com o que vem se desenhando nas últimas tendências. Reconhecem, no entanto, que se trata de um processo complexo que precisa ser desenhado e gerenciado com cautela para que os benefícios da neurodiversidade sejam captados pelas organizações. A contratação de pessoas neurodivergentes deve ser um passo dentro de um processo mais complexo de gestão da diversidade, dirigido por um desejo maior por equidade. Szulc et al. (2021), por sua vez, abordam a neurodiversidade no ambiente de trabalho como um fenômeno natural, como a biodiversidade. Para que os profissionais neurodivergentes possam desfrutar de um bem-estar individual e organizacional, os autores sugerem uma cultura empática e abordagens de gestão de talento inovadoras, que respeitem as diferenças cognitivas desses indivíduos. Szulc (2022) acrescenta a este entendimento o conceito de “neurominorias”, como sendo um conceito “guarda-chuva”, junto à neurodiversidade, para endereçar subtipos de condições neurodivergentes como o déficit de atenção, autismo ou dislexia.

Patton (2022) não aborda diretamente o conceito da neurodiversidade em sua pesquisa, pois, como mencionado anteriormente, procura focar no processo de revelação das condições de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e as potenciais consequências de sua não identificação. Portanto, o referencial teórico proposto trata da deficiência em si, com a discussão a respeito dos modelos médico e social para abordagem da deficiência, com ênfase em terminologias aplicáveis, favorecendo a perspectiva de “diferença-e-deficiência”, ao invés da interpretação como uma “doença”. Baseia seu estudo também na análise da teoria da atribuição, de acordo com a qual o indivíduo teria necessidade de explicar comportamentos e seus respectivos resultados, o que poderia ser afetado a partir de um determinado diagnóstico de um indivíduo.

North (2021) não desenvolve o conceito da neurodiversidade, mencionando-o apenas de forma breve para fins de identificação dos pontos fortes de pessoas com TEA, ao invés de caracterizá-las como patologias.

Brinzea (2019) explica que, atualmente, a noção de neurodiversidade tem sido utilizada em uma perspectiva mais “militante”, com o objetivo de reconhecer as pessoas neurodivergentes como minoria uma e, a partir de então, serem mais aceitos pela sociedade. Assim como Weber et al. (2022), adverte que, ainda que o termo tenha sido cunhado pela primeira vez para descrever pessoas com TEA, tem sido expandido para incluir outras condições.

DISCUSSÃO

Com base nos principais achados da RSL conduzida, passa-se a avaliar em que medida esses resultados poderiam apresentar evidências de meios para o atingimento do ODS 8 por meio da neurodiversidade, relativo à promoção de crescimento econômico sustentável e inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos (BRAGANZA et al., 2021) pelas organizações, como sugerido pela ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021). O ODS 8 prevê o desenvolvimento do trabalho decente em um contexto que traduza oportunidades para ganhos em um emprego produtivo, que seja capaz de produzir uma remuneração justa e que promova segurança no ambiente de trabalho, proteção social para famílias e espaço para desenvolvimento pessoal e integração social (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020). De forma geral, nota-se pelas considerações realizadas nos estudos propostos por Walkowiak (2021), Szulc et al. (2021), Khan et al. (2022) e Doyle e McDowall (2022) quanto aos métodos utilizados que ainda faltam dados empíricos que suportem a prática pelas organizações da neurodiversidade no trabalho, capaz de configurar um ambiente de trabalho inclusivo, alinhado com o ODS 8, em especial no que diz respeito às pessoas com TEA.

Por outro lado, os modelos teóricos sugeridos por Walkowiak (2021), Szulc et al. (2021), Khan et al. (2022) e Doyle e McDowall (2022) parecem ter suas premissas alinhadas com a proposta do ODS 8, quando propõem: (i) o oferecimento de condições mais favoráveis para indivíduos com TEA no ambiente de trabalho, com a criação de novas oportunidades, a valorização de suas habilidades e diferenças; (ii) a mitigação de dificuldades encontradas em razão da singularidade de profissionais neurodivergentes; e (iii) a promoção de políticas e programas internos que motivem profissionais neurodivergentes, favorecendo a fruição pela organização de benefícios decorrentes de um local de trabalho inclusivo.

Quanto à abordagem acerca da neurodiversidade no ambiente de trabalho, Walkowiak (2021), Szulc et al. (2021), Khan et al. (2022) e Doyle e McDowall (2022) a interpretam como uma questão essencial para: (i) a promoção da inclusão de pessoas neurodivergentes; e (ii) a construção de um ambiente onde profissionais com essas características possam ter a sensação de bem-estar e pertencimento; no entanto, alertam para o fato de que a neurodiversidade deverá ser considerada dentro de programas mais amplos de diversidade no trabalho, por sua complexidade, e para a necessidade de mudanças de pensamento a respeito do tema.

CONCLUSÃO

Para esta análise preliminar, foram utilizadas três bases de dados para a coleta (*Web of Science*, *Scopus* e *EBSCO*), de modo que outros trabalhos poderão estar disponíveis em outras ferramentas de busca e em outros idiomas. A este respeito, o aprofundamento da revisão da literatura poderá revelar outras pesquisas, também de natureza empírica, que poderão complementar a análise proposta nesse estudo, além de permitir a compreensão do tema localmente.

Para fins de futuras pesquisas, de uma forma geral, a escassez de estudos inicialmente identificados nesta primeira revisão, de caráter mais restritivo, indica potenciais pesquisas que poderão ser conduzidas envolvendo a neurodiversidade e a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, em especial, por meio do aprimoramento da aplicação do modelo proposto por Hiebl (2021). A inclusão de outros termos para busca (ampliando seu escopo) poderá revelar outros estudos que tratem diretamente da inclusão de pessoas com TEA no trabalho.

Como contribuições gerais, espera-se que a compreensão acerca da neurodiversidade para além de seus aspectos clínicos, mas também sociais e históricos, contribua para as discussões a respeito das necessidades do grupo de indivíduos caracterizados como neurodivergentes, em especial os que apresentam autismo. Para as organizações em geral, a ampliação de pesquisas e do conhecimento de forma geral a respeito da neurodiversidade e da inclusão de profissionais neurodivergentes, em especial aqueles com TEA, poderá contribuir para o desenvolvimento de políticas, manuais e regras internas mais adequadas para a promoção da inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, considerando o indivíduo em si e a organização como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. Censo também vai levantar informações sobre autismo. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2022-02/censo-tambem-vai-levantar-informacoes-sobre-autismo>. Acesso em 06 mar. 2023.

BALDWIN, Susanna; COSTLEY, Debra; WARREN, Anthony. Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *J Autism Dev Disord*, 2014. DOI 10.1007/s10803-014-2112-z.

BRAGANZA, Ashley; CHEN, Weifeng; CANHOTO, Ana; SAP, Serap. Productive employment and decent work: the impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, v. 131, p. 485-494, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.861, de 18 de julho de 2019. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113861.htm#:~:text=L13861&text=Alterar%20a%20Lei%20n%C2%BA%207.853,espectro%20autista%20nos%20censos%20demogr%C3%A1ficos. Acesso em 23 fev. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Definição - Transtorno do Espectro Autista (TEA) na criança. Disponível em <https://linhasdecuidado.saude.gov.br/portal/transtorno-do-espectro-autista/definicao-tea/>. Acesso em 03 dez. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS (TJMG). Censo 2022 vai quantificar pessoas com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em [https://ejef.tjmg.jus.br/censo-2022-vai-quantificar-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista/#:~:text=O%20Censo%20Demogr%C3%A1fico%202022%20est%C3%A1,do%20Espectro%20Autista%20\(Ciptea\)](https://ejef.tjmg.jus.br/censo-2022-vai-quantificar-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista/#:~:text=O%20Censo%20Demogr%C3%A1fico%202022%20est%C3%A1,do%20Espectro%20Autista%20(Ciptea)). Acesso em 07 dez. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ (TJPR). **Sustentabilidade**. Disponível em <https://www.tjpr.jus.br/en/web/sustentabilidade/pacto-global-e-agenda-2030>. Acesso em 01 de ago. 2022.

BRÎNZEÁ, Victoria-Mihaela. Encouraging neurodiversity in the evolving workforce – the next frontier to a diverse workplace. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 2019, v.18/ Special Issue.

CANDIDO, Nelson. *ODS – estratégia metodológica para a sustentabilidade*. Lisboa: Lisbon Press, 2021.

CARRERO, Justin; KRZEMINSKA, Anna; E. J. HÄRTEL, Charmine. The DXC technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action. *Journal of Management & Organization*, v. 25, p. 535–542, 2019.

DOBUSCH, Laura. The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. *Gender Work Organ.*, 2020, DOI: 10.1111/gwao.12574.

DOYLE, Nancy. Making the invisible visible. *Occupational Health & Wellbeing*. 2019, v. 71, n. 2, p. 10-13.

DOYLE, Nancy; MCDOWALL, Almuth. Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2022, DOI 10.1108/EDI-06-2020-0172.

HIEBL, Martin R. W. Sample selection in systematic literature reviews of management research. *Organizational research methods*, 2021, <https://doi.org/10.1177/1094428120986851>.

HUGHES, Jonathan A. Does the heterogeneity of autism undermine the neurodiversity paradigm? *Bioethics*, v. 35, 2021, p. 47–60.

IBGE EDUCA. Pessoas com deficiência. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em 07 mar 2023.

KHALIFA, Ghaidaa; SHARIF, Zonera; SULTAN, Madiha; DI REZZE, Briano. Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 2019, DOI: 10.1080/09638288.2018.1527952.

KHAN, Maria Hameed, GRABARSKI, Mirit, K., ALI, Muhammad Ali, BUCKMASTER, Stephen. Insights into Creating and Managing an Inclusive Neurodiverse Workplace for Positive Outcomes: A Multistaged Theoretical Framework. *Group & Organization Management*, 2022, v. 0, n. (0), p. 1–48.

KRZEMINSKA, Anna; HAWSE, Sally. Mainstreaming Neurodiversity for an Inclusive and Sustainable Future Workforce: Autism-Spectrum Employees. In: WOOD, Leigh; TAN, Lay Peng; BREYER, Yvonne A.; HAWSE, Sally. Industry and higher education. Sydney: Springer, 2020, p. 229-261.

LINDSAY, Sally; OSTEN, Victoria; REZAI, Mana; BUI, Sunny. Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 2019, DOI: 10.1080/09638288.2019.1635658.

NE’EMAN, Ari; PELLICANO, Elizabeth. Neurodiversity as Politics. *Human Development*, v. 66, 2022, p. 149–157.

NORTH, Gemma. Reconceptualising ‘reasonable adjustments’ for the successful employment of autistic women. *Disability & Society*, 2021, DOI: 10.1080/09687599.2021.1971065.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Decent work and economic growth: why it matters, 2020. Disponível em https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-It-Matters-2020.pdf. Acesso em 04 dez 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 2021 Inclusion in the Workplace: Challenges and Opportunities in a Post-Pandemic World. Disponível em <https://www.un.org/en/observances/autism-day/2021>. Acesso em 30 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01 dez 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Autism. Disponível em <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>. Acesso em 30 nov. 2022.

ORTEGA, Francisco. Deficiência, autismo e neurodiversidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 14, n. 1, 2009, p. 67 -77.

PACTO GLOBAL. A iniciativa. Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em 10 out. 2022.

PACTO GLOBAL. Objetivo de desenvolvimento sustentável 10: redução das desigualdades. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em 12 out. 2022.

PARR, Alissa D; HUNTER, Samuel T. Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. *Austim*, 2014, DOI: 10.1177/1362361313483020.

PATTON, Eric. To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: attributions and invisible health conditions in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion*, v. 41, n. 8, 2022, p. 1154-1180.

PROCKNOW, Greg; ROCCO, Tonette, S. The Unheard, Unseen, and Often Forgotten: An Examination of Disability in the Human Resource Development Literature. *Human Resource Development Review*, 2016, v. 15, n. 4, p. 379–403

ROSQVIST, Hanna Bertilsdotter; STENNING, Anna; CHOWN, Nick. Introduction. *In: Neurodiversity studies: a new critical paradigm*. Londres: Routledge, 2020, p. 1-11.

SZULC, Joanna Maria. AMO model for neuro-inclusive remote workplace. *Personnel Review*, v. 51, n. 8, 2022, p. 1867-1882.

SZULC, Joanna Maria; DAVIES, Julie; TOMCZAK, Michał T.; MCGREGOR, Frances-Louise. AMO perspectives on the well-being of neurodivergent human capital. *Employee Relations: The International Journal*. v. 43, n. 4, 2021, p. 858-872.

WALKOWIAK, Emmanuelle. Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting and Social Change*, n.168, 2021, p. 1-11.

WEBER, Clara; KRIEGER, Beate; HÄNE, EUNJI, YARKER, Joanna; MCDOWALL, Almuth. Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review. *Applied Psychology*, 2022, p. 1–53