

## **Precisamos Falar (e Agir) sobre Neurodiversidade e Trabalho**

**MÁRCIO MOUTINHO ABDALLA**

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF)

**LORENA BRITO PEREIRA DAS NEVES**

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF)

**JOYCE GONÇALVES ALTAF**

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

## Precisamos Falar (e Agir) sobre Neurodiversidade e Trabalho

### 1. Introdução

Tomando por base a lógica de acumulação indeterminada de capital, independente de consequências produzidas, em linhas gerais, o campo administração/gestão vem reforçando historicamente sua cumplicidade em relação à ampliação de assimetrias sociais e econômicas. Com exceções, essa lógica vem sendo reproduzida no contexto da heterogeneidade humana, especialmente sublinhada pelo falacioso conceito de meritocracia, que materializa o liberalismo e ameaça a vida de uma maioria minorizada, que não ocupa espaços privilegiados de poder (Abdalla & Faria, 2017; Faria, Abdalla, & Guedes, 2021), sobretudo no mundo do trabalho. A imposição normalizada de padrões físicos, geográficos, sociais e comportamentais (Lugones, 2014; Muñoz-Arce & Duboy-Luengo, 2023; Patel, 2020; Schiwy, 2010) implica diretamente em violentas práticas colonialistas de racismo, sexismo, misoginia, machismo, homofobia, transfobia, gordofobia, intolerância religiosa, dentre muitas outras formas de preconceito e exclusão (Fraga, Colomby, Gemelli, & Prestes, 2022).

Contrariando as tentativas de homogeneização e a consequente exclusão no (e do) campo de conhecimento em administração/gestão, bem como seus desdobramentos em práticas organizacionais, virtuosos esforços de pesquisa vêm sendo sistematicamente empreendidos em prol da diversidade social, especificamente nas práticas organizacionais e no mundo do trabalho (Carrieri, Souza, & Aguiar, 2014; Fraga et al., 2022; Guerreiro-Ramos, 1981; Nkomo & Cox Jr., 1999; Teixeira, Oliveira, Diniz, & Marcondes, 2021; Yadav & Lenka, 2020). Esse quadro de enfrentamento do *status quo* no campo da gestão/administração e no mundo do trabalho vêm contribuindo com a construção de uma sociedade mais humanizada, que defende e estimula a coexistência das diferenças, se alinhando aos compromissos/objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, em especial, no que tange à redução das desigualdades e à promoção da inclusão social, econômica e política de todos (United Nations, 2023).

Avançando na temática diversidade e suas respectivas interseccionalidades, uma das vertentes ainda pouco explorada no âmbito de investigação em administração/gestão é a chamada neurodiversidade, que consiste não apenas de uma perspectiva científica, mas também de um movimento político (Doyle, 2020; Doyle & McDowall, 2022; Fraga et al., 2022; Krzeminska, Austin, Bruyère, & Hedley, 2019; Singer, 1999). A neurodiversidade se ocupa em defender os direitos das neurominorias, ou seja, da multidão de indivíduos que divergem cognitivamente (os chamados de neurodivergentes) daquilo que se convencionou tratar como “normal” ou seja, divergem de indivíduos tratados por neurotípicos. Como consiste de uma questão intangível e transdisciplinar, envolta por incontáveis preconceitos, desconhecimentos e desinformações, faz-se urgente compreender que indivíduos neurodivergentes precisam ser incluídos, já que podem se encontrar em condições de desvantagens em relação aos chamados neurotípicos, resultando em problemas e injustiças sociais, tais como exclusões educacionais e laborais, além de diversas barreiras no mundo do trabalho (Doyle & McDowall, 2022; Freire & Nogueira, 2023; McDowall, Doyle, & Kiseleva, 2023).

A ideia de neurodiversidade vem sendo empregada como um conceito guarda-chuva e alude, de maneira ativa, à variedade de transtornos no desenvolvimento neurocognitivo, incluindo o transtorno do espectro autista (TEA), o transtorno de hiperatividade e déficit de atenção (TDAH), a discalculia, a dislexia, além de outras condições (Doyle, 2020; Doyle & McDowall, 2022). Dessa forma, é esperado que maior atenção seja dada ao tema por campos de conhecimento que se ocupem em compreender

questões relativas ao aprendizado e ao desenvolvimento, sobretudo de crianças e jovens. Ainda assim, a temática conta com mais dúvidas do que certezas no campo acadêmico, sendo ponto de várias divergências, além de teorizações sobrepostas (Doyle, 2020).

No campo da administração/gestão o debate é mais incipiente ainda (Fraga et al., 2022), sendo urgente promovê-lo, uma vez que esses indivíduos neurodivergentes precisam ser genuinamente incluídos no mercado de trabalho. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar a produção científica que relaciona neurodiversidade e o mundo do trabalho. Para isso, promovemos uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) a partir das bases de dados *Web of Science* (WoS), *Scopus* e *Sage Journals*, sem restrição de datas, já que o conceito é relativamente recente, tendo seu primeiro registro no ano de 1999, ao ser cunhado por Judy Singer, uma socióloga australiana autista.

O trabalho ganha contornos de relevância à medida que a prevalência dos transtornos no desenvolvimento neurocognitivo vem crescendo sistematicamente ao longo do tempo, variando entre os grupos sociodemográficos. Apenas para se ter dimensão, estima-se que aproximadamente uma a cada 100 crianças são diagnosticadas com transtorno do espectro autista em todo o mundo (Zeidan et al., 2022), ou seja, em torno de 1% da população global. Em relação ao TDAH, há estudos que sugerem uma prevalência global entre 2,58% e 6,76% (Song et al., 2021), e outros que indicam o valor convergente de 5,29% da população global (Polanczyk, de Lima, Horta, Biederman, & Rohde, 2007). Em outras palavras, considerando a diversidade de transtornos no desenvolvimento neurocognitivo, chega-se à alarmante estimativa de que 15 a 20% da população mundial seja neurodivergente (Blackburn, 2023). A autora ainda sugere que, em ambientes laborais, boa parte desses indivíduos falham em processos de recrutamento, desenvolvidos especificamente para neurotípicos, reforçando a relevância deste trabalho.

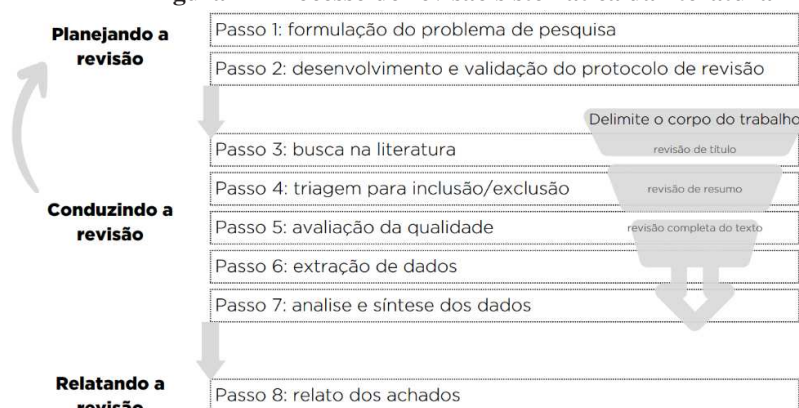
## **2. Procedimentos Metodológicos**

Com o propósito de descrever, analisar e compreender as características da produção científica que relaciona neurodiversidade e o mundo do trabalho, promovemos a condução de uma Revisão Sistemática da Literatura (doravante RSL). A realização deste processo envolve a metódica comparação de um conjunto extraído da literatura, contraposto a um conjunto bem estabelecido de critérios definidos pelos pesquisadores (Paré, Trudel, Jaana, & Kitsiou, 2015). Tão relevante quanto a competente definição de critérios de investigação é a necessidade de se contar com um protocolo validado de investigação. Nesses termos, esta RSL foi baseada na tipologia proposta por Xiao & Watson (2019), composta por três grandes fases (planejamento, condução e relato da revisão), decompostas em oito etapas mais específicas (figura 01), sendo elas: (1) formulação do problema de pesquisa; (2) desenvolvimento e validação do protocolo de revisão; (3) busca na literatura; (4) triagem para inclusão/exclusão; (5) avaliação da qualidade; (6) extração de dados; (7) análise e síntese dos dados; e (8) relato dos achados.

Sobre a primeira parte, no que tange à formulação do problema de pesquisa (Passo 1), se reconhecesse como um equívoco propor uma questão de investigação muito ampla, já que o volume excessivo de dados pode tornar a RSL inviável (Xiao & Watson, 2019). Nossa proposição se justifica pelo recém interesse internacional relativo ao tema neurodiversidade no mundo do trabalho, materializado, por exemplo, pela concepção de organizações como *Neurodiversity in Business* (NiB), que vem desenvolvendo exitosas parcerias com empresas como McDonalds e Rolls Royce; além da organização de números temáticos em importantes periódicos como o *International Journal of Management Reviews* (Doyle, Moeller, Ott, & Rašković, 2023). Adicionalmente cabe destacar a relevância da temática, já que se pressupõe maior atenção dada pela academia

aos mecanismos de desenvolvimento e aprendizado de indivíduos neurodivergentes, propiciando a necessidade de preenchimento dessa lacuna na vida adulta e laboral desses indivíduos.

**Figura 1 - Processo de revisão sistemática da literatura**



Fonte: Xiao & Watson (2019).

Em relação ao desenvolvimento e validação do protocolo de revisão (Passo 2), se faz necessário planejar e descrever todos os elementos da investigação (Xiao & Watson, 2019). O processo é meticuloso, sistemático e exige extrema atenção por parte dos pesquisadores, sendo fortemente recomendável validá-lo a partir de uma triangulação entre pares (Abdalla, Oliveira, Azevedo, & Gonzalez, 2018; Xiao & Watson, 2019). Nesses termos, o planejamento da estrutura processual da RSL se baseou na proposta de Xiao & Watson (2019), no entanto, para a elaboração de parâmetros, critérios e ações a serem empreendidas, seguimos parte das orientações de Fraga et al. (2022), especialmente por lidarem com o tema diversidade e por terem decidido pela investigação em mais de uma base de dados. Também nos inspiramos no trabalho de Corrêa, de Oliveira, Abdalla, & Fernandes (2022) pelo rigor sistemático empregado.

No que se refere à condução da RSL, em relação à busca na literatura (Passo 3), optamos pela seleção das bases *Web of Science* e *Scopus*, especialmente pela reputação, no que tange à qualidade e cobertura global das bases (Vandagriff, 2023). A partir do pressuposto que a temática ainda seja pouco explorada na literatura, optamos pela inclusão da base de periódicos *Sage Journals*, que também conta com amplo acervo, contudo não possui mecanismos de filtragem tão precisos quanto as bases *Web of Science* e *Scopus*. Uma pesquisa preliminar também foi realizada na base brasileira *Spell (Scientific Periodicals Electronic Library)*, empregando-se o termo “Neurodiversidade” em português e em inglês e, como a busca não retornou resultados, a mesma não foi incluída.

Como cada base de dados possui suas próprias particularidades, os procedimentos de busca seguiram caminhos semelhantes, mas com características particulares. Optamos por não restringir o período temporal em nenhuma delas, já que o conceito de neurodiversidade é relativamente recente, tendo seu primeiro registro no ano de 1999 (Singer, 1999). Assim, foram considerados todos os trabalhos disponíveis até o dia 31 de março de 2023. Para a base *Web of Science* (doravante WoS), empreendemos a busca em “todos os campos” dos seguintes termos chaves e seus respectivos operadores booleanos: “*neurodiversity AND work*” OR “*neurodiversity AND business*” OR “*neurodiversity AND management*” OR “*neurodiversity AND employ\**” OR “*neurodiversity AND labor*”. Como resultado, foram encontrados 243 documentos. Em seguida, foram aplicados filtros que assegurassem que os documentos se relacionassem diretamente com a temática pretendida e que os mesmos se configurassem como documentos de pesquisa. Dessa

maneira, no que diz respeito aos “tipos de documento”, foram selecionados apenas documentos do tipo “Artigo” (190), “Acesso Antecipado” (39), e “Artigo de Revisão” (21), permanecendo 215 trabalhos selecionados. Em seguida, aplicou-se o filtro “área temática”, tomando-se o cuidado de selecionar áreas que permitissem a maior cobertura possível do tema. Dessa maneira, a busca não se restringiu apenas ao campo da administração, tendo incluindo os seguintes temas: Gestão (21), Ciências Sociais Interdisciplinar (13), Negócios (7), Ciências Multidisciplinares (3), Economia (2), Humanidades Multidisciplinar (2), e Questões Sociais (2). Como alguns trabalhos constam classificados em mais de uma área, a busca resultou em apenas 49 documentos.

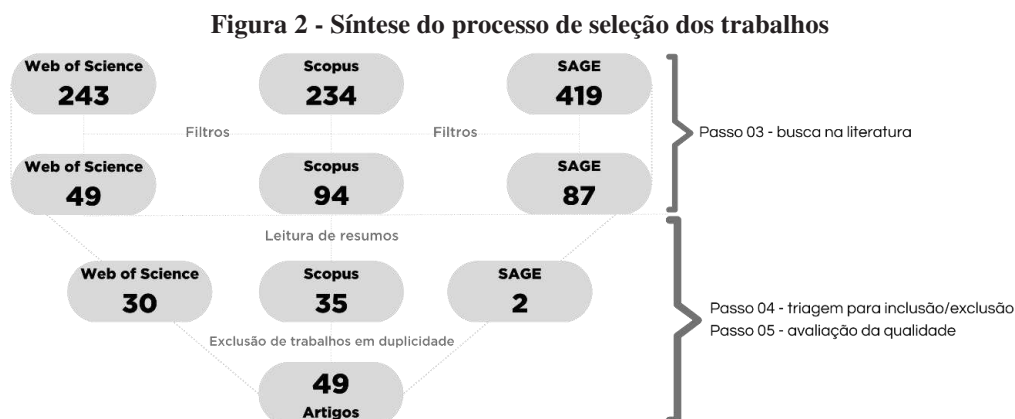
Em relação à base de dados *Scopus*, buscamos no campo “título, resumo e palavras-chaves” os seguintes termos chaves e respectivos operadores booleanos: “*neurodiversity AND work*” OR “*neurodiversity AND business*” OR “*neurodiversity AND management*” OR “*neurodiversity AND employ\**” OR “*neurodiversity AND labor*”. A busca resultou em 234 documentos que, após a aplicação do filtro “Tipos de Documento”, selecionando-se as opções “Artigo” (146) e “Revisão” (17), restaram 163 trabalhos. Avançamos com a aplicação dos critérios de seleção, empregando o filtro “Área Temática”, resultando num total de 94 trabalhos selecionados ao se escolher as categorias Ciências Sociais (74), Negócios, Gestão e Contabilidade (26), Economia, Econometria e Finanças (2), e Multidisciplinar (1). Assim como na WoS, é válido salientar que alguns trabalhos figuram em mais de um assunto.

Como o mecanismo de busca da base *Sage Journals* se difere das bases *Scopus* e *WoS*, empregamos, em “todo o conteúdo” os seguintes termos chaves e respectivos operadores booleanos: (*neurodiversity*) AND (*work* OR *business* OR *management* OR *employ\** OR *labour*). A ação retornou um total de 419 resultados, que foram filtrados por “tipos de documentos”, selecionando apenas a opção “Artigos”, tendo resultado em 328 documentos. Em seguida, como a base *Sage Journals* não dispõe da possibilidade de filtrar mais de uma “Área Temática”, adotamos como procedimento selecionar individualmente cada um dos temas a seguir: Estudos de Administração e Organização (3); Administração Pública (3); Estudos Ambientais (4); Serviço Social e Política Social (5); Sociologia (7); Comunicação e Estudos de Mídia (13); Ciências Sociais e Humanas (52), totalizando 87 trabalhos selecionados.

Após as filtragens por meio de algoritmos de busca, avançamos com a etapa de triagem para inclusão/exclusão (Passo 4). Neste passo, todos os resumos dos trabalhos selecionados nas três bases foram lidos pelos pesquisadores, assegurando a validação por pares, bem como a avaliação da qualidade dos trabalhos (Passo 5) (Abdalla et al., 2018; Xiao & Watson, 2019). Como critério de inclusão, foram selecionados trabalhos que versassem especificamente sobre a relação entre neurodiversidade e ambiente de trabalho. Trabalhos que tratassem de qualquer outra temática foram excluídos, a exemplo de trabalhos que discutissem tópicos como educação, terapias, diagnósticos, direitos humanos, relações de consumo, legislações, além de documentos que tratassem exclusivamente da neurodiversidade, sem considerar aspectos relacionados ao trabalho. Após a realização do procedimento, permaneceram incluídos na RSL os seguintes quantitativos: *Wos* (30); *Scopus* (35); *Sage Journals* (2). Em seguida, procedeu-se com a exclusão de trabalhos que constavam em mais de uma base, ou seja, que constavam em duplicidade. Após esta ação, a amostra de trabalhos selecionados permaneceu com apenas 49 artigos. A figura 2 sintetiza os passos realizados no processo de seleção dos trabalhos.

Os processos de Extração (Passo 6) e Análise e Síntese dos Dados (Passo 7) foram realizados com base em dois caminhos. No primeiro caso, buscamos a obtenção de dados bibliométrico descritivos dos textos selecionados e, no segundo caso, procuramos analisar, de forma detalhada o conteúdo de cada um dos trabalhos. Assim, realizamos a

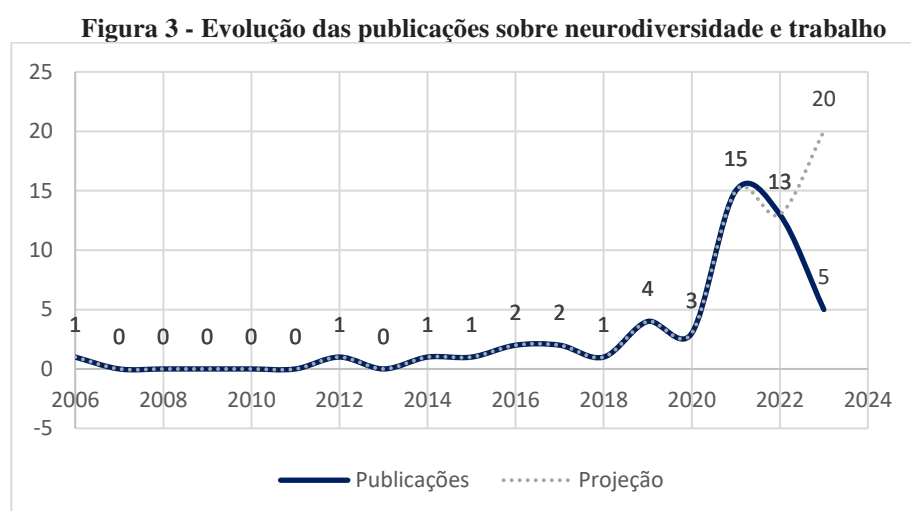
leitura integral e debatemos sobre todos os artigos considerados, assegurando a confiabilidade dos achados por meio da triangulação por pares (Abdalla et al., 2018). O Relato dos achados (Passo 8) é feito a partir do tópico seguinte.



Fonte: desenvolvida pelos autores com base em Xiao & Watson (2019) e apoio do aplicativo Canva.

### 3 Análise e discussão dos resultados

Conforme mencionado no tópico anterior, num primeiro momento, procuramos sintetizar as principais informações do conjunto de textos considerado, por meio de análises descritivas bibliométricas. Assim, apresentamos a evolução de publicações que relacionaram neurodiversidade e trabalho, na figura 3.



Fonte: elaborado pelos autores no Excel (2023)

Em que pese o fato de o conceito “Neurodiversidade” ter sido cunhado em 1999, aparentemente pouca atenção foi dada à sua relação com trabalho. Pelo perfil de produção apresentado, e pelos resultados de buscas em bases de dados, nossa suposição é que esforços foram empreendidos em investigações relativas ao aprendizado e ao desenvolvimento, sobretudo de crianças e jovens. No entanto, esse público envelheceu, e agora demanda por investigações e práticas que assegurem sua inclusão e permanência no mercado de trabalho, razão pela qual creditamos o recém crescimento no interesse pelo tema. Como os dados coletados vão até o mês de março de 2023, projetamos a curva até o final do ano, apontando para a tendência de manutenção do crescimento.

A relação de referências mais citadas costuma oferecer importantes pistas aos interessados no tema. Dessa forma, com suporte do software Zotero, organizamos na tabela 1, as 10 referências mais citadas e o respectivo veículo em que foi publicada.

**Tabela 1 - Referências mais citadas**

Autores	Citações	Periódico
(Austin & Pisano, 2017)	77	Harvard Business Review
(Woods, Milton, Arnold, & Graby, 2018)	65	Disability & Society
(Baker, 2006)	47	Disability & Society
(Lorenz & Heinitz, 2014)	43	PLOS One
(Krzeminska et al., 2019)	41	Journal of Management and Organization
(Moore, McIntyre, & Lanivich, 2021)	32	Entrepreneurship Theory and Practice
(Kreck, 2013)	25	Journal of Progressive Human Services
(Sumner & Brown, 2015)	21	Psychologist-Manager Journal
(Doyle & McDowall, 2022)	16	Equality Diversity and Inclusion
(Carrero, Krzeminska, & Härtel, 2019)	16	Journal of Management and Organization

Fonte: elaborado pelos autores com auxílio do Zotero (2023)

Igualmente relevante é a relação de periódicos com mais ocorrências de publicações sobre a temática. Com suporte do software Zotero, relacionamos na tabela 2, todos os periódicos com mais de uma publicação sobre neurodiversidade e trabalho; a quantidade de ocorrências; os anos em que as publicações foram realizadas, que fornecem pistas sobre a manutenção ou não do interesse no tema; e o total de citações nas bases consultadas, considerando todos os trabalhos publicados. Vale sinalizar que todas as citações do periódico PLOS One se referem ao trabalho de Lorenz & Heinitz (2014).

**Tabela 2 – Periódicos com mais ocorrências**

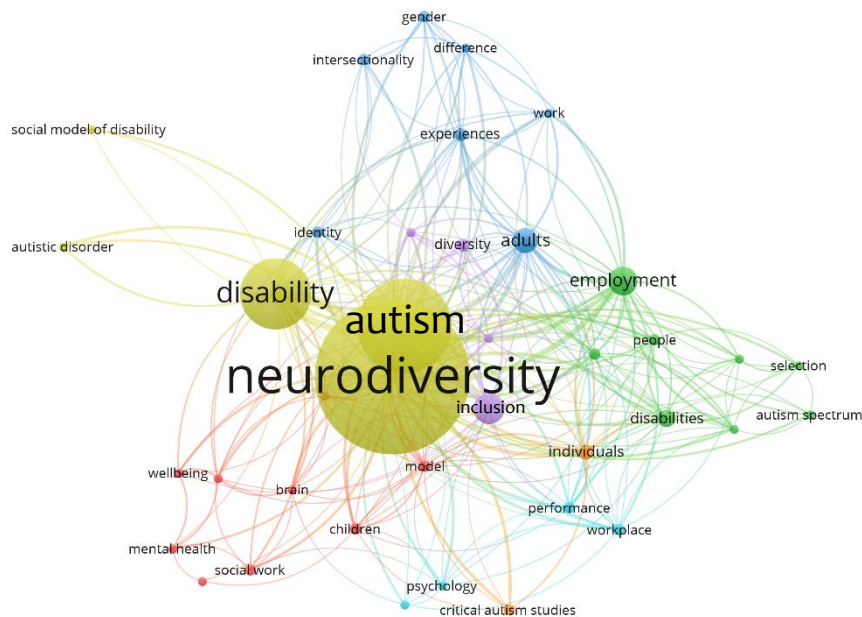
Periódico	Ocorrências	Anos	Total de Citações
Disability & Society	4	2006, 2018, 2021, 2021	121
Equality Diversity and Inclusion	4	2022, 2022, 2022, 2023	18
Employee Relations	3	2021, 2021, 2022	18
Personnel Review	3	2019, 2021, 2022	24
Group & Organization Management	2	2021, 2022	9
Human Resource Development Review	2	2021, 2023	0
Journal of Management and Organization	2	2019, 2019	57
Journal of Progressive Human Services	2	2012, 2017	33
PLOS One	2	2014, 2022	43

Fonte: elaborado pelos autores com auxílio do Zotero (2023)

Finalizando a primeira parte das análises, apresentamos o mapa de co-ocorrência de palavras-chave, na figura 4. Na elaboração, empregamos o software Zotero para agrupamento e organização dos dados das bases consultadas, e então exportamos um arquivo “RIS” para leitura no VosViewer. Para a análise foram consideradas o mínimo de quatro ocorrências, além disso, as palavras “article”, “human” e “humans” foram removidas. Com base nos 39 itens selecionados, foram concebidos sete *clusters*, sendo o primeiro com nove itens (atenção, cérebro, crianças, experimento humano, saúde mental, modelo, trabalho social, estigma e bem-estar) e o segundo com oito itens (espectro do autismo, contexto, deficiência, funcionários, emprego, gestão de recursos humanos,

peças e seleção). Além disso, é válido destacar a conexão do modelo social da deficiência (à direita e acima), que será mais bem explorado no tópico seguinte, com a neurodiversidade.

**Figura 4 - Evolução das publicações sobre neurodiversidade e trabalho**



Fonte: elaborado pelos autores com suporte do Zotero e VOsViewer (2023)

### 3.1 Neurodiversidade e seu Aparato Teórico

Conforme mencionado anteriormente, procuramos analisar detalhadamente o conteúdo de cada um dos trabalhos, trazendo seus principais achados neste tópico. Um dos primeiros pontos que nos chamou a atenção foi o aparato teórico empregado nos textos analisados. Como se trata de uma abordagem relativamente nova, sobretudo se articulada com o mundo do trabalho, foi possível observar uma multiplicidade de teorias empregadas como pano de fundo nos trabalhos analisados. Há convergência dos textos na compreensão de que a neurodiversidade reconhece a diversidade natural do cérebro humano e a variedade de maneiras pelas quais as pessoas pensam e processam informações (Baker, 2006; Lorenz & Heinitz, 2014; Mellifont, 2020; Patton, 2022; Woods et al., 2018). Em outras palavras, há convergência sobre o entendimento de que as diferenças neurológicas são naturais da diversidade humana, e que cada indivíduo possui um cérebro único, podendo desenvolver habilidades valiosas à sociedade (Tomczak, 2022).

Não obstante o fato de 33 dos 49 trabalhos analisados não se basearem em uma teorização específica, mesmo porque se trata de uma temática transdisciplinar, em sua maior parte, há clara contraposição à chamada abordagem médica, que tende a patologizar diferenças e variações humanas, a exemplo de deficiências e transtornos neurológicos, focando especificamente em suas limitações e dificuldades, em vez de valorizar suas habilidades e potencialidades. No ambiente de trabalho, esse tipo de abordagem capacitista conduz à estigmatização e discriminação de neurodivergentes, cerceando-os de oportunidades (Doyle & McDowall, 2022; Krzeminska et al., 2019; Lorenz & Heinitz, 2014). Como forma de confrontar a chamada abordagem médica, é comum que trabalhos engajados com a neurodiversidade abracem o “modelo social da neurodiversidade”, que é análogo ao “modelo social da deficiência”. A proposta é que a sociedade seja mais flexível e inclusiva para acomodar as diversidades. Verifica-se que grande parte das



dificuldades enfrentadas por neurodivergentes consistem da falta de acomodação e compreensão por parte da sociedade, e não por sua condição (Doyle & McDowall, 2022; Patton, 2022; Woods et al., 2018).

Em outras palavras, se busca uma mudança de foco, que atribui menos relevância ao CID (Classificação Internacional de Doenças), em busca de uma maior promoção das habilidades e aptidões de neurodivergentes, por vezes, camufladas pelo preconceito e pela desinformação. A proposta centra-se no reconhecimento e na valorização da diversidade natural cognitiva humana, e na criação de ambientes mais inclusivos e flexíveis, como forma de acomodar essas diversidades (Kreck, 2013; Lorenz & Heinitz, 2014; Mellifont, 2021; Muskat, 2017; Woods et al., 2018).

### 3.2 Neurodiversidade e Mercado de Trabalho: um panorama

Ao longo dos anos a neurodiversidade foi abordada sob múltiplas perspectivas, a partir de distintos pontos de vista. Todavia, é possível afirmar que ainda existem enormes lacunas e questões a serem exploradas, especialmente no que tange à sua relação com o mercado de trabalho (Doyle & McDowall, 2022). Conforme apontado no tópico anterior, as pesquisas relacionadas às condições de neurodivergência eram majoritariamente desenvolvidas sob a abordagem médica, sob lentes capacitistas. Atualmente essas investigações tanto evoluíram para a abordagem social, quando para o fim de compreenderem experiências de indivíduos que sofrem com barreiras impostas em função de suas condições (Krzeminska et al., 2019).

Em que pese a mudança das abordagens e a relevância da temática, as discussões sobre neurodiversidade e relações de trabalho ainda contam com muitas lacunas. Via de regra, indivíduos neurodivergentes seguem enfrentando inúmeras barreiras no mercado de trabalho, a começar pelos processos de recrutamento e seleção, idealizados integralmente para indivíduos neurotípicos (Carrero et al., 2019). Como se não bastassem as barreiras impostas no momento de inserção laboral, neurodivergentes seguem sofrendo com os mecanismos de estigmatização; da falta de acomodações, adaptações e ajustes no espaço de trabalho; da falta de oportunidades de crescimento dentro das organizações; da dependência da empatia de sua gestão; além de toda a sorte de desrespeitos especialmente oriundos da falta de informação (Carrero et al., 2019; Krzeminska et al., 2019; Priscott & Allen, 2021; Sumner & Brown, 2015).

Com o propósito de reforçar os argumentos e complementar as informações, o Escritório de Estatísticas Nacionais do Reino Unido revelou que apenas 22% dos adultos autistas estavam empregados no país. A pesquisa ainda aponta a decisão de metade dos gestores do Reino Unido em não contratar pessoas neurodivergentes (Blackburn, 2023). No Brasil, após a promulgação da lei 13.861/2019, que obriga os censos demográficos a incluírem especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista (Brasil, 2019), permitiu que o IBGE projetasse a alarmante taxa de desemprego de 85% entre adultos autistas (Rocha, 2019). Apesar da criação de leis que incentivam a contratação de autistas, se observa que a elevada taxa de desemprego é reflexo da estigmatização e da estereotipagem rotineiramente enfrentada por esses indivíduos.

### 3.3 Camuflagem Social e Ambiente de Trabalho

Diferente de deficiências físicas, que podem ser facilmente notadas, os transtornos no desenvolvimento neurocognitivo não são facilmente observáveis, permitindo que indivíduos neurodivergentes escolham revelar ou não suas respectivas condições para seus colegas de trabalho. No entanto, escolher expor a condição de neurodivergente

envolve muito mais que apenas declarar aos seus pares que essas pessoas não são neurotípicas. Trata-se de uma decisão que pode vir acompanhada de muitas desvantagens e desafios, a exemplo do medo de ser visto apenas por sua condição, através de um estereótipo e, por conseguinte, correr o risco de seus colegas de trabalho mudarem seu comportamento após a descoberta (Mellifont, 2023; Oswal, 2020). Um estereótipo é uma imagem idealizada a partir de senso comum. Um dos grandes problemas da estereotipia e da estigmatização é que elas não refletem a realidade do grupo ou do indivíduo que é visto por meio delas. Essas características se relacionam diretamente com a falta de conhecimento sobre as condições e necessidades de indivíduos neurodivergentes, que são agravadas pela falta de treinamento organizacional para lidar com seus respectivos talentos (Ortiz, 2020; Oswal, 2020; Richards & Sang, 2016; Sumner & Brown, 2015).

Esse tipo de desconhecimento faz com que pessoas assumam ideias baseadas em achismos, provocando a disseminação de inverdades prejudiciais à convivência de neurodivergentes em ambientes laborais. Esse tipo de situação faz com que esses indivíduos, ao se abrirem revelando suas respectivas condições, se veem desempoderados e completamente dependentes da compreensão de seus gerentes. Situações como a relatada, invariavelmente leva essas pessoas à exclusão, aos problemas de isolamento, e todo tipo de agravamento decorrente dessa segregação social (Oswal, 2020; Priscott & Allen, 2021; Richards & Sang, 2016; Whelpley & Perrault, 2021).

Aqueles que escolhem não revelar suas respectivas condições são obrigados a, em função da falta de suporte e acomodação, achar formas de enfrentar o ambiente de trabalho, mesmo com suas limitações, por meio de estratégias como a mímica e a camuflagem social, ou seja, a imitar comportamentos neurotípicos (Krzeminska et al., 2019). No entanto, aprender a imitar comportamentos que escondam sua condição não torna menores os desafios, muito menos os elimina. A estratégia apenas faz com que situações sociais corriqueiras se tornem ainda mais penosas e difíceis, deixando essas pessoas fatigadas, sobretudo pelo esforço em representar alguém que elas não são. Por isso, revelar sua condição é de extrema importância para que possam exigir seus direitos, a exemplo de acomodação adequadas e suporte às suas necessidades (Carrero et al., 2019; Patton, 2022). Logo, uma das melhores formas de incluir neurodivergentes nas empresas, de modo que se sintam verdadeiramente aceitos, é por intermédio de políticas e informações de qualidade, pelo incentivo à responsabilidade compartilhada, de proteção desses indivíduos, de modo que sejam acolhidos e se sintam encorajados a revelar suas respectivas condições (Baker, 2006).

### 3.4 Ambiente de Trabalho e seus Percalços

Um importante passo para tornar o local de trabalho mais inclusivo aos neurodivergentes é reconhecer as barreiras e limitações implícitas nestes espaços, tornando-as explícitas (Dobusch, 2021). O desconhecimento pode levar indivíduos neurodivergentes a experienciarem diversos desafios tais como a falta de visibilidade no trabalho, a diversidade de sintomas não compreendidos, a convivência com estereótipos, a falta de acessibilidade, a prioridade em situações de demissão, dentre outros (Gemma, 2021; Krzeminska et al., 2019; Mellifont, 2019; Sumner & Brown, 2015).

Os problemas relativos à falta de acessibilidade aos neurodivergentes podem ser sintetizados em duas questões inter-relacionadas: a maneira de trabalhar e o ambiente ao seu redor (Krzeminska et al., 2019). As características e sintomas das condições neurodivergentes influem diretamente no *modus operandi* laboral. Com acomodações corretas, esses trabalhadores podem alcançar maiores níveis de produtividade e melhor convivência. Modificações propostas como uso de fones canceladores de ruído, horários

flexíveis e ambientes com menos estímulos externos podem, ao longo do tempo, diminuir estresse e melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Contudo, é necessário que haja um estudo sobre as adaptações, para que não sejam oferecidas acomodações genéricas, mas sim possibilidades reais adaptadas às condições dos indivíduos, levando em consideração que algumas modificações para autistas, por exemplo, podem não ser as mesmas necessárias aos trabalhadores com TDAH, dislexia ou qualquer outra condição (Ortiz, 2020; Tomczak, 2022).

É fundamental que gestores tomem pleno conhecimento das condições e sintomas relativos ao trabalho, considerando que todos os indivíduos neurodivergentes são diferentes. Assim, para evitar a falta de suporte, é necessário que eles expliquem suas necessidades às suas chefias e exijam seus direitos, pois apenas informar sua condição, pode não ser suficiente, sobretudo em virtude da diversidade de necessidades e sintomas existentes (Patton, 2022).

Alguns novos desafios surgiram durante a pandemia de COVID-19. Enquanto alguns obstáculos foram vencidos pelo trabalho remoto mobilizado na pandemia, a exemplo da sobrecarga sensorial de alguns ambientes de trabalho, também surgiram questões como os desafios de manutenção da concentração no ambiente doméstico, o trabalho excessivo resultando em *burnout*, além de problemas com a gestão de tempo. Essas novas barreiras tornaram ainda mais necessária a capacitação de profissionais de gestão de pessoas, para que adequado suporte seja dado a essas pessoas (Szulc, McGregor, & Cakir, 2021).

Outro elemento que merece destaque é a (falta de) oferta de capacitações que forneçam suporte aos trabalhadores neurodivergentes, especialmente voltadas ao desenvolvimento de suas aptidões frente às constantes mudanças no ambiente laboral, cada vez mais dinâmico e dependente das tecnologias (Sumner & Brown, 2015). Por esta razão, é fundamental que a diretoria de pessoas esteja apta a treinar, gerir e oferecer condições próprias de trabalho para estas pessoas. A ausência dessas capacidades pode resultar em perda de capital humano, perda de produtividade, além de impedir o desenvolvimento de ambientes inclusivos (Mellifont, 2021; Ortiz, 2020; Sumner & Brown, 2015; Willis, Powell-Rudy, Colley, & Prasad, 2021). Por esta razão, defendemos que todo tipo de suporte deva ser tecnicamente embasado, tanto no que diz respeito à equipe que trabalhará com indivíduos neurodivergentes, quanto à direção de pessoas, assegurando a todos, um tratamento mais equilibrado e justo.

### 3.5 Inclusão de Trabalhadores Neurodivergentes

As formas pelas quais neurotípicos e neurodivergentes veem e percebem o mundo são distintas, levando-os a modos de agir e refletir também distintos. Por esta razão (dentre muitas outras), entende-se que não seja justo aplicar os mesmos processos seletivos a estes grupos. Infelizmente, a quase totalidade dos processos de recrutamento e seleção são projetados para indivíduos neurotípicos, levando à perda de importantes talentos, que são despercebidos pelas empresas (Krzeminska et al., 2019). Um dos grandes desafios enfrentados em processos de recrutamento e seleção é a dificuldade não apenas de neurodivergentes com os processos em si, mas também a falta de capacitação de profissionais para identificar e avaliar estes talentos (Willis et al., 2021).

Trabalhadores neurodivergentes costumam ser muito bem sucedidos em tarefas organizacionais, inovativas e administrativas, assim como em decisões estratégicas (Houdek, 2022), no entanto, só é possível empregar suas diferenças em favor das empresas, se as mesmas estiverem aptas a compreenderem seus trabalhadores. Uma das formas de reduzir os impactos causados pela inaptidão organizacional em lidar com

trabalhadores neurodivergentes é a adoção de novos sistemas, a exemplo da contratação de organizações que melhor compreendam as características desses indivíduos (Carrero et al., 2019), seja revisando e adaptando os sistemas de trabalho existentes, seja concebendo um sistema a parte.

As universidades também podem abraçar programas de assistência aos estudantes neurodivergentes, apoiando-os na busca por colocações. Um dos principais obstáculos ao sucesso desse tipo de programa costuma ser o próprio desconhecimento de sua existência por parte do público interessado. Assim, se torna fundamental que programas dessa natureza sejam amplamente difundidos, inclusive por meio de convênios com empresas, favorecendo não apenas seu conhecimento, mas também a troca de informações e orientações que auxiliam nos processos de inserção e manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho (Carrero et al., 2019).

São escassos os trabalhos de promoção do desenvolvimento de habilidades profissionais para estudantes neurodivergentes (*soft skills*), a exemplo da comunicação adequada, da colaboração em equipe e da inteligência emocional. Esse tipo de ação, além da própria promoção ao desenvolvimento de novas habilidades, fomenta o convívio harmônico, promovendo boas relações laborais. Trazer os desafios do mercado de trabalho para o ambiente de ensino, contribui com a diminuição do choque que esses indivíduos podem ter com a mudança de ambiente ao ingressar em seus primeiros empregos (Ortiz, 2020).

### 3.6 Alternativas para Ambientes Laborais

Ao longo dos 17 anos cobertos por esta revisão (2006-2023), apesar de ainda incipiente, foi possível notar que a temática “neurodiversidade e ambiente de trabalho” dialoga com ampla diversidade de assuntos. Diversos debates sobre terapias, análises e métodos de adaptação povoam os textos analisados, com destaque para os métodos ABA - (*Applied Behaviour Analysis* ou “Análise de Comportamento Aplicada” em português) (Baker, 2006), Gamification (Willis et al., 2021), e o uso de Realidade Virtual (Kim et al., 2022).

A ABA, mais presente nas publicações mais antigas, consiste de um método que apesar de enriquecedor, é alvo de diversos questionamentos. O método parte de dois princípios básicos – aprendizado e comportamento – e busca trabalhar esses dois princípios estudando o impacto da condição autista em situações reais. É uma terapia de tratamento intensivo que ensina autistas, principalmente crianças, a agirem como neurotípicos. Apesar de ser uma das terapias mais recomendadas por médicos, ela divide opiniões, já que estimula as táticas de camuflagem social, que podem ser prejudiciais à saúde mental de indivíduos neurodivergentes. Uma das principais consequências de ensinar um autista a agir como um não autista é que ele não aprenderá a lidar com suas próprias características, procurando ignorá-las. Assim, esses indivíduos tendem a um enorme desgaste físico e mental, ao serem impelidos a emular comportamentos que não lhe são próprios, ou seja, espelhando comportamentos neurotípicos (Baker, 2006; Haney, 2018).

O método de *Gamification* emerge como uma possibilidade de diminuir dificuldades encontradas em recrutamentos. A ideia é trazer jogos sérios, ou seja, jogos que não tenham foco em entretenimento e sim em compreender capacidades cognitivas, como alternativa às entrevistas e processos seletivos tradicionais e projetadas para neurotípicos. O uso de jogos como forma de recrutamento pode diminuir a ansiedade induzida pela atmosfera inerente a esse tipo de processo, além de também ser útil no cotidiano, como forma de acomodação e entrega de tarefas rotineiras (Willis et al., 2021).

A Realidade virtual também é defendida como método de ensino e aprendizagem e vem sendo estudada como meio efetivo de oferecer suporte vocacional aos autistas, assim como treinamento de habilidade sociais para entrevistas e tarefas diárias. Um ponto alto do método é a simulação da realidade, que emula tarefas e situações cotidianas, permitindo a prática de habilidades de forma repetida e em diferentes cenários. O método é relevante não apenas aos processos educacionais de autistas, mas também pela possibilidade de emular a perspectiva laboral cotidiana de autistas para trabalhadores neurotípicos, fazendo com que compreendam, de forma empática, situações práticas vivenciados por indivíduos neurodivergentes (Kim et al., 2022).

### 3.7 Oportunidades de Pesquisas

Como se trata de uma temática com recente interesse pela academia, não foi possível identificar situações de continuidade de estudos, ou seja, trabalhos que tomaram como ponto de partida, investigações anteriores, tal qual apresentado por Corrêa et al. (2022). Além disso, parte expressiva dos trabalhos analisados se limita a desenvolver proposições simplistas, como a replicação do estudo em outros contextos, ou por meio de outros métodos e amostras. Assim, procuramos reunir as principais questões e lacunas observadas, com a finalidade de propor uma agenda de pesquisas sobre neurodiversidade e ambiente de trabalho.

Observamos a necessidade de mais investigações que empreguem fontes primárias de dados (Ortiz, 2020), ou seja, que carreguem mais autoridade e proximidade com a temática, convergindo com a máxima “nada sobre nós sem nós”. Além disso, diversos trabalhos sugerem que maior ênfase seja dada em investigações e práticas sobre acomodações mais inclusivas aos neurodivergentes. Os autores também recomendam pesquisas sobre o impacto individual das acomodações, sugerindo a necessidade de maior aprofundamento e exploração do tema, especialmente no uso cotidiano dessas acomodações e o seu impacto na produtividade dos indivíduos (Doyle & McDowall, 2022; Mellifont, 2021; Narenthiran, Torero, & Woodrow, 2022; Oswal, 2020).

Outro ponto recomendado se refere à melhor exploração de novas tecnologias e como elas se aplicam ao contexto da neurodivergência. Os trabalhos sugerem melhor compreender o tema e seu impacto no cotidiano do trabalho, tanto de forma generalizada (Walkowiak, 2023), quanto focando em grupos específicos, como mulheres autistas (Gemma, 2021). Os trabalhos também se direcionam aos mecanismos de responsabilização das organizações nos processos de promoção da inclusão de indivíduos neurodivergentes (Krzeminska et al., 2019; Priscott & Allen, 2021; Szulc et al., 2021). Alguns são mais específicos, ao sugerirem que sejam investigadas as formas que as organizações lidam com neurodivergentes, compreendendo as respectivas complexidades de seus trabalhadores (Priscott & Allen, 2021). Também são observadas sugestões de investigações que contemplem o pós-pandemia da Covid-19, com destaque para a investigação de métodos de trabalho que ajudem a lidar com os novos desafios originados do trabalho remoto no contexto da neurodivergência (Szulc et al., 2021).

## 4. Considerações Finais

O principal objetivo deste trabalho foi analisar a produção científica que relaciona neurodiversidade e o mundo do trabalho. Antes de seu desenvolvimento, partimos da premissa que o crescente interesse sobre a temática é fruto do amadurecimento de uma imensa população de crianças e adolescentes neurodivergentes que se tornou adulta, e hoje enfrenta enormes barreiras para sua inclusão e permanência do mercado de trabalho.

A relevância ampliada do tema diversidade em organizações, especialmente fomentada pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela ONU, associada ao crescimento de diagnósticos tardios de indivíduos neurodivergentes, também fortalece o recém aumento do interesse pelo tema.

Apesar desse recém crescimento nas publicações, compreendemos que o mesmo ainda seja relativamente tímido, se levarmos em consideração a importância do tema, que carece de profunda compreensão no âmbito da academia, além de práticas mais inclusivas e humanizadas nos recintos de trabalho. Há ainda um longo caminho a ser percorrido, tanto na academia, quanto na prática, que inclui o combate aos preconceitos e à desinformação, a crítica e a contraposição aos modelos “meritocráticos” de recrutamento, seleção e avaliação, além da própria compreensão empática de que cérebros distintos compreendem e reagem de maneiras distintas.

Como se trata de uma temática transdisciplinar, ainda que se situe no campo das organizações, sobretudo por abordar neurodiversidade em ambientes de trabalho, vislumbramos inúmeros caminhos de pesquisa a serem trilhados, norteados por perspectivas diversas. Tomando por base os textos estudados, foi possível concluir que se trata de uma temática crítica, com pauta político/progressista, o que sugere a construção de “avenidas de pesquisa”. A exemplo, destacamos, dentre muitas outras possibilidades, a potencial relação da temática com a opção decolonial, com destaque para os conceitos de colonialidade do ser, do poder e do saber.

## Referências

- Abdalla, M. M., & Faria, A. (2017). Em defesa da opção decolonial em administração/gestão. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(4), 914–929. <https://doi.org/10.1590/1679-395155249>
- Abdalla, M. M., Oliveira, L. G. L., Azevedo, C. E. F., & Gonzalez, R. K. (2018). Quality in Qualitative Organizational Research: types of triangulation as a methodological alternative. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(1), 66–98. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.578>
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–113.
- Baker, D. L. (2006). Neurodiversity, neurological disability and the public sector: notes on the autism spectrum. *Disability & Society*, 21(1), 15–29. <https://doi.org/10.1080/09687590500373734>
- Blackburn, B. (2023). Managing neurodiversity in workplaces. *Occupational Medicine*, 73(2), 57–58. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac142>
- Brasil. (2019). *Lei nº 13.861/2019 - Inclui especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos*. Retrieved from [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13861.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13861.htm)
- Carrero, J., Krzeminska, A., & Härtel, C. E. J. (2019). The DXC technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action. *Journal of Management & Organization*, 25(04), 535–542. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.23>
- Carrieri, A. de P., Souza, E. M. de, & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78–95. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>
- Corrêa, R. de S., de Oliveira, U. R., Abdalla, M. M., & Fernandes, V. A. (2022). Systematic literature review on sustainable products: Impact on organizations, research opportunities and future perspectives. *Cleaner Waste Systems*, 1, 100003. <https://doi.org/10.1016/j.clwas.2022.100003>
- Dobusch, L. (2021). The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 379–

396. <https://doi.org/10.1111/gwao.12574>
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, *135*(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Doyle, N., & McDowall, A. (2022). 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*, *41*(3), 352–382. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0172>
- Doyle, N., Moeller, M., Ott, D. L., & Rašković, M. (2023). *Call for Papers for Special Issue of IJMR: Neurodiversity in Organisations: Taking Stock and Shaping Future Research*. Retrieved from <https://www.bam.ac.uk/resource/call-for-papers-for-special-issue-of-ijmr-neurodiversity-in-organisations-taking-stock-and-shaping-future-research.html>
- Faria, A., Abdalla, M. M., & Guedes, A. L. (2021). Podemos Co-Construir um Campo de Gestão/Administração Engajado com a Maioria? *Organizações & Sociedade*, *28*(98), 549–581. <https://doi.org/10.1590/1984-92302021v289804pt>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, *20*(1), 1–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200155>
- Freire, J. M. de S., & Nogueira, G. S. (2023). Considerações sobre a Prevalência do Autismo no Brasil: uma relexão sobre inclusão e políticas públicas. *Revista Foco*, *16*(3), e1225. <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n3-009>
- Gemma, N. (2021). Reconceptualising ‘reasonable adjustments’ for the successful employment of autistic women. *Disability & Society*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1971065>
- Guerreiro-Ramos, A. (1981). *The New Science of Organizations: A Reconceptualization of the Wealth of Nations*. Toronto (Canada): University of Toronto.
- Haney, J. L. (2018). Reconceptualizing Autism: An Alternative Paradigm for Social Work Practice. *Journal of Progressive Human Services*, *29*(1), 61–80. <https://doi.org/10.1080/10428232.2017.1394689>
- Houdek, P. (2022). Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations: An Untapped Opportunity? *Administration & Society*, *54*(9), 1848–1871. <https://doi.org/10.1177/00953997211069915>
- Kim, J. G., Kim, T., Kim, S.-I., Jang, S., Lee, E. B. (Stephanie), Yoo, H., ... Hong, H. (2022). The Workplace Playbook VR: Exploring the Design Space of Virtual Reality to Foster Understanding of and Support for Autistic People. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, *6*(CSCW2), 1–24. <https://doi.org/10.1145/3555082>
- Kreck, T. E. (2013). Deconstructing Disability and Neurodiversity: Controversial Issues for Autism and Implications for Social Work. *Journal of Progressive Human Services*, *24*(1), 4–22. <https://doi.org/10.1080/10428232.2013.740406>
- Krzeminska, A., Austin, R. D., Bruyère, S. M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, *25*(04), 453–463. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.58>
- Lorenz, T., & Heinitz, K. (2014). Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger’s Syndrome. *PLoS ONE*, *9*(6), e100358. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0100358>
- Lugones, M. (2014). Rumo a um feminismo descolonial. *Revista Estudos Feministas*, *22*(3), 935–952. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000300013>
- McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). *Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis*. Retrieved from <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/50834>
- Mellifont, D. (2019). DESerting clients? A Study Investigating Evidence-based Measures

- Supporting the Long-term Employment of Neurodiverse Australians. *Management and Labour Studies*, 44(4), 455–466. <https://doi.org/10.1177/0258042X19882519>
- Mellifont, D. (2020). Taming the Raging Bully! A Case Study Critically Exploring Anti-bullying Measures to Support Neurodiverse Employees. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 9(1), 54–67. <https://doi.org/10.1177/2277977919881406>
- Mellifont, D. (2021). Facilitators and Inhibitors of Mental Discrimination in the Workplace: A Traditional Review. *Studies in Social Justice*, 15(1), 59–80. <https://doi.org/10.26522/ssj.v15i1.2436>
- Mellifont, D. (2023). Ableist ivory towers: a narrative review informing about the lived experiences of neurodivergent staff in contemporary higher education. *Disability & Society*, 38(5), 865–886. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1965547>
- Moore, C. B., McIntyre, N. H., & Lanivich, S. E. (2021). ADHD-Related Neurodiversity and the Entrepreneurial Mindset. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(1), 64–91. <https://doi.org/10.1177/1042258719890986>
- Muñoz-Arce, G., & Duboy-Luengo, M. (2023). Decolonial Feminism and Practices of Resistance to Sustain Life: Experiences of Women Social Workers Implementing Mental Health Programmes in Chile. *Affilia*, 088610992211481. <https://doi.org/10.1177/08861099221148155>
- Muskat, B. (2017). Celebrating Neurodiversity: An Often-Overlooked Difference in Group Work. *Social Work with Groups*, 40(1–2), 81–84. <https://doi.org/10.1080/01609513.2015.1067131>
- Narenthiran, O. P., Torero, J., & Woodrow, M. (2022). Inclusive Design of Workspaces: Mixed Methods Approach to Understanding Users. *Sustainability*, 14(6), 3337. <https://doi.org/10.3390/su14063337>
- Nkomo, S. M., & Cox Jr., T. (1999). Diversidade e Identidade nas Organizações. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook de estudos organizacionais - v.1* (1st ed., pp. 334–360). São Paulo: Atlas.
- Ortiz, L. A. (2020). Reframing Neurodiversity as Competitive Advantage: Opportunities, Challenges, and Resources for Business and Professional Communication Educators. *Business and Professional Communication Quarterly*, 83(3), 261–284. <https://doi.org/10.1177/2329490620944456>
- Oswal, N. (2020). Human resources role in redefining the workplace diversity. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 36(25), 1020–1035.
- Paré, G., Trudel, M.-C., Jaana, M., & Kitsiou, S. (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information & Management*, 52(2), 183–199. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.008>
- Patel, K. (2020). Race and a decolonial turn in development studies. *Third World Quarterly*, 41(9), 1463–1475. <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1784001>
- Patton, E. (2022). To disclose or not disclose a workplace disability to coworkers: attributions and invisible health conditions in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(8), 1154–1180. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2021-0228>
- Polanczyk, G., de Lima, M. S., Horta, B. L., Biederman, J., & Rohde, L. A. (2007). The Worldwide Prevalence of ADHD: A Systematic Review and Metaregression Analysis. *American Journal of Psychiatry*, 164(6), 942–948. <https://doi.org/10.1176/ajp.2007.164.6.942>
- Priscott, T., & Allen, R. A. (2021). Human capital neurodiversity: an examination of stereotype threat anticipation. *Employee Relations: The International Journal*, 43(5), 1067–1082. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0304>
- Richards, J., & Sang, K. (2016). Trade unions as employment facilitators for disabled employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14),



- 1642–1661. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1126334>
- Rocha, L. (2019). 85% das pessoas no espectro autista estão fora do mercado de trabalho. *Época Negócios*. Retrieved from <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>
- Schiwy, F. (2010). Decolonization and the question of subjectivity: Gender, race, and binary thinking. In W. D. Mignolo & A. Escobar (Eds.), *GLocalization and the Decolonial Option* (First, pp. 125–148). New Yourk: Routledge.
- Singer, J. (1999). Why can't you be normal for once in your life?' From a problem with no name to the emergence of a new category of difference. In M. Corker & S. French (Eds.), *Disability Discourse* (First, pp. 59–67). London: Open University Press.
- Song, P., Zha, M., Yang, Q., Zhang, Y., Li, X., & Rudan, I. (2021). The prevalence of adult attention-deficit hyperactivity disorder: A global systematic review and meta-analysis. *Journal of Global Health, 11*, 04009. <https://doi.org/10.7189/jogh.11.04009>
- Sumner, K. E., & Brown, T. J. (2015). Neurodiversity and human resource management: Employer challenges for applicants and employees with learning disabilities. *The Psychologist-Manager Journal, 18*(2), 77–85. <https://doi.org/10.1037/mgr0000031>
- Szulc, J. M., McGregor, F.-L., & Cakir, E. (2021). Neurodiversity and remote work in times of crisis: lessons for HR. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2021-0469>
- Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. de, Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). Inclusão e Diversidade na Administração: manifesta para o futuro-presente. *Revista de Administração de Empresas, 61*(3). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>
- Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations: The International Journal, 44*(6), 1467–1484. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0535>
- United Nations. (2023). Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. Retrieved April 12, 2023, from <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Vandagriff, S. (2023). Do We Know What We Publish? Comparing Self-Reported Publication Data to Scopus and Web of Science. *Serials Review, 1*–8. <https://doi.org/10.1080/00987913.2023.2174404>
- Walkowiak, E. (2023). Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12499>
- Whelpley, C. E., & Perrault, E. (2021). Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance. *Journal of General Management, 46*(3), 210–219. <https://doi.org/10.1177/0306307020961987>
- Willis, C., Powell-Rudy, T., Colley, K., & Prasad, J. (2021). Examining the Use of Game-Based Assessments for Hiring Autistic Job Seekers. *Journal of Intelligence, 9*(4), 53. <https://doi.org/10.3390/jintelligence9040053>
- Woods, R., Milton, D., Arnold, L., & Graby, S. (2018). Redefining Critical Autism Studies: a more inclusive interpretation. *Disability & Society, 33*(6), 974–979. <https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1454380>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research, 39*(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Yadav, S., & Lenka, U. (2020). Diversity management: a systematic review. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 39*(8), 901–929. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2019-0197>
- Zeidan, J., Fombonne, E., Scora, J., Ibrahim, A., Durkin, M. S., Saxena, S., ... Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. *Autism Research, 15*(5), 778–790. <https://doi.org/10.1002/aur.2696>