

Inclusão de Pessoas Autistas no Setor de Tecnologia da Informação: Desafios, Barreiras e Estratégias Organizacionais

PAMYLA IRULEGUI MEDEIROS

USP - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

MARCELO LANCEROTTI

ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO -
EPPEN/UNIFESP

DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS AUTISTAS: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE RH DE EMPRESAS DE TI

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, conforme destacaram Marx (1976) e Weber (2004), configura-se como um meio de expressão, pertencimento e realização pessoal. Negar o acesso ao trabalho significa, portanto, negar identidade, dignidade e a possibilidade de contribuição social. No contexto atual, a inclusão de pessoas autistas não representa apenas uma demanda ética ou legal, mas também estratégica. Segundo a MIT Technology Review Brasil (2023), empresas com ambientes diversos são até seis vezes mais inovadoras e apresentam maiores probabilidades de crescimento sustentável.

Atualmente, o debate sobre diversidade e inclusão ocupa posição central no discurso corporativo contemporâneo, figurando frequentemente em reuniões de conselhos e comitês de governança. Contudo, no que tange especificamente à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, especialmente em setores estratégicos como o de tecnologia da informação (TI), ainda prevalece um hiato entre a retórica e a prática. O tema permanece, em muitos casos, restrito a iniciativas simbólicas, sem desdobramentos concretos no cotidiano organizacional.

Apesar dos avanços observados no debate público, a ausência de estratégias claras para o recrutamento, integração e desenvolvimento de pessoas autistas configura um obstáculo estrutural. A falta de preparo por parte de lideranças e equipes de recursos humanos (RH) dificulta a adaptação de processos e a oferta de suporte adequado, contribuindo para a exclusão desses profissionais já nos estágios iniciais da jornada laboral (AUSTIN & PISANO, 2017). Essa exclusão revela não apenas uma carência técnica, mas também a persistência de estigmas que invisibilizam o potencial desses indivíduos.

Superar essa lógica exige romper com visões capacitistas que reduzem a deficiência à limitação individual. Pelo contrário, é necessário compreender que as barreiras à participação plena no mundo do trabalho estão, sobretudo, nas estruturas organizacionais e nos modelos rígidos de avaliação de desempenho. Conforme o Harvard Law School Project on Disability (2024), ambientes inclusivos não apenas promovem equidade, mas ampliam a diversidade cognitiva, favorecendo a inovação, a produtividade e o engajamento das equipes.

De acordo com dados da MIT Technology Review Brasil (2023), ambientes inclusivos apresentam até seis vezes mais capacidade de inovação e 36% mais chances de crescimento rentável, evidenciando que diversidade e inclusão são pautas estratégicas e não meramente obrigações sociais a serem toleradas. Assim, a persistente resistência à inclusão efetiva revela menos uma carência de argumentos e mais um conforto enraizado na manutenção do status quo.

O setor de TI, por suas características técnicas e alta demanda por competências analíticas, representa uma oportunidade concreta de inserção para profissionais neurodivergentes. Pessoas no espectro autista frequentemente demonstram habilidades valiosas como hiperfoco, atenção a detalhes e pensamento lógico estruturado (FARANI, 2021). Ainda assim, permanecem sub-representadas no setor, devido a processos seletivos excludentes, ambientes sensorialmente adversos e lideranças despreparadas.

Diante desse cenário, é fundamental compreender como os profissionais de RH de empresas de TI percebem os desafios e as estratégias relacionadas à inclusão de pessoas autistas. Esses profissionais ocupam um papel-chave na construção de ambientes inclusivos, podendo sua atuação ser determinante para o sucesso ou fracasso de políticas organizacionais. Investigar tais percepções contribui para preencher lacunas existentes na literatura brasileira sobre neurodiversidade no trabalho e pode subsidiar o desenvolvimento de práticas mais eficazes de inclusão.

Este artigo, portanto, propõe-se a explorar a intersecção entre neurodiversidade, práticas de gestão de pessoas e cultura organizacional, sob a ótica de profissionais do setor de TI. Parte-se do entendimento de que a inclusão efetiva de pessoas autistas demanda mais do que o cumprimento de cotas legais: exige mudança cultural, revisão de processos e valorização da singularidade como fonte de inovação. Sem tais transformações, a neurodiversidade continuará restrita ao campo das promessas retóricas, e o potencial desses indivíduos seguirá sendo negligenciado.

A estrutura deste artigo organiza-se em cinco seções, além desta introdução. A seguir, apresenta-se uma revisão da literatura, abordando os principais conceitos relacionados à neurodiversidade, gestão de pessoas e inclusão organizacional. Em seguida, detalha-se a metodologia adotada na pesquisa, contemplando o delineamento, os instrumentos e os procedimentos de coleta e análise de dados. Posteriormente, são expostos os resultados obtidos, seguidos da discussão, na qual se confrontam as evidências empíricas com o referencial teórico. Por fim, apresentam-se as conclusões, destacando as contribuições teóricas e práticas do estudo, bem como suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho demanda reflexões que extrapolam abordagens tradicionais da gestão de pessoas, exigindo um olhar interseccional e multidimensional sobre diversidade, cultura organizacional e desempenho. Para compreender de modo abrangente os desafios e as oportunidades relacionados à neurodiversidade no ambiente corporativo, é necessário articular conceitos oriundos da psicologia organizacional, da sociologia do trabalho e dos estudos críticos sobre deficiência e diversidade. Esta seção, portanto, apresenta um panorama conceitual que subsidia a análise proposta no presente estudo, abordando desde os fundamentos do espectro autista até as estratégias organizacionais voltadas à inclusão efetiva desses profissionais.

2.1 O espectro autismo e os limites do discurso inclusivo no trabalho

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme descrito no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por dificuldades na comunicação social e por padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. O autismo abrange uma ampla variedade de manifestações clínicas, o que implica que diferentes indivíduos podem demandar distintos níveis de suporte para alcançar uma vida funcional e autônoma (DSM-5, 2024). Dessa forma, parte-se da premissa que, com os apoios apropriados e contextos inclusivos, a maioria das pessoas autistas pode exercer protagonismo em suas trajetórias, desenvolvendo competências compatíveis com suas potencialidades e participando ativamente da sociedade.

Nesse contexto, os marcos normativos internacionais, como a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), desempenham um papel fundamental ao orientar políticas públicas e ações institucionais voltadas à inclusão de grupos historicamente marginalizados, como as pessoas autistas. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 10 – que propõe a redução das desigualdades dentro e entre os países, reforçam a necessidade de garantir a participação plena e efetiva de todas as pessoas, independentemente de suas condições neurológicas, físicas ou sociais (ONU, 2015). O Dia Mundial de Conscientização sobre o Autismo, celebrado anualmente em 2 de abril, constitui um marco simbólico e político importante para renovar o compromisso coletivo com os direitos e inclusão de autistas. No campo do trabalho e da economia, o ODS 8 orienta esforços voltados à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, à geração de emprego decente e ao aproveitamento do potencial humano em toda sua diversidade.

Destarte, a inserção de pessoas no espectro autismo no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma medida de equidade, mas como uma estratégia estruturante para a inovação, a diversidade organizacional e o desenvolvimento socioeconômico sustentável (ONU, 2015). A empregabilidade de pessoas autistas, especialmente em setores como o de tecnologia da informação, demanda o redesenho de práticas corporativas e políticas de inclusão que vão além do cumprimento legal, comprometendo-se com a valorização da neurodiversidade como ativo social e produtivo.

Conforme investigado por Bruyère e Colella (2023), a literatura contemporânea desafia as organizações a superarem a concepção limitada no que tange a neurodiversidade, propondo seu reconhecimento como um ativo estratégico. Essa abordagem recomenda a inserção de pessoas autistas nas corporações como motor de diversidade e inovação. Apesar de avanços no discurso empresarial, prevalece uma abordagem performática da inclusão, que prioriza a reputação corporativa em detrimento de mudanças sistêmicas. Segundo o relatório da Deloitte (2022), embora a neurodivergência esteja presente entre 10% a 20% da população global, a maioria das organizações ainda carece de estratégias estruturadas para promover sua inclusão.

Embora se reconheça que métricas podem impulsionar resultados e que práticas como a autoidentificação voluntária, entrevistas e pesquisas de engajamento sejam caminhos para gerar dados relevantes, o documento não apresenta evidências de que tais mecanismos estejam sendo implementados (Deloitte, 2022).

O relatório “Diversidade vence: como a inclusão é importante”, da McKinsey & Company (2020), aponta que equipes com diversidade neuro cognitiva apresentam desempenho financeiro 36% superior em comparação às equipes homogêneas. O dado reforça a associação entre inclusão de profissionais neurodivergentes e o aumento da rentabilidade organizacional. A ausência de sistematização reforça a ideia de que muitas iniciativas de inclusão ainda operam no plano simbólico, refletindo um compromisso superficial com a diversidade e sem romper, de fato, com as lógicas capacitistas que estruturam o ambiente corporativo.

Complementando essa perspectiva, Austin e Pisano (2017) introduzem em seus estudos o conceito de "organizational fit" aplicado à neurodiversidade, destacando que a eficácia de programas de inclusão depende menos da adaptação do indivíduo ao modelo corporativo tradicional e mais da capacidade da organização em remodelar processos e ambientes para acolher diferentes perfis. Essa abordagem desafia diretamente a visão utilitarista e restritiva da inclusão, reforçando que a gestão estratégica da neurodiversidade deve integrar cultura organizacional, gestão de talentos e inovação.

Da mesma forma, Shore et al. (2011), em seu modelo teórico de inclusão e diversidade em grupos, sugerem que a simples representação de grupos minoritários nas organizações não assegura inclusão plena. É necessário que as práticas organizacionais sustentem de forma consistente a valorização da singularidade dos indivíduos, incluindo processos transparentes de feedback, reconhecimento de competências e desenvolvimento de carreira adaptado.

Finalmente, autores como Shakespeare (2013) criticam modelos sociais de deficiência que, apesar de avanços, ainda tendem a invisibilizar as particularidades da neurodiversidade. Nesse sentido, a interseccionalidade proposta por Crenshaw (1989) oferece uma lente complementar, permitindo compreender como gênero, raça e classe social interagem com as experiências de profissionais autistas no mundo do trabalho, aspecto que será aprofundado na subseção 2.5.

A Tabela 1 abaixo visa ilustrar as principais barreiras enfrentadas pelas pessoas autistas no mercado de trabalho.

Tabela 1 - Principais Barreiras para Inclusão de Pessoas Autistas no Setor de TI

Categoria	Descrição	Exemplo Identificado
Processo Seletivo	Critérios de avaliação inadequados, falta de adaptação	Testes presenciais com foco em sociabilidade
Ambiente Físico	Estímulos sensoriais excessivos	Escritórios abertos com ruídos e luz intensa
Suporte Pós-Contratação	Falta de acompanhamento contínuo	Ausência de mentoria e feedback adaptado
Capacitismo Organizacional	Padrões rígidos de normalidade	Valorização exclusiva de alta performance multitarefa
Ausência de Políticas Estruturadas	Ações simbólicas, não integradas à gestão de pessoas	Relatórios de diversidade sem plano de ação

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Shakespeare, 2013; Roberson, 2019

2.2 Capacitismo organizacional como desafio na inclusão de autistas ao ambiente laboral

O capacitismo, definido como o preconceito e a discriminação sistemática contra pessoas com deficiência, manifesta-se na valorização exclusiva de padrões físicos, cognitivos e comportamentais associados à ideia de “normalidade” (ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS, 2021; SHAKESPEARE, 2013). No ambiente laboral, essa lógica é naturalizada por meio de critérios de eficiência e produtividade que desconsideram as necessidades e potencialidades de indivíduos neurodivergentes, especialmente aqueles no Transtorno do Espectro Autista (TEA).

O setor de tecnologia da informação (TI) exemplifica esse cenário. Segundo dados recentes, 42,5% dos profissionais da área relatam sintomas relacionados ao burnout, evidenciando a intensa pressão por desempenho, a valorização do trabalhador multitarefa e a imposição de comportamentos produtivos padronizados (TELAVITA, 2025). De acordo com Chamorro-Premuzic e Yearsley (2023), o modelo tradicional de alta performance, predominante nesse setor, estabelece expectativas irreais de entrega, exigindo flexibilidade social, adaptabilidade constante e gestão autônoma do tempo — características que nem sempre se alinham com os perfis de profissionais autistas.

Essas expectativas mercadológicas configuram barreiras estruturais significativas para a inclusão, pois tendem a excluir profissionais cujas competências não correspondem ao ideal neurotípico de produtividade. Conforme argumenta Shakespeare (2013), o capacitismo organizacional não se limita a atitudes individuais, mas está profundamente enraizado em sistemas institucionais que impõem normas neurotípicas de comportamento e deslegitimam formas alternativas de contribuição laboral.

Superar o capacitismo exige, portanto, mais do que adaptações pontuais. É necessário repensar criticamente as estruturas organizacionais, os modelos de avaliação de desempenho e as próprias concepções de produtividade que historicamente excluem pessoas autistas. Essa perspectiva está alinhada ao modelo social da deficiência, segundo o qual a deficiência não

reside no indivíduo, mas nas barreiras institucionais e culturais que limitam sua participação plena (SHAKESPEARE, 2013; ROBERSON, 2019).

No contexto brasileiro, a Lei nº 12.764/2012 reconhece o autismo como deficiência para fins legais, garantindo o acesso a políticas afirmativas, incluindo a aplicação da Lei de Cotas (Brasil, 2012). No entanto, a conformidade legal nem sempre se traduz em inclusão efetiva. Profissionais autistas continuam enfrentando obstáculos como ambientes sensorialmente inadequados, dificuldades de comunicação interpessoal e a ausência de planos de carreira estruturados e adaptados às suas especificidades (BENI et al., 2025).

Beni et al. (2025) destacam que o capacitismo organizacional muitas vezes se manifesta de forma sutil, por meio da imposição de expectativas de desempenho alinhadas a padrões neuro típicos e da deslegitimação de diagnósticos ou necessidades específicas, como pausas sensoriais e ajustes de ambiente. Essas práticas contribuem para perpetuar a exclusão silenciosa de profissionais autistas, mesmo em organizações que adotam discursos inclusivos.

Além disso, conforme reforça Crenshaw (1989), a interseccionalidade oferece uma lente fundamental para compreender como fatores como gênero, raça e classe social interagem com a neurodiversidade, ampliando as barreiras já existentes. Mulheres negras autistas, por exemplo, podem ser duplamente marginalizadas em processos seletivos e nas dinâmicas organizacionais, exigindo políticas que considerem de forma integrada essas múltiplas dimensões de discriminação.

A inclusão efetiva de pessoas autistas no ambiente de trabalho requer, assim, uma transformação estrutural que vá além da mera conformidade legal. Trata-se de superar o capacitismo sob a ótica corporativista, promovendo uma cultura organizacional que reconheça as singularidades e necessidades desses profissionais, valorizando suas competências específicas e garantindo condições para o exercício pleno de sua autonomia e cidadania (BASTO; CEPellos, 2023; ROBERSON, 2019).

2.3 O setor de tecnologia da informação como oportunidade para pessoas autistas

O setor de tecnologia da informação (TI) destaca-se mundialmente como um dos campos mais promissores para a inclusão de profissionais autistas, especialmente considerando as projeções de crescimento e transformação digital. No Brasil, estima-se que o mercado de TI crescerá cerca de 13% em 2025, impulsionando uma demanda contínua por profissionais qualificados, aptos a atuar com tecnologias avançadas e a contribuir para processos de inovação organizacional (INTERNATIONAL DATA CORPORATION, 2025).

A área de tecnologia é frequentemente apontada como um ambiente propício à inclusão de pessoas autistas, em virtude da natureza predominantemente técnica das atividades, da valorização de habilidades analíticas e do menor peso atribuído às interações sociais informais em comparação com outras áreas (BASTO & CEPellos, 2023). Habilidades específicas como hiperfoco, atenção a detalhes e pensamento lógico estruturado, características comuns entre profissionais neurodivergentes, encontram aplicação direta em funções relacionadas a programação, testes de software, análise de dados e engenharia de sistemas (AUSTIN & PISANO, 2017).

Nesse contexto, observa-se a implementação de programas específicos voltados ao desenvolvimento e à inserção de profissionais autistas em equipes de TI, com destaque para o programa “Autism at Work”, desenvolvido pela SAP. Desde 2013, a empresa alemã estrutura sua política de inclusão fundamentada na identificação de competências singulares, promovendo um ambiente adaptado às necessidades desses profissionais (SAP, 2022). De acordo com Eliane de Mitry, gerente de Recursos Humanos da SAP, tais características têm contribuído significativamente para o aumento da produtividade e da precisão em atividades

tecnológicas sensíveis, reforçando a relação entre inclusão neurodivergente e desempenho organizacional (GOTO, 2022).

No Brasil, embora essas iniciativas ainda sejam pontuais, observa-se uma tendência de expansão impulsionada tanto pelo crescimento do setor quanto pela mobilização de organizações sociais e institutos especializados. Destacam-se, nesse cenário, instituições como a aTip e a Specialisterne. A aTip atua diretamente na sensibilização de empresas, oferecendo consultoria para o desenvolvimento de programas personalizados de integração de profissionais autistas (ATIP, 2025). A Specialisterne, referência internacional na inclusão profissional de pessoas autistas, opera no Brasil desde 2015, oferecendo capacitação técnica e suporte às organizações no processo de adaptação dos ambientes laborais. Segundo Goethe (2025), uma das principais barreiras à inclusão não reside nas limitações individuais, mas na ausência de preparo das equipes para compreender e gerenciar as especificidades desses profissionais.

Complementando essa perspectiva, Goldfarb et al. (2024) destacam que, embora o setor de TI concentre boa parte das iniciativas de inclusão de profissionais autistas, existe uma distribuição ocupacional mais ampla a ser considerada. Áreas como finanças, design industrial, ciência de dados e engenharia também apresentam características favoráveis à inclusão de perfis neuro divergentes, desde que haja investimento em ajustes organizacionais e programas de sensibilização de lideranças.

A literatura especializada reforça, portanto, que a inclusão de pessoas autistas no setor de TI transcende iniciativas pontuais e deve ser entendida como parte de uma estratégia organizacional integrada. Roberson (2019) argumenta que programas de diversidade bem-sucedidos são aqueles que conectam inclusão à governança corporativa e aos objetivos estratégicos da organização, articulando políticas de gestão de pessoas, inovação e sustentabilidade. No caso da neurodiversidade, isso implica desenvolver ações que vão desde o redesenho de processos seletivos até a oferta contínua de suporte técnico e psicossocial, consolidando ambientes genuinamente inclusivos.

Esse alinhamento entre inclusão e desempenho é ainda mais relevante quando associado às diretrizes de responsabilidade social corporativa e às práticas de Environmental, Social and Governance (ESG), que têm ganhado destaque no cenário global. Conforme indicam os relatórios da McKinsey & Company (2020) e Deloitte (2022), organizações que implementam programas estruturados de diversidade, incluindo a neurodiversidade, apresentam maior capacidade de inovação, melhor reputação institucional e performance financeira superior às de empresas que mantêm modelos tradicionais e homogêneos de gestão.

Em síntese, o setor de tecnologia da informação oferece não apenas uma oportunidade concreta de inserção para profissionais autistas, mas também um laboratório privilegiado para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas que possam ser posteriormente expandidas para outros setores econômicos. A experiência de empresas como SAP, Microsoft e IBM, assim como o trabalho de instituições como aTip e Specialisterne, contribui para consolidar um modelo de inclusão mais robusto e efetivo, articulando inclusão, inovação e desempenho organizacional.

2.4 Estratégias organizacionais para a inclusão de profissionais autistas

A inclusão de profissionais autistas no ambiente de trabalho demanda mais do que ajustes superficiais ou ações pontuais. Trata-se de um processo que requer transformações estruturais nas dimensões física, cultural e procedimental das organizações, envolvendo desde a adaptação dos espaços até a revisão das práticas de gestão de pessoas. Conforme destacam Austin e Pisano (2017), programas de inclusão bem-sucedidos são aqueles que integram de maneira sistêmica o redesenho de processos organizacionais, a capacitação de lideranças e o suporte contínuo aos profissionais neuro divergentes.

Um exemplo emblemático é o programa “Neurodiversity Network”, desenvolvido pela National Aeronautics and Space Administration (NASA). A iniciativa, focada na inclusão de pessoas no espectro autista em atividades relacionadas às áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), compreende não apenas esforços de capacitação, mas também adaptações físicas no ambiente de trabalho. A NASA implementou salas específicas projetadas para controle de ruído, iluminação e estímulos táteis, oferecendo suporte sensorial adequado às necessidades desses profissionais (NASA, 2023).

Contudo, em ambientes corporativos, especialmente no setor de tecnologia da informação, ainda é comum observar espaços coletivos com altos níveis de estímulos sensoriais e baixa previsibilidade de rotinas. Nesse contexto, a transição para o trabalho remoto surge como uma estratégia poderosa de inclusão, sobretudo quando acompanhada de práticas de gestão orientadas para tarefas segmentadas, metas objetivas e prazos bem definidos, conforme defendido por Samtleben (2024). O teletrabalho permite maior controle do ambiente físico pelo próprio profissional, minimizando sobrecargas sensoriais que podem comprometer seu desempenho e bem-estar.

Além da adaptação dos ambientes, é fundamental rever os processos seletivos tradicionais, muitas vezes excludentes para pessoas autistas devido à ênfase em competências sociais típicas e à rigidez de etapas. Nesse sentido, destaca-se o Programa de Contratação de Neurodiversidade da Microsoft, iniciado em 2015, como um modelo de abordagem sistêmica: o processo de seleção foi redesenhado para incluir entrevistas mais longas, menos dependentes de habilidades sociais, bem como etapas práticas focadas em competências técnicas específicas. O programa prevê ainda suporte de avaliadores capacitados acerca do autismo e oferece mentoria estruturada após a contratação (Microsoft, 2025).

De forma semelhante, em 2019, a IBM implementou seu Grupo de Afinidade de Neurodiversidade em parceria com a Specialisterne, visando dobrar o número de colaboradores autistas em seu quadro de funcionários. A iniciativa incluiu processos de recrutamento e seleção adaptados, com dinâmicas individuais, programas de imersão de sete semanas, cursos específicos, capacitação de líderes e acompanhamento contínuo por meio de mentorias. Foram também realizadas adaptações físicas, como controle de iluminação e ruídos, buscando oferecer um ambiente mais acessível e funcional (Forbes, 2021).

Essas iniciativas exemplificam um modelo de inclusão que vai além das ações simbólicas e desafia a cultura corporativa existente. Conforme argumentam Roberson (2019) e Shore et al. (2011), a inclusão autêntica de grupos minoritários só ocorre quando há alinhamento entre as práticas de gestão de pessoas e os objetivos estratégicos da organização, integrando diversidade às políticas de governança corporativa e inovação organizacional.

Adaptações do ambiente físico, estruturação de trabalho remoto, processos seletivos adequados, capacitação de lideranças e suporte contínuo não são apenas mecanismos de inclusão social: configuram-se como estratégias corporativas capazes de promover disrupção nos atuais modelos de trabalho, impulsionando inovação, diversidade cognitiva e desempenho organizacional sustentável. Tais práticas conectam-se diretamente aos princípios de Environmental, Social and Governance (ESG), fortalecendo a reputação institucional e ampliando as vantagens competitivas das organizações em mercados globalizados e socialmente conscientes (McKinsey & Company, 2020; Deloitte, 2022).

A Tabela 2 visa ilustrar algumas das melhores práticas utilizadas pelos RHs de algumas empresas inclusivas.

Tabela 2 - Estratégias Organizacionais para Inclusão de Profissionais Autistas

Dimensão	Ação Recomendada	Quem Aplica
Processos Seletivos	Entrevistas adaptadas, avaliações práticas	Microsoft e Specialisterne
Ambiente Físico	Salas sensoriais, controle de ruído e iluminação	NASA e IBM
Modelos de Trabalho	Trabalho remoto, rotinas estruturadas	Specialisterne e aTip
Capacitação de Lideranças	Treinamentos específicos em neurodiversidade	SAP e Deloitte
Suporte Pós-Contratação	Programas de mentoria, tutoria especializada	Specialisterne e aTip
Políticas de Gestão de Pessoas	Inclusão de metas de diversidade nos indicadores organizacionais	McKinsey

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas melhores práticas das empresas listadas acima.

2.5 Neurodiversidade, desempenho organizacional e interseccionalidade: ampliando o olhar teórico

As discussões recentes sobre diversidade organizacional têm incorporado a neurodiversidade como uma dimensão estratégica para o desempenho corporativo. Roberson (2019), em revisão publicada no *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, destaca que políticas de diversidade não apenas influenciam a atratividade das organizações, mas também promovem ganhos concretos em inovação, adaptabilidade e performance financeira, sobretudo quando há comprometimento estrutural com a inclusão.

No mesmo sentido, Austin e Pisano (2017) demonstram, por meio de casos como o da SAP, que programas bem estruturados de inclusão de profissionais autistas resultam em melhorias significativas em processos críticos relacionados à qualidade, inovação e eficiência. Essa relação entre neurodiversidade e desempenho está diretamente conectada ao conceito de "capability enhancement", ou seja, à ampliação da capacidade organizacional por meio da valorização de perfis cognitivos diversos.

Shore et al. (2011) reforçam essa perspectiva ao desenvolverem um modelo teórico de inclusão baseado em duas dimensões: *perceived belongingness* (pertencimento percebido) e *perceived uniqueness* (unicidade percebida). Para que um ambiente seja verdadeiramente inclusivo, ambas as dimensões precisam ser estimuladas de forma equilibrada. No caso da neurodiversidade, isso significa garantir tanto o ajuste ambiental quanto o reconhecimento das contribuições únicas desses profissionais.

Contudo, é fundamental não perder de vista que as experiências de inclusão de pessoas autistas são atravessadas por outras camadas de desigualdade. A interseccionalidade, conceito introduzido por Crenshaw (1989), evidencia como diferentes formas de discriminação — de gênero, raça, classe e deficiência — se entrelaçam, potencializando a exclusão de determinados grupos. No contexto da neurodiversidade, por exemplo, mulheres negras autistas podem enfrentar barreiras adicionais em processos seletivos, desenvolvimento de carreira e permanência organizacional, sendo sub-representadas mesmo em programas de inclusão já estabelecidos.

Shakespeare (2013), ao abordar criticamente o modelo social da deficiência, alerta para o risco de homogeneização das experiências de pessoas com deficiência, destacando que categorias amplas podem mascarar desigualdades internas. Esse argumento sustenta a importância de incorporar a perspectiva interseccional não apenas em análises acadêmicas, mas também em práticas concretas de gestão de pessoas, promovendo programas de inclusão que considerem a pluralidade de experiências no interior do espectro autista.

Assim, integrar neurodiversidade, desempenho organizacional e interseccionalidade representa um avanço teórico e prático, desafiando modelos tradicionais de gestão de pessoas e promovendo transformações que beneficiam tanto indivíduos quanto organizações.

3. METODOLOGIA

O presente estudo adotou uma abordagem qualitativa, com delineamento exploratório, fundamentada na técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016). Tal escolha metodológica mostrou-se adequada diante da necessidade de aprofundar a compreensão crítica de práticas organizacionais, legislações nacionais, relatórios institucionais e produções acadêmicas relacionadas à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho brasileiro.

A análise de conteúdo permitiu sistematizar categorias, identificar padrões e realizar inferências a partir da interpretação de documentos diversos, compondo um corpus heterogêneo e robusto. Foram utilizados como fontes de análise: legislações nacionais sobre inclusão e deficiência, como a Lei nº 12.764/2012; relatórios institucionais de empresas do setor de tecnologia da informação (TI); cartilhas de boas práticas de inclusão; artigos acadêmicos nacionais e internacionais; além de dados secundários disponibilizados por instituições como o IBGE, Harvard Law School, Deloitte e McKinsey & Company.

A estratégia metodológica adotada justifica-se, sobretudo, pela reconhecida escassez de dados quantitativos sistematizados sobre a população autista no Brasil, particularmente no contexto organizacional. O último Censo Demográfico com informações sobre deficiência realizado antes de 2022, em 2010, não contemplava perguntas específicas sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), limitando-se a categorias amplas, como deficiência mental ou intelectual. Essa lacuna estatística inviabiliza a identificação precisa da população autista no país, comprometendo a elaboração de diagnósticos situacionais e o planejamento de políticas públicas efetivas.

Ainda que a promulgação da Lei nº 12.764/2012, conhecida como Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, tenha representado um avanço importante no reconhecimento legal de direitos, observa-se que a consolidação de estatísticas específicas, de políticas públicas estruturadas e de práticas organizacionais inclusivas permanece incipiente. Conforme destacado por Camargo *et al.* (2020), a produção científica brasileira sobre autismo, especialmente em contextos organizacionais, ainda é limitada e fragmentada, evidenciando uma lacuna relevante na literatura nacional.

Nesse cenário, a adoção de uma abordagem qualitativa se apresenta não apenas como uma escolha teórica, mas como uma necessidade metodológica para suprir a ausência de registros estatísticos robustos e contemplar as dimensões subjetivas, institucionais e socioculturais do fenômeno investigado. Bardin (2016) enfatiza que a análise de conteúdo permite interpretar materiais formais com profundidade reflexiva, sendo especialmente útil para consolidar uma base teórica atualizada e consistente em campos ainda em consolidação.

Além disso, o método adotado possibilitou examinar criticamente a produção acadêmica sobre autismo, trabalho e diversidade organizacional, permitindo identificar lacunas, potencialidades e tendências emergentes. O cruzamento entre diferentes tipos de documentos — legais, institucionais e científicos — contribuiu para a construção de uma análise interpretativa integrada, orientada a compreender as barreiras, desafios e caminhos para a

inclusão autista sob a ótica da gestão de pessoas e da cultura organizacional no setor de tecnologia da informação.

Por se tratar de um tema complexo e historicamente invisibilizado, o enfoque qualitativo revelou-se particularmente apropriado para explorar dimensões que não seriam capturadas por abordagens quantitativas tradicionais, reafirmando o compromisso do presente estudo com uma análise crítica e aprofundada da realidade investigada.

4. RESULTADOS DA ANÁLISE

A análise documental e bibliográfica revela que a inclusão de profissionais autistas no setor de tecnologia da informação (TI) ainda se mantém, em grande medida, no plano simbólico das práticas organizacionais. Apesar do crescimento dos debates sobre o autismo, o tema ainda ocupa uma posição marginal nas agendas de diversidade e inclusão (D&I) no contexto corporativo. Relatórios e políticas muitas vezes, são formulados com foco na construção da reputação institucional, adotando uma abordagem performática, em vez de promover transformações estruturais e disruptivas nas dinâmicas organizacionais (DELOITTE, 2022; BRUYÈRE & COLELLA, 2023).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) afeta aproximadamente 1% da população infantil, o que corresponde a 1 em cada 100 crianças. A estimativa global é de cerca de 70 milhões de pessoas autistas, embora haja invisibilidade do tema e subnotificação, principalmente em razão da limitação no acesso ao diagnóstico (OMS, 2023). No Brasil, o Censo Demográfico de 2022 identificou 2,4 milhões de brasileiros com TEA, representando 1,2% da população com dois anos ou mais. Apenas 15% estão inseridos no mercado de trabalho formal, ou seja, 85% estão em situação de desemprego (IBGE, 2022). Apesar do crescente discurso empresarial sobre diversidade, os dados mostram que pessoas autistas continuam sendo invisibilizadas pelas estruturas de poder que regulam o acesso ao trabalho. Isso evidencia que o TEA deve ser tratado como tema inadiável nas agendas de inclusão, exigindo rupturas com modelos organizacionais atuais e a adoção de políticas efetivas que não apenas admitam a diferença, mas a incorporem como valor estratégico.

A análise revela que os mecanismos organizacionais ainda operam sob uma ótica produtivista e com expectativas de um padrão neurotípico de comportamento. Os desafios enfrentados por pessoas autistas no ambiente corporativo incluem processos seletivos não adaptados, com linguagem subjetiva e avaliações baseadas em critérios normativos de comportamento e sociabilidade que desconsideram as especificidades comunicacionais e sensoriais do autismo. Soma-se a isso o capacitismo institucional, expresso na naturalização de padrões de desempenho e na incipiência em relação aos diferentes estilos de cognição e expressão emocional. Além disso, os ambientes físicos e organizacionais muitas vezes são inadequados às sensibilidades sensoriais, apresentando sobrecarga de estímulos, ruídos e falta de previsibilidade, aspectos frequentemente apontados como impeditivos à permanência dessas pessoas no trabalho. Por fim, observa-se uma fragilidade no suporte pós-contratação, marcada pela ausência de planos de desenvolvimento personalizados, tutoria especializada e acompanhamento psicossocial contínuo.

A literatura reforça que a inclusão é condicionada, há privilégios a sujeitos com maior grau de autonomia funcional e conformidade com o ambiente que o integra, constituindo uma maneira de exclusão sofisticada, onde diferenças são toleradas quando são normalizadas pelo grupo. Essa perspectiva está alinhada ao conceito de capacitismo estrutural, que se manifesta nas políticas aparentemente neutras, mas que produzem efeitos discriminatórios ao invisibilizar as necessidades de grupos minoritários (Beni et al, 2025). Contudo, algumas gigantes da tecnologia vêm tendo um olhar para além de ações simbólicas demonstrando que a efetiva inclusão de pessoas autistas requer ações concretas em multiníveis.

O estudo de Griffiths *et al.* (2024) revelou que indivíduos autistas frequentemente possuem habilidades notáveis, como atenção aos detalhes, memória de trabalho superior e habilidades analíticas, que podem ser altamente valorizadas em ambientes de trabalho específicos. Além disso, o estudo destaca a importância de programas de transição escolar e suporte no local de trabalho para melhorar os resultados de emprego para essa população. Essas descobertas sugerem que, com o apoio adequado, indivíduos autistas podem contribuir significativamente para o ambiente laboral, desafiando estigmas.

Projetos como o programa Autism at Work da SAP, e os programas de inclusão neuro divergente da IBM e Microsoft, têm sido apontadas como referências por adotarem abordagens baseadas na flexibilidade estrutural e suporte contínuo (SAP, 2022; IBM, 2021; MICROSOFT, 2025). Entre as estratégias recomendadas para promover a inclusão efetiva de pessoas autistas no trabalho, destaca-se a reformulação dos processos seletivos com foco em atividades práticas, adaptação da comunicação para que seja clara, assertiva e contenha maior previsibilidade das etapas (MICROSOFT, 2025).

É essencial a capacitação obrigatória de lideranças e equipes sobre o espectro autista, com ênfase na escuta ativa, na empatia institucional e na revisão dos modelos tradicionais de avaliação de desempenho (SPECIALISTERNE, 2025). Outras medidas incluem a implementação de rotinas estruturadas e orientadas a metas objetivas e claras (FARANI, 2021), bem como a adaptação dos espaços físicos com zonas de menor estímulo sensorial, contendo regulação de iluminação e ruídos (NASA, 2023). Por fim, recomenda-se a institucionalização de canais de escuta, programas de mentoria e planos de carreira personalizados, que possam apoiar o desenvolvimento profissional contínuo (IBM, 2021).

Embora o setor de tecnologia da informação se destaque como uma área com iniciativas relevantes para a inclusão de pessoas autistas, é necessário evitar sua naturalização como espaço exclusivo ou mais “adequado” para essa população. Conforme investigado por Goldfarb *et al.* (2024) revelam que apenas 10,7% dos profissionais autistas empregados atuam na TI, sendo os setores de saúde e assistência social (20,2%) e administração pública e entidades do terceiro setor (13,1%) mais representativos em termos de inserção. Esses dados indicam que, apesar das afinidades cognitivas frequentemente associadas à lógica computacional, a distribuição ocupacional de pessoas autistas é plural e não deve ser reduzida a um nicho técnico. Assim, ao mesmo tempo em que se reconhece o potencial da TI como campo estratégico de inclusão, é fundamental ampliar o olhar sobre as múltiplas trajetórias possíveis, evitando a construção de um novo estigma de funcionalidade limitada a um único tipo de habilidade ou setor.

A Tabela 2, busca evidenciar as pessoas autistas inseridas no mercado de trabalho. Entretanto, no Brasil, apenas no Censo de 2022 esses dados foram incluídos, antes não há nenhum indicador que possa servir de balizador para comparar se o número de pessoas autistas ocupadas no mercado de trabalho cresceu ou diminuiu.

Tabela 3 - Dados de Inserção de Pessoas com TEA no Mercado de Trabalho (Brasil, 2022)

Indicador	Valor
População com diagnóstico TEA	2,4 milhões (~1,2% da população)
Sexo	Homens: 1,5% / Mulheres: 0,9%
Faixa etária (5–9 anos)	2,6% da população infantil diagnosticada
Inserção no mercado de trabalho	~15% em emprego formal; ~85% desempregados ou excluídos

Fonte: Censo IBGE, 2022.

A partir da análise realizada, emerge um elemento pouco explorado nos estudos nacionais: a inclusão de pessoas autistas não apenas como uma demanda organizacional interna, mas também como parte de uma agenda mais ampla de inovação social. O conceito de inovação social, entendido como a criação de soluções que respondem a desafios sociais de maneira sustentável, pode ser associado diretamente às práticas de inclusão de grupos neurodivergentes no mercado de trabalho (ROBERSON, 2019; CHAMORRO-PREMUZIC & YEARSLEY, 2023).

Nesse sentido, organizações que integram efetivamente profissionais autistas contribuem para a construção de modelos de gestão mais inclusivos e resilientes, que transcendem o âmbito econômico e impactam positivamente comunidades inteiras. A inserção desses profissionais não apenas amplia a diversidade cognitiva interna, mas também reverbera externamente, fortalecendo a reputação corporativa e promovendo uma cultura mais aberta à pluralidade social.

Além disso, a inclusão de profissionais neurodivergentes pode impulsionar transformações em setores públicos, como saúde, educação e assistência social, ao incorporar perspectivas diferenciadas sobre atendimento, gestão de processos e desenvolvimento tecnológico voltado para o bem comum. Tal abordagem reforça a importância de políticas públicas articuladas, que incentivem parcerias entre empresas, governo e sociedade civil para promover ambientes laborais mais inclusivos e inovadores.

Essa perspectiva dialoga diretamente com as diretrizes de Environmental, Social and Governance (ESG), posicionando a neurodiversidade não apenas como um diferencial competitivo, mas como parte integrante de uma estratégia organizacional comprometida com o desenvolvimento sustentável, equidade social e responsabilidade corporativa global.

5. CONCLUSÃO

Sobretudo, a análise crítica dos documentos evidencia que, a efetiva inclusão de pessoas autistas no setor de TI, não deve ser pensada como uma concessão ou uma ação pontual de diversidade, mas como parte de transformação e inovação que reposiciona profissionais autistas como ativos estratégicos. Tal perspectiva requer a revisão dos paradigmas tradicionais de normalidade, eficiência e competência, bem como o rompimento com práticas gerenciais excludentes. A verdadeira inclusão passa pela desnaturalização do modelo corporativo hegemônico e pela construção de arranjos organizacionais plurais, empáticos às diferenças e orientados à inovação. Do contrário, corre-se o risco de perpetuar, sob a roupagem da diversidade, formas sutis e legitimadas de exclusão.

A presente pesquisa buscou compreender as barreiras e as estratégias relacionadas à inclusão de pessoas autistas no setor de tecnologia da informação, adotando uma abordagem qualitativa e exploratória. Os resultados demonstram que, apesar dos avanços no debate social e corporativo acerca da diversidade, a inclusão efetiva de pessoas autistas ainda se apresenta como um desafio estrutural no mercado de trabalho brasileiro.

Verificou-se que, apesar da existência de iniciativas de inclusão formalmente instituídas em algumas organizações, essas práticas permanecem, em grande parte, restritas ao campo simbólico e à retórica institucional. A adoção de discursos sobre diversidade raramente se converte em ações efetivas que promovam mudanças reais nos processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e retenção de pessoas autistas. Persistem barreiras estruturais e institucionais significativas, expressas em processos seletivos excludentes, ambientes laborais despreparados e na ausência de programas consistentes de suporte e acompanhamento, revelando uma lacuna entre a narrativa inclusiva e a realidade operacional das empresas.

Além disso, os dados mostram que a participação de pessoas autistas no mercado de trabalho formal brasileiro continua limitada, evidenciando um cenário de exclusão social e econômica, essa realidade expõe a distância entre a legislação existente e sua aplicação prática. A baixa taxa de empregabilidade compromete o acesso ao trabalho, que é fundamental para o exercício da cidadania, o fortalecimento da autonomia e a garantia de condições dignas de vida.

O setor de tecnologia da informação destaca-se por oferecer oportunidades concretas de inserção, especialmente devido às características técnicas das funções, à valorização de habilidades analíticas e à possibilidade de trabalho remoto. No entanto, a análise evidencia que não se deve restringir a inclusão autista apenas a esse setor, sob risco de consolidar um novo estigma funcional, limitando a diversidade de trajetórias profissionais possíveis para essa população.

O estudo identificou práticas organizacionais consideradas eficazes para a inclusão, como a adaptação dos processos seletivos, a capacitação de lideranças, a criação de rotinas estruturadas e o suporte contínuo aos profissionais autistas. Tais medidas demonstram potencial para transformar a cultura organizacional e ampliar a participação desses profissionais de maneira mais justa e sustentável.

No entanto, a adoção dessas práticas ainda não é generalizada. Em muitos casos, elas são restritas a grandes corporações ou a projetos piloto, o que reforça a necessidade de difusão e ampliação dessas iniciativas para empresas de diferentes portes e setores econômicos. A inclusão não deve ser tratada como um benefício ou concessão, mas como um elemento estruturante da gestão organizacional.

A análise também revelou a importância de repensar as bases conceituais que sustentam os modelos tradicionais de avaliação de desempenho e eficiência, que frequentemente não contemplam a diversidade cognitiva existente nas equipes de trabalho. Modelos mais flexíveis e sensíveis às diferenças devem ser desenvolvidos, orientados para resultados, mas também para o bem-estar e para a valorização das singularidades dos profissionais.

Foi possível observar que ambientes inclusivos não apenas promovem justiça social, mas também fortalecem a capacidade inovadora e produtiva das organizações. A inclusão de pessoas autistas contribui para ampliar a diversidade de perspectivas, aumentar a precisão técnica em determinadas funções e fortalecer o compromisso social das empresas perante seus públicos internos e externos.

Considerando as limitações da abordagem qualitativa e a escassez de dados estatísticos específicos no Brasil, destaca-se a necessidade de novas pesquisas que aprofundem o tema, incluindo levantamentos quantitativos e estudos longitudinais que permitam acompanhar os impactos da inclusão no desenvolvimento de carreira de pessoas autistas e nos resultados organizacionais.

Sugere-se também que sejam ampliadas as articulações entre poder público, iniciativa privada e sociedade civil, a fim de construir políticas mais eficazes de inclusão no mercado de trabalho. É fundamental investir em programas de sensibilização e formação, bem como criar mecanismos de fiscalização e incentivo para que as empresas assumam um papel ativo e protagonista na promoção da diversidade.

Por fim, conclui-se que a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, especialmente no setor de tecnologia da informação, deve ser compreendida como parte de um processo mais amplo de transformação cultural, ética e estratégica das organizações. Mais do que adequar-se à exigências legais ou a modismos institucionais, trata-se de revisar profundamente as práticas, as estruturas e os valores que orientam as relações de trabalho, construindo ambientes mais plurais, empáticos e inovadores.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: ABL, 2021.
- ATIP. Autistas na Tecnologia da Informação: programa de inclusão corporativa. São Paulo: ATIP, 2025. Disponível em: <https://www.atip.org.br>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- AUSTIN, Robert; PISANO, Gary. Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, Boston, v. 95, n. 3, p. 96–103, 2017.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTO, Rodrigo; CEPellos, Ana. Diversidade e inclusão no setor de tecnologia: desafios e estratégias para a inclusão de autistas. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 44–62, 2023.
- BENI, Mariana et al. Capacitismo institucional e neurodiversidade: reflexões sobre gestão de pessoas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 28, n. 2, p. 155–170, 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 28 dez. 2012.
- BRUYÈRE, Susanne; COLELLA, Adrienne. Neurodiversity in the Workplace: New Perspectives on Disability Management. *Journal of Occupational Rehabilitation*, New York, v. 33, n. 1, p. 12–25, 2023.
- CAMARGO, Sílvio et al. Autismo no Brasil: diagnóstico, desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 1–10, 2020.
- CHAMORRO-PREMUZIC, Tomas; YEARSLEY, Alastair. The Neurodiversity Edge: Why Companies Should Embrace Cognitive Differences. *MIT Sloan Management Review*, Cambridge, v. 64, n. 1, p. 36–45, 2023.
- CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, n. 140, p. 139–167, 1989.
- DELOITTE. Diversidade e Inclusão no Brasil: Panorama 2022. São Paulo: Deloitte, 2022. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/diversidade-e-inclusao.html>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- DSM-5. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION - APA. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. Porto Alegre: Artmed, 2024.
- FARANI, Thiago. Gestão da Diversidade Cognitiva: desafios contemporâneos. *Cadernos EBAPÉ.BR*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 334–350, 2021.
- FORBES. IBM Doubles Down on Neurodiversity Hiring. *Forbes*, New York, 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/neurodiversity-ibm>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- GOLDFARB, Rafael et al. Occupational Distribution of Workers with Autism Spectrum Disorder: A Multisectoral Perspective. *Work*, New York, v. 77, n. 2, p. 255–270, 2024.
- GOETHE, Lucas. A inclusão de autistas no mercado de trabalho brasileiro: desafios e práticas emergentes. *Revista Gestão e Tecnologia*, Curitiba, v. 15, n. 3, p. 73–91, 2025.
- GOTO, Carlos. SAP Brasil e a inclusão de autistas: cases e perspectivas. *Valor Econômico*, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- GRIFFITHS, Anthony et al. Autism and Employment: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, New York, v. 54, n. 5, p. 1425–1440, 2024.
- IBM. Neurodiversity at IBM: Corporate Program Overview. Armonk, NY, 2021. Disponível em: <https://www.ibm.com>. Acesso em: 10 jul. 2025.
- INTERNATIONAL DATA CORPORATION. Mercado de TI no Brasil: projeções para 2025. IDC Latin America, São Paulo, 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde: Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/29440-pns-2019-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos de 1844. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Obras escolhidas. São Paulo: Abril Cultural, 1976. p. 33-122.

McKINSEY & COMPANY. Diversidade vence: como a inclusão é importante. Relatório Global, São Paulo, 2020.

MICROSOFT. Neurodiversity Hiring Program Overview. Redmond, WA: Microsoft, 2025. Disponível em: <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability>. Acesso em: 10 jul. 2025.

NASA. Neurodiversity Network at NASA. Washington, DC, 2023. Disponível em: <https://www.nasa.gov/neurodiversity>. Acesso em: 10 jul. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Agenda 2030. Nova York, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 10 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Autism Spectrum Disorders: Key Facts. Geneva: OMS, 2023. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>. Acesso em: 10 jul. 2025.

ROBERSON, Quinetta M. Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 6, p. 69–88, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>. Acesso em: 15 jul. 2025.

SAMTLEBEN, Daniel. Remote Work and Neurodiversity: Emerging Trends. Global Workplace Report, Berlim, 2024.

SHAKESPEARE, Tom. *Disability Rights and Wrongs Revisited*. 2. ed. London: Routledge, 2013.

SAP. Autism at Work Program. Walldorf, Alemanha, 2022. Disponível em: <https://www.sap.com/autism-at-work>. Acesso em: 10 jul. 2025.

SHORE, Lynn M. et al. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, v. 37, n. 4, p. 1262–1289, 2011.

SPECIALISTERNE. Relatório Anual de Inclusão Neurodivergente 2025. São Paulo: Specialisterne Brasil, 2025.

TELAVIDA. Burnout na Tecnologia da Informação: Relatório 2025. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.telavita.com.br>. Acesso em: 10 jul. 2025.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. Tradução de Maria Lacerda de Moura. São Paulo: Companhia das Letras, 2004. (Obra original publicada em 1905).