**Trilha 4**

**Inclusão de Neurodivergentes no Mercado de Trabalho: Manual de Diretrizes Práticas.**

*Inclusion Practices for Neurodivergent Individuals in the Labor Market: A Systematic Literature Review.*

**Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado**

Doutoranda. Universidade FUMEC – Brasil.

fabianapaulafurtado@gmailcom

**Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro**

Doutorado. Universidade FUMEC (FUMEC) – Brasil.

jurema.nery @gmailcom

**Ana Cristina Marques de Carvalho**

Doutoranda. Universidade FUMEC – Brasil.

anapromove@gmail.com

**Christian Luís dos Santos Pinheiro**

Mestrando. Universidade FUMEC – Brasil.

anapromove@gmail

**Aleida Nazareth Soares**

Doutora. Universidade FUMEC – Brasil.

aleida.soares@fumec.br

**RESUMO**

Este estudo teve como objetivo identificar modelos e estratégias eficazes para a inclusão de profissionais neurodivergentes em contextos organizacionais. Sua originalidade reside na sistematização inédita de evidências dispersas entre os campos da psicologia, administração e saúde, proporcionando uma compreensão integrada do tema. A metodologia consistiu em uma Revisão Sistemática da Literatura, com análise de publicações indexadas nas bases *Scopus*, *Web of Science* e *PubMed,* no período de 2015 a 2025, por meio da técnica de Análise de Conteúdo. Os principais achados foram organizados em cinco categorias: Políticas, Abordagens Centradas na Força, Acomodações e Adaptações, Treinamento e Educação, e Mentoria e *Coaching*. As implicações práticas do estudo incluem diretrizes aplicáveis à gestão, visando ambientes mais inclusivos e adaptados à diversidade neurocognitiva.

**PALAVRAS-CHAVE:** Neurodivergêcia, Mercado de Trabalho, Inclusão, Práticas, Gestão do Conhecimento.

**ABSTRACT**

***This study aimed to identify effective models and strategies for the inclusion of neurodivergent professionals in organizational settings. Its originality lies in the unprecedented systematization of evidence scattered across psychology, management, and health fields, providing an integrated understanding of the topic. The methodology consisted of a Systematic Literature Review, analyzing publications indexed in Scopus, Web of Science, and PubMed databases from 2015 to 2025, using Content Analysis techniques. Key findings were organized into five categories: Policies, Strengths-Based Approaches, Accommodations and Adaptations, Training and Education, and Mentoring and Coaching. The practical implications of the study include actionable management guidelines to foster more inclusive environments adapted to neurocognitive diversity*.**

**KEYWORDS:** *Neurodivergence, Labor market, Inclusion, Practices, Knowledge*

**1 INTRODUÇÃO**

A inclusão de profissionais neurodivergentes **no mercado de trabalho alinha-se diretamente aos princípios da Gestão do Conhecimento (GC)**. Essa relação decorre de como a diversidade neurocognitiva reconfigura a percepção, o processamento, o compartilhamento e a aplicação do conhecimento.

**Neurodivergências como Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno do Espectro Autista (TEA) e dislexia representam uma parcela significativa** da população economicamente ativa. **Estima-se que perfis neurodivergentes alcancem até 20% da população geral** (Taylor; Miller; Davies, 2024).

Profissionais com **TDAH, TEA e dislexia oferecem contribuições cognitivas únicas que, quando reconhecidas e integradas, impulsionam abordagens criativas para resolução de problemas, análise crítica e inovação** incremental ou disruptiva (LeFevre-Levy *et al.,* 2023).

Apesar dos avanços no debate, **a exclusão laboral persiste: d**ados do IBGE (2022) indicam que cerca de 85% dos brasileiros diagnosticados com TEA encontram-se fora do mercado formal de trabalho. Conforme **Blackburn (2023), e**ssa marginalização raramente decorre de supostas limitações individuais**, mas sim** de processos seletivos e estruturas organizacionais ancorados em padrões neurotípicos que ignoram a diversidade cognitiva.

**Além de uma demanda por equidade, a inclusão de profissionais neurodivergentes pode ampliar o repertório cognitivo organizacional, estimulando a inovação** (LeFevre-Levy *et al*., 2023). **Organizações que institucionalizam a neurodiversidade em suas políticas demonstram maior adaptabilidade** a contextos complexos (Blackburn, 2023).

Entretanto, **como alertam** LeFevre-Levy *et al*. (2023), a produção científica sobre inclusão neurodivergente está **fragmentada** entre os campos da psicologia, saúde e administração, **gerando uma lacuna crítica**: a **dificuldade de construir abordagens integradas que fundamentem práticas organizacionais baseadas em evidências**.

**Assim, a GC transcende sua função tradicional de reter e disseminar conhecimento (tácito e explícito), transformando-se em estratégia para converter pluralidade cognitiva em vantagem competitiva.**

Diante disso, este estudo busca responder a seguinte questão: **quais práticas a literatura científica propõe para apoiar a inclusão de profissionais neurodivergentes em ambientes organizacionais?** Para isso, **realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL)** nas bases ***Scopus*, *Web of Science* e *PubMed***, **cujos resultados fundamentarão um manual de diretrizes para neuroinclusão** nas organizações.

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

**Conforme** Khalique *et al*. (2024), **neurodivergência refere-se a variações naturais no funcionamento neurológico humano, englobando condições como TEA, TDAH e perfis sensoriais atípicos. Essa abordagem reconhece tais diferenças como formas legítimas de cognição, rejeitando visões patologizantes. Cottingham e Spear (2024) complementam essa perspectiva ao evidenciar que a neurodivergência estrutura modos singulares de pensamento, ação e percepção do mundo.**

**Legault *et al.* (2021) estabelecem uma distinção crucial: neurodivergência designa indivíduos cujos** perfis cognitivos divergem de uma norma socialmente construída**, já neurodiversidade é um conceito** inclusivo que reconhece todas as formas de funcionamento cognitivo.

**Para Mangina (2022), a neurodiversidade integra a biodiversidade humana, exigindo sociedades focadas em aceitação e pertencimento, não em conformação forçada a padrões neurotípicos.** Khalique *et al*. (2024) sustentam que ambientes organizacionais inclusivos potencializam a inovação e o desempenho ao acolher a diversidade neurológica.

**Compete às organizações desenvolver políticas de gestão de pessoas que reconheçam diferenças neurocognitivas, criando ambientes inclusivos e propícios ao desenvolvimento profissional de neurodivergentes** (Sinha; Sinha, 2024). Como ferramenta para auxiliar nesse desenvolvimento, a Gestão do Conhecimento Pessoal (GCP) é reconhecida por Hoffmann (2023). Segundo o autor, a GCP compreende os processos metodológicos pelos quais os indivíduos: (a) coletam, (b) classificam, (c) armazenam, (d) pesquisam e (e) recuperam conhecimento em suas atividades cotidianas, constituindo assim um ciclo contínuo de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

A literatura sobre inclusão laboral revela conexões implícitas com a gestão do conhecimento através de três dimensões: (a) Sistemas de Informação Estruturados - protocolos de comunicação e sistemas de documentação claros e consistentes que reduzem ambiguidade e apoiam o funcionamento executivo (Coplan *et al.,* 2021); (b) Redes de Partilha de Conhecimento - comunidades de prática e sistemas de apoio entre pares que facilitam a transferência de conhecimento e que combatem o isolamento (Nishith *et al.,* 2024; Lima *et al.,* 2024*);* e (c) Plataformas de Aprendizagem Adaptáveis - sistemas flexíveis de treinamento e desenvolvimento que acomodam diferentes estilos de aprendizagem e velocidades de processamento (Hall *et al,* 2024).

A intersecção entre gestão do conhecimento e inclusão revela um potencial transformador para a qualidade de vida de indivíduos neurodivergentes em múltiplas dimensões. Como destaca Hoffmann (2023), essa convergência teórico-prática permite a elaboração de diretrizes robustas para o desenvolvimento de ferramentas e serviços genuinamente inclusivos, capazes de acolher a complexidade inerente às diferentes manifestações da neurodivergência.

**3 METODOLOGIA**

Esta investigação caracteriza-se como exploratória e descritiva. Adota-se a definição de Triviños (1987), segundo a qual estudos exploratórios ampliam a compreensão de fenômenos pouco sistematizados. A análise qualitativa favorece a interpretação profunda dos dados conforme Mascarenhas (2012).

**A coleta de dados ocorreu mediante Revisão Sistemática da Literatura (RSL), conforme protocolos de Petticrew e Roberts (2006). Para análise, adotou-se a Análise de Conteúdo (Bardin, 1977), técnica que viabiliza a categorização temática dos achados.**

**O protocolo metodológico baseou-se nas etapas de Souza *et al.* (2022), abrangendo desde a formulação da questão de pesquisa até a síntese dos resultados. Utilizaram-se as bases *Scopus*, *Web of Science* e *PubMed*. A construção dos descritores seguiu o checklist *PRESS* (McGowan *et al*., 2016), conforme detalhado no Quadro 1.**

Quadro 1. Protocolo de Revisão Sistemática de Literatura

| **Protocolo** | **Descrição** |
| --- | --- |
| **Quadro conceitual** | Neurodivergência são variações naturais no cérebro humano, abrangendo diferenças neurológicas, como transtornos do espectro do autismo (TEA), transtorno de déficit de atenção/hiperatividade (TDAH) e transtornos de estímulos sensoriais (Khalique *et al*. 2024)  Neurodivergência se refere à variação natural na estrutura da mente, influenciando a forma como os indivíduos pensam, se comportam, se comunicam e percebem o mundo. (Cottingham; Spear 2024). |
| **Contexto** | Estudos que abordem a neurodivergência no âmbito organizacional |
| **Horizonte** | Artigos publicados de 2015 a 2025 |
| **Línguas** | Inglês |
| **Critério**  **de Exclusão** | CE 1- Estudos cujas palavras-chave não coincidam com os descritores da estratégia de busca e Estudos fora do contexto organizacional  CE 2- Estudos duplicados;  CE 3- Estudos indisponíveis para download; |
| **Descritores (termos de busca)** | *Web of Science*  "neurodivergent\*"  OR  "neurodivers\*"  OR  "autis\*"  OR  "ADHD"  OR  "attention deficit"  OR  "asperger"  OR  "high ability"  OR  "gifted" (Author Keywords) AND "labor market"  OR  "employment"  OR  "workplace"  OR  "job inclusion"  OR  "occupational inclusion"  OR  "work environment"  OR  "organizational inclusion" (Author Keywords) AND model\*  OR  framework\*  OR  guideline\*  OR  manual\*  OR  toolkit\*  OR  protocol\*  OR  "best practices"  OR  policy  OR  "inclusive practices"  OR  "inclusive strategy"  OR  "inclusive management" (Author Keywords) and Open Access and Article (Document Types) and 2015 or 2017 or 2018 or 2020 or 2024 or 2025 or 2021 (Publication Years)  *Scopus* ( KEY ( "neurodivergent\*"  OR  "neurodivers\*"  OR  "autis\*"  OR  "ADHD"  OR  "attention deficit"  OR  "asperger"  OR  "high ability"  OR  "gifted" )  AND  KEY ( "labor market"  OR  "employment"  OR  "workplace"  OR  "job inclusion"  OR  "occupational inclusion"  OR  "work environment"  OR  "organizational inclusion" )  AND  KEY ( model\*  OR  framework\*  OR  guideline\*  OR  manual\*  OR  toolkit\*  OR  protocol\*  OR  "best practices"  OR  policy  OR  "inclusive practices"  OR  "inclusive strategy"  OR  "inclusive management" ) )  AND  ( LIMIT-TO ( DOCTYPE ,  "ar" ) )  AND  ( LIMIT-TO ( LANGUAGE ,  "English" ) )  AND  (  LIMIT-TO ( OA ,  "all" ) )  AND  ( LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2015 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2016 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2017 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2018 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2019 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2020 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2021 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2022 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2023 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2024 )  OR  LIMIT-TO ( PUBYEAR ,  2025 ) )  *PubMed*  ((labor market[OT] OR employment[OT] OR workplace[OT] OR "job inclusion"[OT] OR "occupational inclusion"[OT] OR "work environment"[OT] OR "organizational inclusion"[OT]) AND (neurodivergent\*[OT] OR neurodivers\*[OT] OR autis\*[OT] OR ADHD[OT] OR "attention deficit"[OT] OR asperger[OT] OR "high ability"[OT] OR gifted[OT])) AND (model\*[OT] OR framework\*[OT] OR guideline\*[OT] OR manual\*[OT] OR toolkit\*[OT] OR protocol\*[OT] OR "best practices"[OT] OR policy[OT] OR "inclusive practices"[OT] OR "inclusive strategy"[OT] OR "inclusive management"[OT]) |
| **Pesquisar fontes** | *Scopus, Web of Science, e PubMed* |

Fonte: adaptado de Dresch, Lacerda e Antunes Jr. (2015, p.142).

**As bases *Web of Science*, *Scopus* e *PubMed* foram selecionadas conforme recomendação de Silva *et al.* (2022), que as validam como fontes confiáveis para recuperação de literatura na área. A formulação dos descritores seguiu o checklist *PRESS* (McGowan *et al*., 2016), sendo estruturada para identificar modelos eficazes e estratégias de inclusão de neurodivergentes no mercado de trabalho.**

**Os dados da revisão sistemática foram analisados mediante Análise de Conteúdo (Bardin, 1977), técnica que decompõe estruturas textuais para extrair significados.**Essa etapa foi conduzida a partir da leitura integral dos artigos selecionados na RSL, permitindo uma interpretação aprofundada em conformidade com os objetivos definidos.

**A seguir, detalham-se as etapas de execução conforme o protocolo de Souza *et al.* (2022) e expõem-se os resultados obtidos.**

**4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A etapa de busca ocorreu entre 14 e 30 de junho de 2025. Inicialmente, obteve-se um conjunto de resultados brutos. Em seguida, realizou-se uma triagem dos estudos, aplicando os critérios de exclusão (Quadro 1). A busca na base de dados *Scopus* resultou em 70 estudos iniciais. Após a aplicação dos critérios de exclusão CE1, CE2 e CE3, restaram 27 artigos para análise. Na base de dados *Web of Science*, foram identificados quatro estudos, dos quais um foi eliminado devido ao critério CE2. Assim, três artigos provenientes dessa base foram selecionados para a análise. **Na *PubMed*, foram recuperados cinco artigos, dos quais um foi excluído pelo critério CE2, restando quatro estudos para análise. O total consolidado de artigos selecionados em todas as bases é apresentado na Figura 1.**

**Diagrama, Texto

O conteúdo gerado por IA pode estar incorreto.**

Figura 1. Fluxograma do número de artigos encontrados e selecionados após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão.

Fonte: Elaborado pelos autores com base no fluxograma do PRISMA (PAGE *et al*., 2021)

Sumariamente, os estudos resultantes são: 27 da *Scopus*; três da *Web of Science* (3) e quatro da P*ubMed* (4). Os 34 artigos que compõem o resultado da RSL estão apresentados no quadro 2:

Quadro 2. Relação dos artigos selecionados

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Artigo** | **Autores** | **Ano da Publicação** |
| 1 | Kosherbayeva, *et al.* | 2025 |
| 2 | Kersten , *et al.* | 2025 |
| 3 | Mansour , *et al.* | 2025 |
| 4 | Raj , Jemi.; Mammen . | 2025 |
| 5 | Lomotey,Kumi,, Nyaku,,Deters, | 2025 |
| 6 | Pellicano, Hall,Ying Cai | 2024 |
| 7 | Dvir, Rabinowitch, Elefant | 2024 |
| 8 | Smit,. *et al.* | 2024 |
| 9 | Gottardello ,Steffan | 2024 |
| 10 | Ashworth , Heasman, Crane, Remington | 2024 |
| 11 | Mallory | 2024 |
| 12 | Norris , *et al.* | 2024 |
| 13 | Akpeke , Agbemavi , Adde | 2024 |
| 14 | Nikolova-Fontaine, Egilson | 2023 |
| 15 | Lemos , *et al.* | 2022 |
| 16 | Giri,.*et al.* | 2022 |
| 17 | Klag, Nicholas, Métayer | 2021 |
| 18 | Tomczak, Szulc, Szczerska | 2021 |
| 19 | De Vries | 2021 |
| 20 | Bross *et al.* | 2021 |
| 21 | Griffiths et al. | 2020 |
| 22 | Bury , Hedley, Uljarević , Gal | 2020 |
| 23 | Van Wijk, Firfirey | 2020 |
| 24 | Bunt D. *et al.* | 2020 |
| 25 | Diener *et al.* | 2020 |
| 26 | Nouf-Latif ,Andersson, Markström | 2019 |
| 27 | Norstedt | 2019 |
| 28 | Roux, Garfield, Shattuck | 2019 |
| 29 | Anker, Bendiksen, Heir | 2018 |
| 30 | Zwicker, Zaresani, Emery | 2017 |
| 31 | English *et al.* | 2017 |
| 32 | McIntyre *et al.* | 2016 |
| 33 | Hayakawa *et al.* | 2015 |
| 34 | McEvilly, Wicks , Dalman | 2015 |

Elaborado pelos autores (2025).

Os artigos analisam as complexidades da neurodiversidade no trabalho, **prioritariamente em contextos de autismo**, explorando desafios e estratégias para inclusão e bem-estar. **Convergem na defesa de ambientes que potencializem capacidades (não foquem nas deficiências) e na necessidade imperativa de suporte social com capacitação profissional.**

**Alguns estudos investigam o impacto de políticas de emprego e a perpetuação de estigmas socioculturais que criam barreiras à empregabilidade e qualidade de vida. Paralelamente, outros trabalhos exploram vivências individuais de neurodivergentes, com destaque para como condições coexistentes e dilemas sobre revelação da deficiência impactam trajetórias profissionais e bem-estar psicossocial.**

**A literatura analisada demonstra forte concentração temática no autismo – presente em 30 dos 34 artigos por meio de termos como TEA, síndrome de Asperger ou autismo de alto funcionamento, enquanto o TDAH surge em aproximadamente 30% dos estudos. Essa desproporção revela um viés de recorte que limita a compreensão abrangente da neurodiversidade no contexto laboral.**

**As estratégias foram categorizadas em cinco eixos fundamentais (Quadro 3): (1)** Políticas; (2) Abordagens Centradas na Força; (3) Acomodações e Adaptações; (4) Treinamento e Educação; e (5) Mentoria e *Coaching.*

Quadro 3. Categorias das intervenções necessárias

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Categoria** | **Descrição** | **Exemplos/Aplicações** |
| Políticas | Medidas legislativas e institucionais voltadas à inclusão | Políticas ativas de mercado; apoio a famílias com TEA |
| Abordagens Centradas na Força | Foco nos talentos individuais e no potencial de contribuição | Identificação de pontos fortes, autodescoberta, redução de estigma |
| Acomodações e Adaptações | Ajustes ambientais, comunicacionais e procedimentais | Trabalho remoto, comunicação indireta, mapas visuais, gamificação, intervenções sensoriais, atividades extracurriculares. |
| Treinamento e Educação | Capacitação de pessoas neurodivergentes e sensibilização de empregadores | Educação sobre TEA, programas vocacionais, treinamentos de gestores |
| Mentoria e *Coaching* | Acompanhamento individual durante a inclusão no trabalho | *Buddy*, *feedback* corretivo, apoio na adaptação, Preparação para Entrevistas. |

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A categorização em cinco eixos foi fruto da análise criteriosa dos estudos revisados, os quais indicaram a necessidade de ações encadeadas da seguinte forma: (1) implementação de políticas institucionais que consolidem o compromisso com a inclusão; (2) adoção de abordagens baseadas nas potencialidades individuais, transformando competências e habilidades específicas em diferenciais competitivos; (3) realização de ajustes e adaptações que promovam acessibilidade efetiva, incluindo recursos tecnológicos (como leitores de tela), ajustes no ambiente físico (como iluminação adequada) e medidas sensoriais (como o uso de abafadores de som); (4) oferta de programas de capacitação voltados a recrutadores e gestores, com foco na eliminação de preconceitos e na aplicação de práticas inovadoras; e (5) desenvolvimento de ações de *mentoria* e *coaching*, a fim de fomentar o crescimento profissional contínuo por meio da colaboração entre profissionais experientes e iniciantes.

O Diagrama 1 sintetiza visualmente o agrupamento de categorias proposto, ilustrando a relação sequencial e interdependência entre elas.

Diagrama

O conteúdo gerado por IA pode estar incorreto.

Diagrama 1- Agrupamento de categorias

Fonte: Elaboração pelos autores (2025)

**A categoria 'Políticas' sintetiza estudos sobre a implementação de diretrizes inclusivas em instituições públicas e privadas, abrangendo tanto neurodivergentes quanto suas famílias. Conforme Bunt *et al*. (2020), embora leis de cotas existam em diversos países, muitas empresas preferem arcar com multas a efetivar contratações inclusivas.**

Mallory (2024), ao investigar cuidadores de neurodivergentes na Tailândia, corrobora esse cenário: **apesar de uma legislação exigir 1% de contratações de pessoas com deficiência, evidências revelam que maioria das empresas preferiu pagar multas ao invés de cumprir a norma.**

**Políticas públicas e corporativas frequentemente negligenciam especificidades do autismo, que é a neurodivergência mais estudada na literatura. O paradigma do “cidadão-trabalhador” impõe normas sociais incompatíveis com características do espectro autista** (Bunt *et al*., 2020; Roux *et al*., 2019; De Vries, 2021).

Roux *et al.* (2019) observam que poucos planos consideram os desafios vocacionais impostos por condições de saúde mental comórbidas, mais prevalentes do que deficiências visuais, por exemplo, em indivíduos autistas. **Essa lacuna transfere ao indivíduo o ônus adaptativo, em detrimento de transformações institucionais (Tomczak, Szulc e Szczerska, 2021).**

Esse cenário apresenta desafios específicos para mulheres autistas de meia-idade, que, conforme Nikolova-Fontaine e Egilson (2023), enfrentam a inacessibilidade dos ambientes de trabalho e os julgamentos por comportamentos que divergem das normas sociais, situação frequentemente mitigada apenas após um diagnóstico tardio. Complementando essa perspectiva, Klag *et al.* (2021) argumentam que a efetiva inclusão de profissionais autistas excede a implementação de ações isoladas, demandando uma transformação estrutural que englobe: a revisão das atitudes sociais enraizadas e a reformulação das políticas institucionais que, por vezes, perpetuam a exclusão.

Na categoria "Abordagens Centradas na Força", o foco desloca-se para o reconhecimento dos talentos e potenciais individuais. Kersten *et al.* (2024) propõem uma abordagem de Gestão de Pessoas baseada em pontos fortes, analisando como as organizações identificam, utilizam e desenvolvem as habilidades específicas de pessoas neurodivergentes.

A revisão sistemática de Bury *et al.* (2020) reforça essa proposta, demonstrando que pessoas autistas apresentam características como atenção a detalhes e tolerância a tarefas repetitivas, que podem ser vantajosas em determinadas funções. Nouf-Latif *et al*. (2019) observam que indivíduos com autismo de alto funcionamento expressam o desejo de serem vistos como recursos e de desenvolverem suas competências vocacionais.

Ashworth *et al*. (2023) destacam a rede *Employ Autism* como uma iniciativa voltada ao apoio baseado em pontos fortes, sem uso de intervenções comportamentais, tanto para estagiários quanto para empregadores. Reforçando a importância de intervenções como essa, outros autores ainda abordam sobre a necessidade de: (1) valorizar os pontos fortes de pessoas atípicas (Mallory, 2024; Nikolova-Fontaine; Egilson, 2023); (2) fomentar a autodescoberta (Diener *et al*., 2020; Nouf-Latif *et al*., 2019); e (3) reduzir o estigma social (Ashworth *et al*., 2023; Cage *et al*., 2024; Kersten *et al*., 2024; Norstedt, 2019; Lomotey *et al*., 2024; Klag *et al*., 2021; Bunt *et al*., 2020).

A terceira categoria, "Acomodações e Adaptações", refere-se a ajustes nos ambientes, formas de comunicação e rotinas de trabalho. O trabalho remoto surge como uma alternativa relevante: Lomotey *et al.* (2025) apontam sua utilidade para indivíduos com TDAH que buscam equilíbrio entre vida pessoal e profissional; Diener *et al*. (2020) destacam o trabalho em casa como uma forma de acomodação que favorece o “ajuste” para adultos com TEA.

Tomczak *et al.* (2021) demonstram que, para indivíduos com TEA, a comunicação mediada por meios eletrônicos (e-mails, mensagens e plataformas *online*) reduz significativamente o estresse e melhora a interação profissional, além de recomendarem a complementação sistemática de instruções verbais com versões escritas para garantir compreensão e acesso contínuo à informação.

Diener *et al.* (2020) reforçam a necessidade de clareza comunicacional e da validação do entendimento da mensagem. Mapas visuais são apontados como recursos eficazes por Tomczak *et al.* (2021) e Diener *et al.* (2020), assim como testes práticos e abordagens gamificadas em processos seletivos.

No campo das adaptações sensoriais, De Vries (2021) aborda as adaptações sensoriais necessárias em ambientes de trabalho, defendendo tanto os direitos quanto as práticas recomendadas para acomodar a hipersensibilidade autista, incluindo: substituição de iluminação fluorescente por LED, uso de paleta de cores neutras, controle de ruídos ambientais e provisionamento de espaços tranquilos para regulação sensorial (“zonas de tranquilidade”).

Diener *et al.* (2020) também sugerem o uso de fones de ouvido e espaços silenciosos como medidas eficazes. Kersten *et al*. (2024) ampliam essa perspectiva ao sugerirem o uso de softwares especializados e rearranjos no layout físico dos escritórios para acomodar diferentes necessidades. Bury *et al.* (2020) destacam que a hiper ou hipo-reatividade sensorial, componente dos Comportamentos Restritos e Repetitivos (CRR), afeta significativamente o funcionamento diário.

Partindo para as atividades extracurriculares, embora não seja um "ajuste ambiental" no local de trabalho, sugere-se o uso de atividades fora do currículo principal para o desenvolvimento de habilidades e exploração vocacional (Diener *et al*., 2020; Dvir *et al*., 2024; Raj *et al*., 2025).

A quarta categoria, "Treinamento e Educação", integra iniciativas de capacitação para pessoas neurodivergentes e ações de sensibilização voltadas a gestores e equipes. Griffiths *et al.* (2020) e Diener *et al.* (2020) enfatizam o papel do conhecimento sobre TEA na empregabilidade. Estudos recentes (Tomczak *et al*. , 2021; Kersten *et al*., 2024; Mansour *et al*., 2024) demonstram que programas customizados de sensibilização reduzem estereótipos e valorizam habilidades neurodiversas.

Zwicker, Zaresani e Emery (2017) evidenciam a eficácia da reabilitação vocacional, que combina capacitação profissional com adaptações laborais, como estratégia facilitadora para a inclusão de indivíduos com TEA e paralisia cerebral, enquanto Nouf-Latif *et al*. (2019) propõem um modelo tripartite de formação profissional, estruturado em: (1) preparação educacional, (2) acompanhamento individualizado, e (3) estágio supervisionado.

Ashworth *et al.* (2024) analisam iniciativas inovadoras de inclusão laboral, destacando: (a) o *Project Search Plus* e o programa TEACCH, que promovem experiências de trabalho aliadas a instrução formal e *coaching* personalizado; (b) a rede *Employ Autism* que promove de experiências remuneradas ancoradas em pontos fortes.

English *et al.* (2017) e Bross *et al*. (2021) demonstram a eficácia da Modelagem em Vídeo (MV) como Prática Baseada em Evidências (PBE) para o desenvolvimento de competências profissionais, destacando suas vantagens econômicas e capacidade de promover autonomia quando comparada a métodos tradicionais dependentes de acompanhamento contínuo por *job coaches.* Smith *et al*. (2024) desenvolveram uma plataforma *online* de preparação para entrevistas que combina módulos de *e-learning* com *feedback* automatizado, obtendo resultados significativos na redução de ansiedade e na melhoria do desempenho de jovens adultos com autismo em processos seletivos.

A quinta categoria, "Mentoria e *Coaching*", foca no suporte individualizado à inclusão. Diener *et al*. (2020) demonstram que o acompanhamento por especialistas oferece duplo benefício: (a) assegura conformidade legal às organizações e (b) amplia a compreensão empregatícia sobre necessidades de adaptação. Complementando esses achados, Tomczak *et al*. (2021) evidenciam o impacto positivo de programas de mentoria (com *buddies* ou pares experientes) no bem-estar e adaptação de profissionais autistas, enquanto Diener *et al*., (2020) acrescentam que essa mediação especializada melhora a dinâmica coletiva ao promover entendimento sobre o espectro autista, reduzindo conflitos interpessoais e aprimorando a comunicação no ambiente de trabalho.

English *et al.* (2017) investigaram a eficácia da combinação entre Modelagem em Vídeo e *Feedback* em Vídeo (FBV), técnica que utiliza gravações do desempenho profissional acompanhadas de análises com comentários positivos e corretivos, demonstrando seu potencial para desenvovimento de habilidades vocacionais a adultos com TEA. Em complemento, Cage *et al*. (2024) destacam que o suporte especializado em programas de emprego assistido não apenas fortalece a autoconfiança de estagiários neurodivergentes, como também se mostra decisivo para sua permanência e progressão no mercado de trabalho.

As categorias analíticas propostas buscam sistematizar a produção acadêmica sobre a temática, considerando que, conforme Griffiths *et al*. (2020) e os achados desta pesquisa, a literatura sobre práticas de recrutamento e inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e outras condições neurodivergentes ainda apresenta lacunas significativas em termos de volume e abrangência de estudos.

Como principal contribuição prática, este estudo oferece o Manual de Diretrizes para Inclusão de Profissionais Neurodivergentes - ferramenta desenvolvida a partir das evidências sistematizadas na revisão, que consolida recomendações fundamentadas e aplicáveis para três públicos-chave: (1) gestores organizacionais, (2) profissionais de RH e (3) formuladores de políticas institucionais, cujos principais eixos serão detalhados a seguir.

**Manual de diretrizes para inclusão de profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho**

1. POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

1.1 Normas e Procedimentos:

* Formalizar políticas específicas de inclusão neurocognitiva.
* Incorporar cláusulas inclusivas nos códigos de conduta e regulamentos internos.
* Estabelecer metas de contratação, retenção e promoção de neurodivergentes.

1.2 Ações recomendadas:

* Superar o cumprimento formal das cotas legais, adotando ações afirmativas específicas.
* Garantir acesso a benefícios e condições laborais equitativas.
* Criar comissões ou núcleos internos voltados à diversidade e inclusão com recorte neurocognitivo.

2. ABORDAGENS CENTRADAS NA FORÇA

2.1 Avaliação e Desenvolvimento:

* Implementar processos de recrutamento baseados em competências.
* Realizar mapeamento de pontos fortes dos colaboradores.

2.2 Práticas Recomendadas:

* Valorizar atributos como foco, detalhismo e pensamento lógico, conforme perfil individual.
* Desenvolver programas de autoconhecimento e orientação vocacional.
* Estimular a valorização interna da diversidade de pensamento e formas de execução.

3. ACOMODAÇÕES E ADAPTAÇÕES

3.1 Infraestrutura e Ambiente:

* Oferecer espaços silenciosos e zonas de descompressão.
* Evitar iluminação fluorescente; priorizar luz natural ou LED.
* Adotar cores neutras e minimizar estímulos sensoriais nos ambientes.

3.2 Recursos Tecnológicos e Comunicação:

* Utilizar comunicação escrita e visual como padrão.
* Fornecer materiais instrucionais com linguagem direta e estruturada.
* Adotar plataformas de gestão de tarefas com organização visual.

3.3 Processos e Flexibilidade:

* Permitir modelos de trabalho remoto ou híbrido.
* Avaliar desempenho por meio de entregas práticas, evitando entrevistas convencionais.
* Flexibilizar prazos e rotinas conforme os estilos de funcionamento cognitivo.

4. TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

4.1 Capacitação Organizacional:

* Promover treinamentos periódicos sobre TEA, TDAH, dislexia e outras condições.
* Incluir conteúdos de sensibilização sobre neurodivergência nos programas de *onboarding*.

4.2 Ferramentas de Formação:

* Utilizar modelagem em vídeo para capacitação de pessoas neurodivergentes.
* Desenvolver trilhas de aprendizagem com *feedback* visual e recursos interativos.
* Adaptar treinamentos presenciais com roteiros visuais, mediações facilitadas e pausas programadas.

4.3 Programas Vocacionais:

* Criar parcerias com instituições especializadas para formação prévia.
* Integrar experiências de estágio supervisionado com apoio específico.

5. MENTORIA, *COACHING* E SUPORTE

5.1 Mentoria Estruturada:

* Designar mentores ou *buddies* para acompanhamento na integração e desenvolvimento inicial.
* Garantir que mentores sejam treinados para atuar com empatia, clareza e respeito às diferenças sensoriais.

5.2 Acompanhamento Profissional:

* Oferecer suporte contínuo por especialista em apoio ao emprego, interno ou externo.
* Estabelecer canais acessíveis para escuta e resolução de conflitos interpessoais.

5.3 *Feedback* e Evolução:

* Utilizar *feedback* corretivo em formato construtivo e didático.
* Estimular o reconhecimento positivo de conquistas e avanços com foco no fortalecimento da autoconfiança.

6. MONITORAMENTO E MELHORIAS CONTÍNUAS

6.1 Indicadores de Inclusão:

* Monitorar taxas de contratação, permanência e promoção de profissionais neurodivergentes.
* Avaliar o nível de satisfação, bem-estar e desempenho com métricas qualitativas e quantitativas.

6.2 Revisão de Diretrizes:

Atualizar anualmente as práticas adotadas, incorporando novos estudos e *feedbacks* organizacionais.

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Este manual tem como objetivo auxiliar organizações na criação de ambientes laborais que valorizem a diversidade cognitiva, fundamentado no entendimento de que a inclusão de profissionais neurodivergentes constitui: (1) um imperativo ético-social, (2) um diferencial estratégico para inovação, (3) uma fonte de diversidade intelectual e (4) um fator de sustentabilidade organizacional no longo prazo.

Após a análise dos resultados e a proposta de um manual de diretrizes para inclusão organizacional, procede-se às considerações finais deste estudo.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E IMPLICAÇÕES**

**A seguir, apresentam-se as principais contribuições deste estudo, abrangendo suas implicações teóricas e práticas, as limitações identificadas e sugestões para pesquisas futuras.**

* 1. CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Este estudo parte da constatação de que, embora o debate sobre a inclusão de pessoas neurodivergentes no contexto organizacional tenha ganhado relevância, persistem desafios estruturais e lacunas teóricas significativas. Ao investigar modelos práticos na literatura, a pesquisa oferece uma sistematização inédita das estratégias de inclusão organizacional, analisando cinco categorias: (1) Políticas; (2) Abordagens Centradas na Força; (3) Acomodações e Adaptações; (4) Treinamento e Educação; e (5) Mentoria e *Coaching.* Essa estrutura supera a fragmentação de abordagens disciplinares isoladas, proporcionando uma compreensão integrada do tema. Como contribuições, a pesquisa não apenas fornece subsídios teóricos e práticos para políticas inclusivas, como também reforça o reconhecimento da neurodivergência enquanto dimensão legítima da diversidade humana no trabalho, materializado em um manual aplicativo para empresas iniciarem ou aprimorarem suas práticas inclusivas.

5.2 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

A pesquisa avança o conhecimento ao integrar e sistematizar evidências empíricas de múltiplas áreas, incluindo psicologia, administração e saúde ocupacional. Essa síntese interdisciplinar não apenas revela padrões e lacunas no campo, mas também propõe novas direções para pesquisas futuras, promovendo abordagens mais integradas. As categorias analíticas desenvolvidas oferecem um modelo referencial útil para investigações posteriores sobre neurodivergência no contexto laboral.

**No âmbito prático, os achados oferecem um guia estratégico para organizações, apresentando desde políticas institucionais de inclusão até práticas específicas de gestão de pessoas e programas de formação e sensibilização. Todas essas práticas são testáveis e adaptáveis a diversos contextos organizacionais. As estratégias mapeadas não apenas demonstram viabilidade operacional, mas também** oportunidades para a criação de ambientes mais equitativos e produtivos.

5.3. IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

**Com base nas evidências sistematizadas, gestores e profissionais de Recursos Humanos podem ampliar sua atuação no âmbito da inclusão.** As categorias identificadas neste estudo oferecem **um conjunto de práticas adaptáveis** à realidade organizacional, que abrangem desde ajustes físicos e comunicacionais até modelos de mentoria e programas de capacitação. **Mais do que isso, os resultados propõem uma mudança de paradigma:** em vez de demandar a adaptação do indivíduo à cultura dominante, **defende-se a transformação do ambiente organizacional** para acolher diferentes formas de funcionamento cognitivo, **reafirmando a diversidade como um pilar estratégico.**

5.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA E ESTUDOS FUTUROS

Entre as limitações do estudo, destaca-se o foco excessivo da literatura no TEA, em detrimento de outras condições neurodivergentes, como dislexia, TDAH e transtornos do processamento sensorial. Essa **ênfase desequilibrada** restringe a generalização dos achados e **evidencia** a necessidade de investigações que **abranjam** a pluralidade das neurodivergências.

**Do ponto de vista metodológico**, o uso exclusivo de publicações de acesso aberto **pode ter restringido** o alcance da revisão.

**Para estudos futuros, recomenda-se aprofundar a análise de experiências organizacionais reais por meio de pesquisas empíricas, bem como investigar indicadores de impacto das práticas inclusivas, como produtividade, bem-estar e retenção de profissionais neurodivergentes, no contexto corporativo.**

**REFERÊNCIAS**

AKPEKE, Mawulorm; AGBEMAVI, Wonder; ADDE, Kenneth Setorwu. Factors that inhibit the social involvement of children with autism: perspectives of parents in the Cape Coast metropolis. **BMC pediatrics**, v. 24, n. 1, p. 825, 2024. Acesso em: 25 Jun. 2025.

ANKER, Espen; BENDIKSEN, Bothild; HEIR, Trond. Comorbid psychiatric disorders in a clinical sample of adults with ADHD, and associations with education, work and social characteristics: a cross-sectional study. **BMJ open**, v. 8, n. 3, p. e019700, 2018. Acesso em: 25 Jun. 2025.

ASHWORTH, Maria *et al*. Evaluating a new supported employment internship programme for autistic young adults without intellectual disability. **Autism**, v. 28, n. 8, p. 1934-1946, 2024. Acesso em: 25 Jun. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BLACKBURN, Blandina. Managing neurodiversity in workplaces. **Occupational Medicine**, v. 73, n. 2, p. 57-58, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac142>. Acesso em: 04 ago. 2025. Acesso em: 25 Jun. 2025.

BUNT, Danielle et al. Quotas, and anti‐discrimination policies relating to autism in the EU: scoping review and policy mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania. Autism Research, v. 13, n. 8, p. 1397-1417, 2020.

BROSS, Leslie Ann *et al*. A meta-analysis of video modeling interventions to enhance job skills of autistic adolescents and adults. **Autism in Adulthood**, v. 3, n. 4, p. 356-369, 2021.

BURY, Simon M. et al. The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. **Research in Developmental Disabilities**, v. 105, p. 103750, 2020.

CAGE, Eilidh *et al*. What are the autism research priorities of autistic adults in Scotland? **Autism**, v. 28, n. 9, p. 2179-2190, 2024.

COPLAN, J., CROCKER, L., LANDIN, J., e STENN, T. Building Supportive, Inclusive Workplaces Where Neurodivergent Thinkers Thrive: Approaches in Managing Diversity, Inclusion, and Building Entrepreneurship in the Workplace. <https://doi.org/10.52770/xtbm1097> Acesso em: 25 Jun. 2025.

COTTINGHAM, Marianne; SPEAR, Talia. Embracing Neurodivergence: Essential considerations in family law practice. **Family Court Review**, v. 63, n. 1, p. 71-85, 2025.

DE VRIES, Bouke. Autism and the right to a hypersensitivity-friendly workspace. **Public Health Ethics**, v. 14, n. 3, p. 281-287, 2021.

DIENER, Marissa L. et al. Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. **Work**, v. 67, n. 1, p. 223-237, 2020.

DRESCH, Aline; LACERDA, Daniel Pacheco; ANTUNES JR, J. Antonio Valle. **Design science research:** método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia. Bookman Editora, 2015.

DVIR, Tamar; RABINOWITCH, Tal-Chen; ELEFANT, Cochavit. The effectiveness of group interpersonal synchrony in young autistic adults’ work environment: A mixed methods RCT study protocol. **Plos one**, v. 19, n. 7, p. e0307956, 2024.

ENGLISH, Derek L. *et al.* Effects of video modeling with video feedback on vocational skills of adults with autism spectrum disorder. **Developmental neurorehabilitation**, v. 20, n. 8, p. 511-524, 2017.

GIRI, Abhrajit et al. Lived experience and the social model of disability: conflicted and inter‐dependent ambitions for employment of people with a learning disability and their family carers. **British Journal of Learning Disabilities**, v. 50, n. 1, p. 98-106, 2022.

GOTTARDELLO, Debora; STEFFAN, Belinda. Fundamental intersectionality of menopause and neurodivergence experiences at work. **Maturitas**, v. 189, p. 108107, 2024.

GRIFFITHS, Amy Jane *et al*. Developing employment environments where individuals with ASD thrive: Using machine learning to explore employer policies and practices. **Brain Sciences**, v. 10, n. 9, p. 632, 2020.

HALL, Kaely et al. Designing for strengths: Opportunities to support neurodiversity in the workplace. In: **Proceedings of the 2024 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems**. 2024. p. 1-14.

HAYAKAWA, Norika et al. Is high job control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at a factory in Japan. **Journal of occupational health**, v. 57, n. 5, p. 419-426, 2015.

HOFFMAN, Kelly. Neurodivergence and Personal Knowledge Management Across Life Domains. **Including Disability**, v. 3, p. 67-89, 2023.

KERSTEN, Amber et al. A strengths‐based human resource management approach to neurodiversity: a multi‐actor qualitative study. **Human Resource Management**, v. 64, n. 1, p. 229-245, 2025.

KHALIQUE, Fehmina et al. Diverse Minds, Infinite Potential: Navigating Neurodiversity in Today's Workplace. In: **Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention**. IGI Global, 2024. p. 96-108.

KLAG, Malvina; NICHOLAS, David; METAYER, Solene. Creating a resilient ecosystem for the employment of autistic individuals: From understanding to action. **Families in Society**, v. 102, n. 4, p. 485-503, 2021.

KOSHERBAYEVA, Lyazzat et al. Effects of autism spectrum disorder on parents labour market: Productivity loss and policy evaluation in Kazakhstan. **Autism**, v. 29, n. 1, p. 169-181, 2025.

LEFEVRE-LEVY, Rose et al. Neurodiversity in the workplace: considering neuroatypicality as a form of diversity. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 16, n. 1, p. 1-19, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1017/iop.2022.86. Acesso em: 22 Jun. 2025.

LEGAULT, Mylène; BOURDON, Jean-Nicolas; POIRIER, Pierre. From neurodiversity to neurodivergence: The role of epistemic and cognitive marginalization. **Synthese**, v. 199, n. 5, p. 12843-12868, 2021.

LIMA, Leandro Cearenço; DE MORAIS, Stephania Joyce Lentz; PEREIRA, Frederico César Mafra. PLATAFORMAS DIGITAIS COMO AMBIENTE DE CONTEXTO CAPACITANTE PARA MÃES DE CRIANÇAS AUTISTAS. **Revista de Administração FACES Journal**, 2024. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/10469> Acesso em: 25 Jun. 2025.

LOMOTEY, Richard K. *et al*. Voices of People With Disabilities: Integrating Topic Modeling and Sentiment Analysis to Study Disability Discourse on Social Media. **IEEE Access**, 2025.

MALLORY, Drew B. “Capable of much more”: The effects of vocational training on caregiver expectations for neurodivergent dependents in Thailand. **Plos one**, v. 19, n. 7, p. e0306141, 2024.

MANGINA, E. Neurodivergence‐informed therapy. **Developmental Medicine & Child Neurology**, v. 65, n. 3, p. 310-317, 2022.

MANSOUR, Hassan et al. ‘It’s designed for someone who is not me’: A reflexive thematic analysis of the unmet healthcare support needs in UK autistic adults aged 65 years and over. **Autism**, v. 29, n. 3, p. 754-765, 2025.

MASCARENHAS, S. A. **Metodologia científica**. Pearson Education do Brasil, 2012.

MCEVILLY, Miranda; WICKS, Susanne; DALMAN, Christina. Sick leave and work participation among parents of children with autism spectrum disorder in the Stockholm youth cohort: a register linkage study in Stockholm, Sweden. **Journal of autism and developmental disorders**, v. 45, n. 7, p. 2157-2167, 2015.

MCGOWAN, Jessie *et al*. PRESS peer review of electronic search strategies: 2015 guideline statement. **Journal of clinical epidemiology**, v. 75, p. 40-46, 2016.

MCINTYRE, Roger S. et al. The prevalence and clinical characteristics associated with Diagnostic and Statistical Manual Version-5-defined anxious distress specifier in adults with major depressive disorder: results from the International Mood Disorders Collaborative Project. **Therapeutic advances in chronic disease**, v. 7, n. 3, p. 153-159, 2016.

NIKOLOVA-FONTAINE, Kremena; EGILSON, Snæfríður Þóra. ‘Even the Way I Make My Coffee is Autistic’: Meaning of Autism in the Lives of Middle-Aged Women prior to and After their Diagnoses. **Scandinavian Journal of Disability Research**, v. 25, n. 1, 2023.

NISHITH, S., *et al.* (2024). Improving Neurodivergent Experiences in the Workplace: Identifying Barriers and Facilitators to Employment for Autistic Adults. <https://doi.org/10.31219/osf.io/d24hw>

NOUF-LATIF, Faten; ANDERSSON, Katarina; MARKSTRÖM, Urban. Encouraging real or make-believe citizen-workers?. Narratives of self-realization versus disabling support-to-work contexts by individuals with High Functioning Autism. **Alter. European Journal of Disability Research**, n. 13-2, p. 126-140, 2019.

NORRIS, Jade Eloise et al. Disclosing an autism diagnosis improves ratings of candidate performance in employment interviews. **Autism**, v. 28, n. 4, p. 1045-1050, 2024.

NORSTEDT, Maria. Work and invisible disabilities: Practices experiences and understandings of nondisclosure. **Scandinavian Journal of Disability Research**, v. 21, n. 1, p. 14-24, 2019.

PAGE, Matthew J. et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **International journal of surgery**, v. 88, p. 105906, 2021.

PELLICANO, Elizabeth; HALL, Gabrielle; YING CAI, Ru. Autistic adults’ experiences of financial wellbeing: Part II. **Autism**, v. 28, n. 5, p. 1090-1106, 2024.

PETTICREW, Mark; ROBERTS, Helen. **Systematic reviews in the social sciences:** A practical guide. 2006.

RAJ, Satya; JEMI, Merlin Thanka; MAMMEN, Priya. Clinical practice guidelines for cognitive impairment in Autism spectrum disorder–Assessment and management. **Indian Journal of Psychiatry**, v. 67, n. 1, p. 117-127, 2025.

ROUX, Anne M.; GARFIELD, Tamara; SHATTUCK, Paul T. Employment policy and autism: Analysis of state Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) implementation plans. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 51, n. 3, p. 285-298, 2019.

SILVA, Rosemeire de Souza Vieira *et al*. Capacidades digitais aplicáveis ao setor educacional. **Administração:** Ensino e Pesquisa, v. 23, n. 1, 2022.

SINHA, Sachin; SINHA, Deepti. Neurodiversity at the workplace: The new paradigm of talent acquisition and retention. In: **Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention**. IGI Global, 2024. p. 333-348.

SMITH, Matthew J. *et al*. A type 1 hybrid multi-site randomized controlled trial protocol for evaluating virtual interview training among autistic transition-age youth. **Contemporary Clinical Trials Communications**, v. 42, p. 101384, 2024.

SOUZA, Amanda Damasceno *et al.* Ferramentas para gestão da informação em revisões de literatura. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 12, n. 3, p. 299-313, 2022.

TAYLOR, Amy Ria; MILLER, Suzanne; DAVIES, Lorna. Neurodivergence among healthcare professionals and implications for midwifery: A literature review. **New Zealand College of Midwives Journal**, v. 60, 2024. Disponível em: <https://www.midwife.org.nz/wp-content/uploads/2024/08/2024-Article-6-neurodivergence-246006.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2025.

TOMCZAK, Michał T.; SZULC, Joanna Maria; SZCZERSKA, Małgorzata. Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders**. International journal of environmental research and public health**, v. 18, n. 9, p. 4696, 2021.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Três enfoques na pesquisa em ciências sociais**: o positivismo, a fenomenologia e o marxismo. 1987.

VAN WIJK, Charles; FIRFIREY, Nazneen. A brief screen for attention-deficit/hyperactivity disorder in the South African workplace. **South African Journal of Psychiatry**, v. 26, 2020.

ZWICKER, Jennifer; ZARESANI, Arezou; EMERY, JC Herb. Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. **Research in developmental disabilities**, v. 65, p. 1-11, 2017.