

## **INCLUSÃO DE NEURODIVERGENTES NAS ORGANIZAÇÕES: ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS ALINHADAS AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

*INCLUSION OF NEURODIVERGENT PROFESSIONALS IN ORGANIZATIONS:  
STRATEGIES AND PRACTICES ALIGNED WITH THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*

**FABIANA PAULA MOREIRA DO CARMO FURTADO**  
UNIVERSIDADE FUMEC

**JUREMA SUELY DE ARAÚJO NERY RIBEIRO**  
UNIVERSIDADE FUMEC

**ANA CRISTINA MARQUES DE CARVALHO**

**CRISTIANO LOPES CARVALHAES**

**Comunicação:**

O XIII SINGEP foi realizado em conjunto com a 13th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

**Agradecimento à orgão de fomento:**

"À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG)

## **INCLUSÃO DE NEURODIVERGENTES NAS ORGANIZAÇÕES: ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS ALINHADAS AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

### **Objetivo do estudo**

Analisar e sistematizar, por meio de Revisão Sistemática da Literatura, estratégias organizacionais que promovam a inclusão de profissionais neurodivergentes, articulando inovação, sustentabilidade e impacto social, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e fortalecendo conexões entre academia e prática.

### **Relevância/originalidade**

O estudo inova ao associar inclusão de neurodivergentes e ODS, construindo pontes entre pesquisadores, gestores e formuladores de políticas, para fomentar redes colaborativas e a transferência de conhecimento aplicável a diferentes contextos organizacionais públicos e privados.

### **Metodologia/abordagem**

Foi conduzida uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), com abordagem qualitativa e análise de conteúdo. A coleta de dados ocorreu nas bases Scopus, Web of Science e PubMed, com recorte temporal de 2015 a 2025 e critérios rigorosos de seleção.

### **Principais resultados**

Identificação de estratégias de neuroinclusão nas organizações, agrupadas em cinco eixos: políticas institucionais, gestão orientada por potencialidades, adaptações e acessibilidade, formação continuada e suporte individualizado. Posteriormente, esses eixos foram associados aos ODS 4, 8, 9, 10 e 17, evidenciando aplicabilidade prática.

### **Contribuições teóricas/metodológicas**

A pesquisa propõe um modelo referencial que relaciona práticas inclusivas a metas globais, ampliando o debate interdisciplinar sobre inclusão no trabalho e oferecendo uma estrutura analítica alinhada à Agenda 2030.

### **Contribuições sociais/para a gestão**

O estudo apresenta estratégias e diretrizes adaptáveis para gestores, equipes de RH e formuladores de políticas, fomentando ambientes mais inclusivos, inovadores e alinhados à sustentabilidade institucional e aos compromissos internacionais.

**Palavras-chave:** Neurodivergência, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Inclusão, Estratégia Organizacional, ODS

***INCLUSION OF NEURODIVERGENT PROFESSIONALS IN ORGANIZATIONS:  
STRATEGIES AND PRACTICES ALIGNED WITH THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT  
GOALS***

**Study purpose**

To analyze and systematize, through a Systematic Literature Review, organizational strategies that promote the inclusion of neurodivergent professionals, articulating innovation, sustainability, and social impact in line with the Sustainable Development Goals (SDGs) and strengthening connections between academia and practice.

**Relevance / originality**

This study innovates by linking neurodivergent inclusion to the SDGs, building bridges between researchers, managers, and policymakers to foster collaborative networks and the transfer of knowledge applicable to diverse public and private organizational contexts.

**Methodology / approach**

A Systematic Literature Review (SLR) was conducted using a qualitative approach and content analysis. Data collection took place in the Scopus, Web of Science, and PubMed databases, covering the period from 2015 to 2025, with rigorous selection criteria applied.

**Main results**

Identification of neuroinclusion strategies in organizations, grouped into five areas: institutional policies, strengths-based management, adaptations and accessibility, continuous training, and individualized support. Subsequently, these areas were associated with SDGs 4, 8, 9, 10, and 17, demonstrating practical applicability.

**Theoretical / methodological contributions**

The research proposes a referential model that links inclusive practices to global goals, expanding the interdisciplinary debate on workplace inclusion and offering an analytical structure aligned with the 2030 Agenda.

**Social / management contributions**

The study presents adaptable strategies and guidelines for managers, HR teams, and policymakers, fostering more inclusive, innovative environments aligned with institutional sustainability and international commitments.

**Keywords:** Neurodivergence, Sustainable Development Goals, Inclusion, Organizational Strategy, SDGs

## **INCLUSÃO DE NEURODIVERGENTES NAS ORGANIZAÇÕES: ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS ALINHADAS AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

### **1 Introdução**

Tradicionalmente, a inclusão de profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho tem sido tratada como pauta de diversidade e equidade. Este estudo propõe ampliar essa perspectiva, posicionando a neuroinclusão como fator de transformação organizacional e ação concreta para o cumprimento da Agenda 2030, em especial dos ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), ODS 9 (indústria, inovação e infraestrutura), ODS 10 (redução das desigualdades) e ODS 17 (parcerias para os objetivos).

A neurodivergência, termo que abrange condições como Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno do Espectro Autista (TEA) e dislexia, representa parcela significativa da população economicamente ativa. Estima-se que cerca de 20% da população global apresente algum perfil neurodivergente (Taylor, Miller, & Davies, 2024). Contudo, apesar do potencial de contribuição desses profissionais, dados do IBGE (2022) revelam que 85% dos brasileiros com diagnóstico de TEA estão fora do mercado formal de trabalho.

Essa realidade espelha estruturas organizacionais e processos seletivos ancorados em padrões neurotípicos, que negligenciam a diversidade cognitiva. Conforme sustenta Blackburn (2023), tal exclusão raramente decorre de lacunas de competência, mas sim de barreiras institucionais e culturais arraigadas.

Contudo, a valorização da neurodiversidade tem sido associada a ganhos tangíveis em inovação, resiliência organizacional e capacidade adaptativa (Lefevre-Levy et al., 2023). Nessa perspectiva, a inclusão transcende a dimensão social para consolidar-se como estratégia de gestão orientada à transformação institucional e sustentabilidade de longo prazo. Apoiando-se em Porter (1996, p.68), a inclusão pode promover a criação de uma posição única e valiosa, envolvendo um conjunto diferente de atividades.”

Diante disso, este artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais estratégias organizacionais, identificadas na literatura científica, podem promover a inclusão sustentável de profissionais neurodivergentes, potencializando o impacto social e contribuindo para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?

O objetivo desta pesquisa é analisar e sistematizar, por meio de Revisão Sistemática da Literatura, estratégias organizacionais que promovam a inclusão de profissionais neurodivergentes, articulando inovação, sustentabilidade e impacto social em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Pretende-se, assim, construir pontes entre academia e prática, fomentando a transferência de conhecimento aplicável a contextos reais e a formação de redes colaborativas entre pesquisadores, gestores de RH, líderes organizacionais e formuladores de políticas públicas — alinhando-se ao ODS 17.

O artigo está estruturado da seguinte forma: a Seção 2 apresenta o referencial teórico; a Seção 3 descreve a metodologia adotada; a Seção 4 discute os resultados obtidos; e a Seção 5 reúne as considerações finais, incluindo contribuições, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

### **2 Referencial Teórico**

Ancorada no conceito de neurodivergência como variação natural da cognição humana, que abrange distintos modos de funcionamento neurológico (Khalique et al., 2024), esta pesquisa rompe com modelos patologizantes. Adota-se, assim, uma perspectiva que reconhece

tais condições como expressões legítimas da diversidade humana, ou, conforme Chapman, R., & Botha, M. (2023), como integrantes da "biodiversidade neurológica" constitutiva das sociedades contemporâneas.

Como estabelecem Legault et al. (2021), neurodivergência designa indivíduos cujo funcionamento cognitivo difere das normas socialmente construídas, enquanto neurodiversidade refere-se ao conjunto das múltiplas formas de cognição. A efetiva incorporação dessa diversidade nos contextos organizacionais demanda, para além de acomodações pontuais, transformações estruturais que perpassam cultura institucional, modelos de liderança e estratégias de conhecimento.

Alinhando-se à necessidade de compreensão e inclusão da diversidade, Damiano e Di Maria (2024) demonstram que organizações que implementam relatórios inclusivos e dialógicos avançam significativamente na consecução dos ODS. Evidencia-se, assim, o papel estratégico de relatórios inclusivos para o desenvolvimento sustentável.

Barrington et al. (2014) identificam três dos 17 ODS da ONU como diretamente vinculados aos esforços corporativos de ampliação de oportunidades laborais para pessoas com TEA: o ODS 10 (Redução das Desigualdades), o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) — também destacado por Akinyelu (2024) — e o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

A literatura evidencia benefícios tangíveis da neuroinclusão organizacional: (a) ambientes inclusivos elevam a satisfação funcional e o bem-estar coletivo (Khaliq et al., 2024); (b) a diversidade cognitiva impulsiona a inovação ao gerar soluções criativas (Sharma & Makhija, 2024); (c) o apoio adequado reduz o turnover pela maior retenção de profissionais neurodivergentes (Krzeminska & Hawse, 2020); e (d) a reputação corporativa fortalece-se mediante maior legitimidade perante stakeholders (Sharma & Makhija, 2024).

Apesar dos benefícios evidenciados, persistem desafios à inclusão efetiva: o estigma e a discriminação, apontados por Follmer et al. (2023) como barreiras sociais enraizadas; a falta de conscientização organizacional sobre neurodivergências (Wen et al., 2023); as diferenças comunicacionais que geram mal-entendidos (Khan et al., 2023); e a necessidade de investimento em adaptações ambientais (Bruyère & Colella, 2024).

O tópico a seguir, apresenta a metodologia utilizada para o alcance do objetivo deste trabalho.

### 3Metodologia

Este estudo adota uma abordagem qualitativa de caráter exploratório-descritivo, adequada à análise de campos investigativos emergentes. A opção metodológica fundamenta-se na premissa, conforme Triviños (1987), de que pesquisas exploratórias ampliam a compreensão de fenômenos complexos. O delineamento qualitativo viabilizou análise aprofundada e interpretação contextualizada crítica dos dados, alinhando-se às diretrizes de Mascarenhas (2012).

A coleta de dados mediante Revisão Sistemática da Literatura (RSL) seguiu os protocolos de Petticrew e Roberts (2006). A análise utilizou a técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 1977), decompondo textos em unidades temáticas para categorização e síntese dos achados.

Segundo Souza et al. (2022), o protocolo metodológico foi construído a partir das etapas sugeridas por Souza et al. (2022), abrangendo: (a) definição da questão de pesquisa; (b) formulação dos critérios de inclusão e exclusão; (c) seleção das bases de dados; (d) construção dos descritores de busca; (e) extração e organização dos estudos; e (f) categorização e interpretação dos resultados.

Selecionaram-se três bases de dados de reconhecida relevância acadêmica: *Scopus*, *Web of Science* e *PubMed*, pela abrangência multidisciplinar e pertinência às áreas de saúde, ciências

sociais e gestão. Os descritores de busca foram elaborados mediante aplicação do checklist PRESS (McGowan et al., 2016), assegurando precisão e consistência na estratégia de busca.

A formulação dos termos de busca foi estruturada em três blocos principais:

- (1) neurodivergência (ex.: “neurodivergent\*”, “autis\*”, “ADHD”, “asperger”, “gifted”);
- (2) contexto laboral (ex.: “employment”, “labor market”, “workplace”, “organizationalinclusion”);
- (3) práticas de gestão inclusiva (ex.: “model\*”, “framework\*”, “guideline\*”, “inclusive practices”, “policy”).

Optou-se por não incluir explicitamente os termos relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nos descritores da busca, dado que sua presença como palavra-chave nos artigos da área ainda é limitada e dispersa. Essa escolha evitou restringir excessivamente o escopo da revisão, prevenindo a perda de estudos relevantes que abordam práticas inclusivas alinhadas aos princípios dos ODS, mas não utilizam diretamente essa terminologia. A estratégia visou assegurar abrangência e sensibilidade na busca, além de facilitar a posterior análise crítica e conexão dos achados com os ODS durante a etapa interpretativa.

A seleção foi restrita a artigos científicos completos, em inglês, de acesso aberto e publicados entre 2015 e 2025. Foram aplicados três critérios de exclusão: (i) estudos fora do escopo organizacional; (ii) duplicatas entre bases; e (iii) indisponibilidade para leitura integral.

A triagem inicial resultou em 70 estudos na *Scopus*, 4 na *Web of Science* e 5 na *PubMed*. Após a aplicação dos critérios de elegibilidade, 34 artigos foram incluídos para análise. Os dados foram submetidos a uma Análise de Conteúdo, com foco na identificação de categorias recorrentes sobre práticas inclusivas voltadas à neurodivergência no trabalho.

A síntese dos achados constituiu a base para a elaboração de diretrizes práticas destinadas a apoiar organizações públicas e privadas na implementação de medidas alinhadas à Agenda 2030. Com foco específico nos ODS 4,8, 9, 10 e 17, as diretrizes buscam promover ambientes de trabalho mais inclusivos, inovadores e colaborativos.

#### 4Análise dos Resultados e Discussões

A busca sistemática, realizada em 14 e 15 de julho de 2025, identificou inicialmente 70 artigos na *Scopus*, 4 na *Web of Science* e 5 na *PubMed*. Os critérios de exclusão foram definidos da seguinte forma: 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 e CE 3- Estudos indisponíveis para download.

Base de Dados	<i>Scopus</i>	<i>Web of Science</i>	<i>PubMed</i>
<b>Artigos totais</b>	70	4	5
<b>Exclusão CE-1</b>	40	0	0
<b>Exclusão CE-2</b>	2	1	1
<b>Exclusão CE-3</b>	1	0	0
<b>Artigos para leitura completa</b>	27	3	4

Quadro 1– Resultados das Buscas nas Bases de Dados

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

A busca na base de dados *Scopus* resultou em 70 estudos iniciais. Após a aplicação dos critérios de exclusão, 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.

A relação dos artigos selecionados está descrita no quadro 2:

Ano	Título	Autores
2025	<i>Effects of autism spectrum disorder on parents labour market: Productivity loss and policy evaluation in Kazakhstan</i>	Kosherbayeva, et al.
2025	<i>A Strengths-Based Human Resource Management Approach to Neurodiversity: A Multi-Actor Qualitative Study</i>	Kersten , et al.
2025	<i>'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</i>	Mansour , et al.
2025	<i>Clinical practice guidelines for cognitive impairment in Autism spectrum disorder - Assessment and management</i>	Raj , Jemi.; Mammen .
2025	<i>Voices of People With Disabilities: Integrating Topic Modeling and Sentiment Analysis to Study Disability Discourse on Social Media</i>	Lomotey,Kumi,, Nyaku,,Deters,
2024	<i>Autistic adults' experiences of financial wellbeing: Part II</i>	Pellicano, Hall,Ying Cai
2024	<i>The effectiveness of group interpersonal synchrony in young autistic adults' work environment: A mixed methods RCT study protocol</i>	Dvir, Rabinowitch, Elefant
2024	<i>A type I hybrid multi-site randomized controlled trial protocol for evaluating virtual interview training among autistic transition-age youth</i>	Smit,. et al.
2024	<i>Fundamental intersectionality of menopause and neurodivergence experiences at work</i>	Gottardello ,Steffan
2024	<i>Evaluating a new supported employment internship programme for autistic young adults without intellectual disability</i>	Ashworth , Heasman, Crane, Remington
2024	<i>"Capable of much more": The effects of vocational training on caregiver expectations for neurodivergent dependents in Thailand</i>	Mallory
2024	<i>Disclosing an autism diagnosis improves ratings of candidate performance in employment interviews</i>	Norris , et al.
2024	<i>Factors that inhibit the social involvement of children with autism: perspectives of parents in the Cape Coast metropolis</i>	Akpeke , Agbemavi , Adde
2023	<i>'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</i>	Nikolova-Fontaine, Egilson
2022	<i>Awareness of developmental language disorder amongst workplace managers</i>	Lemos , et al.
2022	<i>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</i>	Giri.,et al.
2021	<i>Creating a Resilient Ecosystem for the Employment of Autistic Individuals: From Understanding to Action</i>	Klag, Nicholas, Métayer
2021	<i>Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders</i>	Tomczak, Szulc, Szczerska
2021	<i>Autism and the Right to a Hypersensitivity-Friendly Workspace</i>	De Vries
2021	<i>A Meta-Analysis of Video Modeling Interventions to Enhance Job Skills of Autistic Adolescents and Adults</i>	Bross et al.
2020	<i>Developing employment environments where individuals with asd thrive: Using machine learning to explore employer policies and practices</i>	Griffiths et al.
2020	<i>The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence</i>	Bury , Hedley, Uljarević , Gal
2020	<i>A brief screen for attention-deficit/hyperactivity disorder in the South African workplace</i>	Van Wijk, Firfirey
2020	<i>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</i>	Bunt D. et al.
2020	<i>Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace</i>	Diener et al.
2019	<i>Encouraging real or make-believe citizen-workers? Narratives of self-realization versus disabling support-to-work contexts by individuals with High Functioning Autism;</i>	Nouf-Latif ,Andersson, Markström



2019	<i>Work and invisible disabilities: Practices, experiences and understandings of (non)disclosure</i>	Norstedt
2019	<i>Employment policy and autism: Analysis of state Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) implementation plans</i>	Roux, Garfield, Shattuck
2018	<i>Comorbid psychiatric disorders in a clinical sample of adults with ADHD, and associations with education, work and social characteristics: A cross-sectional study</i>	Anker, Bendiksen, Heir
2017	<i>Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability</i>	Zwicker, Zaresani, Emery
2017	<i>Effects of video modeling with video feedback on vocational skills of adults with autism spectrum disorder</i>	English et al.
2016	<i>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</i>	McIntyre et al.
2015	<i>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</i>	Hayakawa et al.
2015	<i>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</i>	McEvilly, Wicks , Dalman

Quadro 2 – Artigos Selecionados na Revisão Sistemática da Literatura

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Os dados foram organizados mediante Análise de Conteúdo, resultando em cinco categorias temáticas que sintetizam as principais estratégias para inclusão de profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho. Esta categorização - Políticas, Abordagens Centradas na Força, Acomodações e Adaptações, Treinamento e Educação, e Mentoria e *Coaching* - constituem uma proposta para direcionar ações organizacionais. A análise crítica dessas categorias revela sua clara convergência com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial os seguintes: ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; ODS 9 – Indústria, inovação e infraestrutura; ODS 10 – Redução das desigualdades e ODS 17 – Parcerias e meios de implementação.

Essas categorias não apenas identificam padrões de práticas inclusivas, mas também permitem vislumbrar caminhos para transformações estruturais escaláveis dentro de organizações públicas e privadas. A análise detalhada que se segue explora cada categoria em sua relação com os ODS relevantes e seu potencial para articular conhecimento científico com práticas de gestão, oferecendo um quadro integrado para ação.

#### 4.1 Políticas institucionais e marcos regulatórios (ODS 10 e ODS 17)

A categoria "Políticas" abrange iniciativas legislativas, normativas institucionais e corporativas voltadas à formalização da inclusão neurocognitiva. A literatura especializada (Mallory, 2024; Bunt et al., 2020) demonstra que, embora diversos países possuam marcos regulatórios estabelecidos – como leis de cotas e políticas de diversidade –, persiste uma lacuna significativa entre a formalização e a implementação efetiva dessas medidas. Esse fenômeno se manifesta, por exemplo, na preferência de organizações por arcar com multas em detrimento do cumprimento de metas inclusivas, revelando desafios estruturais na operacionalização dessas políticas.

O cerne da questão reside na falta de políticas públicas e organizacionais direcionadas especificamente à neurodivergência, associada à aplicação indiscriminada de normas genéricas sobre deficiência. Essa inadequação normativa confronta diretamente os princípios do ODS 10

(Redução das Desigualdades), que estabelece como meta fundamental a garantia de igualdade de oportunidades e a desconstrução de barreiras estruturais de inclusão.

Os achados evidenciam a premência de mecanismos de governança intersetorial mais efetivos, demandando sinergia tríplice entre Estado, iniciativa privada e comunidade científica para formulação de políticas públicas ancoradas em evidências empíricas. Esta abordagem colaborativa materializa os princípios do ODS 17, que estimula parcerias multisectoriais para fortalecer a implementação dos objetivos.

#### 4.2 Abordagens centradas na força e valorização das singularidades (ODS 8 e ODS 9)

A segunda categoria ressalta a importância de uma gestão pautada no reconhecimento das potencialidades individuais. Estudos como os de Kersten et al. (2024) e Bury et al. (2020) evidenciam que indivíduos neurodivergentes, especialmente autistas, apresentam padrões de funcionamento com alto desempenho em habilidades específicas, como atenção a detalhes, memória técnica e raciocínio lógico.

Ao adotar processos seletivos e planos de desenvolvimento baseados em competências reais e não por convenções comportamentais, as organizações promovem práticas mais equitativas e produtivas. Tais estratégias alinham-se ao ODS 8, ao fomentar oportunidades de trabalho decente para grupos marginalizados, e ao ODS 9, ao impulsionar a inovação por meio da diversidade cognitiva.

#### 4.3 Acomodações e adaptações para acessibilidade cognitiva (ODS 10)

Essa categoria abrange adaptações em três dimensões: estruturais, comunicacionais e sensoriais. A literatura examinada identifica práticas com potencial de implementação imediata, tais como: substituição de iluminação fluorescente por alternativas menos agressivas, criação de zonas acusticamente isoladas, adoção de tecnologias assistivas, flexibilização de horários e utilização de linguagem clara e objetiva.

Essas práticas possibilitam a construção de ambientes organizacionais inclusivos, que se adaptam à diversidade em vez de exigir ajustes dos indivíduos, como destacam as críticas de De Vries (2021) e Tomczak et al. (2021). Tais iniciativas alinham-se diretamente ao ODS 10 ao reduzir desigualdades estruturais, eliminando barreiras invisíveis que comprometem a permanência e o desenvolvimento profissional de neurodivergentes.

#### 4.4 Treinamento, educação e aprendizagem organizacional (ODS 4 e ODS 8)

O quarto eixo aborda a capacitação integrada de profissionais neurodivergentes, gestores e equipes, posicionando a formação continuada como estratégia central para três objetivos interdependentes: (1) ampliar a compreensão sobre neurodiversidade, (2) desconstruir estígmas organizacionais e (3) assegurar a equidade concreta de oportunidades.

Programas estruturados como o *Project Search Plus*, *TEACCH* e plataformas de modelagem em vídeo demonstram eficácia no desenvolvimento de competências profissionais e sociais (Ashworth et al., 2024; Bross et al., 2021). Essas iniciativas não apenas promovem a inclusão, mas também se alinham ao ODS 4 (educação de qualidade) e ao ODS 8, ao oferecer metodologias adaptativas que viabilizam a capacitação e a inserção profissional de indivíduos neurodivergentes.

#### 4.5 Mentoria e *coaching* como suporte à permanência e progressão (ODS 8 e ODS 17)

A quinta e última categoria destaca o papel estratégico do suporte individualizado no ambiente corporativo, realizado por meio de mentores, *buddies* ou *job coaches*. Essa abordagem demonstra impacto decisivo em três dimensões críticas: (1) bem-estar psicológico, (2) retenção de talentos neurodivergentes, (3) inclusão efetiva, ao facilitar a adaptação às dinâmicas organizacionais, fortalecer a autoconfiança e consolidar o senso de pertencimento.



Do ponto de vista dos ODS, essas iniciativas respondem ao desafio de tornar o trabalho mais inclusivo (ODS 8) e reforçam o papel das alianças institucionais, pois sua implementação demanda interação entre organizações, profissionais especializados e centros de pesquisa (ODS 17).

#### 4.6 Síntese crítica e implicações para a escalabilidade

A análise sistemática dos 34 estudos demonstra que iniciativas isoladas, mesmo quando bem-intencionadas, mostram-se insuficientes para garantir inclusão efetiva. Os resultados evidenciam que o impacto real exige uma abordagem integrada, articulando cinco dimensões fundamentais: (1) políticas institucionais claras, (2) práticas gerenciais adaptadas, (3) infraestrutura adequada, (4) cultura organizacional inclusiva e (5) programas contínuos de capacitação.

Essa constatação reforça a urgência de um reposicionamento estratégico da neuroinclusão como eixo transversal das políticas de sustentabilidade organizacional, com potencial de transformar estruturas e escalar melhorias em diversos tipos de instituições.

O Quadro 3 sistematiza recomendações práticas fundamentadas nos achados da RSL, organizadas em eixos temáticos estrategicamente vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Eixo de Ação	ODS Relacionados	estratégias e Práticas para Organizações
<b>1. Políticas Institucionais</b>	ODS 10 · ODS 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inserir cláusulas específicas de inclusão neurocognitiva nos regulamentos internos;</li> <li>- Criar metas de contratação e promoção de neurodivergentes;</li> <li>- Estabelecer núcleos de diversidade com foco em neurodiversidade;</li> <li>- Superar a lógica da cota legal com ações afirmativas estruturadas.</li> </ul>
<b>2. Gestão com Foco em Potencialidades</b>	ODS 8 · ODS 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adotar recrutamento por competências e não por padrões comportamentais típicos;</li> <li>- Mapear talentos individuais e integrar ao planejamento de carreira;</li> <li>- Valorizar estilos cognitivos diversos como diferencial de inovação;</li> <li>- Promover cultura interna que reconheça o valor da diferença.</li> </ul>
<b>3. Adaptações e Acessibilidade Cognitiva</b>	ODS 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilizar jornadas e locais de trabalho (ex.: remoto, híbrido);</li> <li>- Reduzir estímulos sensoriais excessivos nos ambientes;</li> <li>- Utilizar comunicação escrita e direta como padrão institucional;</li> <li>- Incluir tecnologias assistivas e ajustes físicos conforme demanda.</li> </ul>
<b>4. Formação e Capacitação</b>	ODS 4 · ODS 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir sensibilização sobre neurodivergência no <i>onboarding</i> e treinamentos;</li> <li>- Utilizar vídeos-modelo, e-learning e recursos visuais adaptáveis;</li> <li>- Desenvolver trilhas de formação com <i>feedback</i> estruturado;</li> <li>- Estabelecer parcerias com instituições especializadas em inclusão.</li> </ul>
<b>5. Mentoria, Coaching e Suporte</b>	ODS 8 · ODS 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar mentores ou <i>buddies</i> para profissionais neurodivergentes;</li> <li>- Criar canais permanentes de escuta e apoio interpessoal;</li> <li>- Oferecer <i>coaching</i> individualizado com acompanhamento periódico;</li> <li>- Realizar devolutivas construtivas com foco em segurança emocional.</li> </ul>



<b>6. Monitoramento e Melhoria Contínua</b>	ODS 8 · ODS 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar indicadores de permanência, desempenho e bem-estar;</li> <li>- Atualizar periodicamente as diretrizes com base em dados e <i>feedbacks</i>;</li> <li>- Publicar relatórios de progresso alinhados à Agenda 2030.</li> </ul>
---	----------------	---

Quadro 3. Estratégias práticas para inclusão de profissionais neurodivergentes com base nos ODS

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

O quadro reúne recomendações práticas derivadas da análise dos 34 estudos selecionados na Revisão Sistemática da Literatura (RSL). As ações foram organizadas em eixos temáticos, que condensam estratégias recorrentes e eficazes identificadas na produção científica internacional sobre a inclusão de profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho. Em seguida, essas estratégias foram articuladas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacando sua contribuição para metas globais de equidade, inovação e desenvolvimento. Essa estrutura oferece às organizações um guia integrado, capaz de alinhar iniciativas de inclusão à sustentabilidade institucional e à promoção de uma inovação socialmente responsável.

## 5 Considerações finais

Este estudo avança o debate acadêmico ao oferecer uma abordagem estratégica da inclusão de profissionais neurodivergentes, conectando práticas organizacionais baseadas em evidências com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. A principal inovação reside na construção de um quadro de diretrizes práticas, que integra achados da literatura científica internacional com eixos de atuação diretamente vinculados aos ODS 4, 8, 9, 10 e 17.

Ao consolidar cinco categorias analíticas — Políticas, Potencialidades, Acessibilidade Cognitiva, Formação e Suporte — o estudo supera a fragmentação interdisciplinar e propõe uma abordagem convergente, que articula a gestão, inovação organizacional e equidade. Essa perspectiva posiciona a inclusão neurocognitiva não apenas como uma pauta de justiça social, mas como vetor de transformação e escalabilidade institucional, aplicável a organizações públicas e privadas.

Ressalta-se algumas contribuições do estudo: Do ponto de vista teórico, a pesquisa amplia as possibilidades de análise interdisciplinar ao associar temas tradicionalmente desconexos, como neurodiversidade, gestão da inclusão e ODS. Essa triangulação conceitual propicia novos caminhos para investigações sobre diversidade cognitiva no trabalho, especialmente no que diz respeito à sustentabilidade corporativa e à inovação social.

Do ponto de vista prático, este estudo oferece um referencial aplicável às organizações que buscam alinhar suas estratégias de inclusão à Agenda 2030, por meio de ações mensuráveis e escaláveis. As diretrizes propostas podem ser incorporadas por gestores de RH, líderes institucionais, profissionais da área pública e agentes de políticas, contribuindo para ambientes mais responsivos à pluralidade humana e mais preparados para desafios complexos.

Ainda no âmbito das contribuições, os resultados sistematizados neste estudo servem como instrumento de orientação gerencial para a construção de ambientes organizacionais mais diversos, inovadores e sustentáveis. A integração entre os eixos de ação e os ODS oferece um modelo de referência para que gestores e tomadores de decisão possam diagnosticar, planejar, implementar e monitorar práticas de inclusão com foco em impacto real e continuidade.

Além disso, a abordagem integrada entre conhecimento e prática, proposta nesta pesquisa fortalece as redes institucionais (ODS 17), potencializando sinergias estratégicas entre universidades, setor público, empresas e organizações da sociedade civil, alianças fundamentais para promover transformação sistêmicas das estruturas organizacionais.

Como limitação do estudo, observa-se uma predominância significativa de pesquisas focadas no espectro autista na literatura analisada, escassa representação de outras neurodivergências, como TDAH, dislexia e transtornos sensoriais. Essa lacuna restringe a generalização dos achados e aponta a urgência de futuras investigações ampliarem seu escopo para abranger a diversidade neurocognitiva em sua plenitude.

Como limitações metodológicas, destaca-se: (1) o recorte por publicações de acesso aberto, que pode ter excluído estudos relevantes de bases institucionais restritas; e (2) a ausência de análise empírica de casos organizacionais concretos - lacuna que particularmente limita a transferibilidade dos achados para contextos latino-americanos e a avaliação de sua aplicabilidade prática em ambientes corporativos brasileiros.

Como direcionamentos para pesquisas futuras, propõe-se: (1) estudos empíricos que documentem e analisem experiências concretas de inclusão de profissionais neurodivergentes em diversos setores organizacionais, e (2) o desenvolvimento de sistemas de métricas específicas alinhadas aos ODS, capazes de mensurar longitudinalmente os impactos dessas práticas em três dimensões críticas - desempenho organizacional, bem-estar dos colaboradores e capacidade inovadora das instituições.

## FINANCIAMENTO

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES  
 Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

## 6 Referências

- Akinyelu, S. I. (2024). Sustainable Development Goals and Persons with Disabilities in Education and Employment.. Journal Article. <https://doi.org/10.60082/2563-4631.1105>
- Akpeke, M., Agbemavi, W., & Adde, K. S. (2024). Factors that inhibit the social involvement of children with autism: perspectives of parents in the Cape Coast metropolis. *BMC pediatrics*, 24(1), 825. <https://doi.org/10.1186/s12887-024-05322-9> Acesso em: 25 Jun. 2025.
- Anker, E., Bendiksen, B., & Heir, T. (2018). 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*, 8(3), e019700. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019700> Acesso em: 25 Jun. 2025.
- Ashworth, M., Heasman, B., Crane, L., & Remington, A. (2024). Evaluating a new supported employment internship programme for autistic young adults without intellectual disability. *Autism : the international journal of research and practice*, 28(8), 1934–1946. <https://doi.org/10.1177/13623613231214834> Acesso em: 25Jun. 2025.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.
- Blackburn, B. (2023). Managing neurodiversity in workplaces. *Occupational Medicine*, 73(2), 57-58. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac142>. Acesso em: 04 ago. 2025.
- Bunt, D., van Kessel, R., Hoekstra, R. A., Czabanowska, K., Brayne, C., Baron-Cohen, S., & Roman-Urestarazu, A. (2020). 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 : official journal of the International Society for Autism Research*, 13(8), 1397–1417.  
<https://doi.org/10.1002/aur.2315> Acesso em: 25Jun. 2025.

Bross, L. A., Travers, J. C., Huffman, J. M., Davis, J. L., & Mason, R. A. (2021). A meta-analysis of video modeling interventions to enhance job skills of autistic adolescents and adults. *Autism in Adulthood*, 3(4), 356-369. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0038> Acesso em: 25Jun. 2025.

Bruyère, S.M. & Colella, A. (2024). Workplace Accommodations and Neurodiversity. In: Patton, E., Santuzzi, A.M. (eds) Neurodiversity and Work. Palgrave Studies in Equity, Diversity, Inclusion, and Indigenization in Business. *Palgrave Macmillan*, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0_9) Acesso em: 24Jun. 2025.

Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., & Gal, E. (2020). The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. *Research in Developmental Disabilities*, 105, 103750. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103750> Acesso em: 25Jun. 2025.

Cage, E., Crompton, C. J., Dantas, S., Strachan, K., Birch, R., Robinson, M., Morgan-Appel, S., MacKenzie-Nash, C., Gallagher, A., & Botha, M. (2024). What are the autism research priorities of autistic adults in Scotland?. *Autism : the international journal of research and practice*, 28(9), 2179–2190. <https://doi.org/10.1177/13623613231222656> Acesso em: 25Jun. 2025.

Chapman, R., & Botha, M. (2023). Neurodivergence-informed therapy. *Developmental medicine and child neurology*, 65(3), 310–317. <https://doi.org/10.1111/dmcn.15384> Acesso em: 25Jun. 2025.

Coplan, J., Crocker, L., Landin, J., & Stenn, T. (2021). Building supportive, inclusive workplaces where neurodivergent thinkers thrive: Approaches in managing diversity, inclusion, and building entrepreneurship in the workplace. *SAM Advanced Management Journal*, 86(1), 21-30. <https://doi.org/10.52770/xtbm1097> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Cottingham, M., & Spear, T. (2025). Embracing Neurodivergence: Essential considerations in family law practice. *Family Court Review*, 63(1), 71–85. <https://doi.org/10.1111/fcre.12840> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Damiano, R., & Di Maria, C. (2024). Exploring the role of companies and sustainability disclosure in achieving sustainable development goals: A focus on zero hunger and social inclusion. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(4), 2715-2732. <https://doi.org/10.1002/csr.2712> Acesso em: 25 Jun. 2025.

De Vries, B. (2021). Autism and the right to a hypersensitivity-friendly workspace. *Public Health Ethics*, 14(3), 281-287. <https://doi.org/10.1093/phe/phab021> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D'Astous, V., & Lasrich, L. (2020). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Work (Reading, Mass.)*, 67(1), 223–237. <https://doi.org/10.3233/WOR-203268> Acesso em: 25Jun. 2025.

Dresch, A., Lacerda, D. P., & Junior, J. A. V. A. (2020). *Design science research: método de pesquisa para avanço da ciência e tecnologia*. Bookman Editora.

Dvir, T., Rabinowitch, T. C., & Elefant, C. (2024). The effectiveness of group interpersonal synchrony in young autistic adults' work environment: A mixed methods RCT study protocol. *Plos one*, 19(7), e0307956. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307956> Acesso em: 25 Jun. 2025.

English, D. L., Gounden, S., Dagher, R. E., Chan, S. F., Furlonger, B. E., Anderson, A., & Moore, D. W. (2017). Effects of video modeling with video feedback on vocational skills of adults with autism spectrum disorder. *Developmental neurorehabilitation*, 20(8), 511–524. <https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1282051> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Follmer, E. H., Comer, D. R., Ott, D. L., Russo, E., Moeller, M., Hurley-Hanson, A. E., Giannantonio, C. M., Griffiths, A. J., Ezerins, M. E., Simon, L., Vogus, T. J., Lenaghan, J. A., Pittarello, A., Motro, D., Drader, N., & Kidwell, V. L. (2023). PleaseDon't Let Me Be Misunderstood: Social Barriersto Inclusive NeurodiverseWorkplaces. *Proceedings - Academyof Management*. <https://doi.org/10.5465/amproc.2023.11462symposium> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Giri, A., Aylott, J., Giri, P., Ferguson - Wormley, S., & Evans, J. (2022). 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*, 50(1), 98-106. <https://doi.org/10.1111/bld.12378> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Gottardello, D., & Steffan, B. (2024). Fundamental intersectionality of menopause and neurodivergence experiences at work. *Maturitas*, 189, 108107. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.108107> . Acesso em: 25 Jun. 2025.

Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., & Linstead, E. (2020). Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain sciences*, 10(9), 632. <https://doi.org/10.3390/brainsci10090632>. Acesso em: 25Jun. 2025.

Hall, K., Arora, P., Lowy, R., & Kim, J. G. (2024, May). Designing for strengths: Opportunities to support neurodiversity in the workplace. In Proceedings of the 2024 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1-14). <https://doi.org/10.1145/3613904.364242> Acesso em: 24Jun. 2025.

Hayakawa, N., Okada, T., Nomura, K., Tsukada, T., & Nakamura, M. (2015). 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*, 57(5), 419–426. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0231-OA> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Hoffman, K. (2023). Neurodivergence and Personal Knowledge Management Across Life Domains. *Including Disability*, 3, 67-89. <https://doi.org/10.51357/id.vi3.244> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Kersten, A., Scholz, F., van Woerkom, M., Krabbenborg, M., & Smeets, L. (2025). A strengths-based human resource management approach to neurodiversity: a multi-actor qualitative

study. *Human Resource Management*, 64(1), 229-245. <https://doi.org/10.1002/hrm.22261>  
 Acesso em: 24 Jun. 2025.

Khalique, F., Khan, N., Sarna, S., & Saini, K. (2024). Diverse Minds, Infinite Potential. In *Advances in humanresources management and organizational development book series*. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1938-3.ch006> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Khan, M., Ali, M., Grabarski, M. & Moore, K. (2023). 16 Reframing Management of Organisational Neurodiversity in Australia: A Contextual Approach. In J. Beatty, S. Hennekam & M. Kulkarni (Ed.), *De Gruyter Handbook of Disability and Management* (pp. 267-286). Berlin, Boston: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110743647-017>  
 Acesso em: 25 Jun. 2025.

Klag, M., Nicholas, D., & Métayer, S. (2021). Creating a Resilient Ecosystem for the Employment of Autistic Individuals: From Understanding to Action. *Families in Society*, 102(4), 485-503. <https://doi.org/10.1177/10443894211017397> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Kosherbayeva, L., Kozhageldiyeva, L., Pena-Boquete, Y., Samambayeva, A., & Seredenko, M. (2025). Effects of autism spectrum disorder on parents labour market: Productivity loss and policy evaluation in Kazakhstan. *Autism : the international journal of research and practice*, 29(1), 169–181. <https://doi.org/10.1177/13623613241273042> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Krzeminska, A., & Hawse, S. (2020). Mainstreaming neurodiversity for an inclusive and sustainable future workforce: autism-spectrum employees. In *Book Chapter*. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-0874-5\\_11](https://doi.org/10.1007/978-981-15-0874-5_11)

LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. (2023). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 1–19. doi:[10.1017/iop.2022.86](https://doi.org/10.1017/iop.2022.86) Acesso em: 22 Jun. 2025.

Legault, M., Bourdon, J. N., & Poirier, P. (2021). From neurodiversity to neurodivergence: The role of epistemic and cognitive marginalization. *Synthese*, 199(5), 12843-12868. <https://doi.org/10.1007/s11229-021-03356-5> Acesso em: 22 Jun. 2025.

Lima, L. C., de Moraes, S. J. L., & Pereira, F. C. M. (2024). Plataformas digitais como ambiente de contexto capacitante para mães de crianças autistas. *Revista de Administração FACES Journal*. <https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/10469> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Lomotey, R. K., Kumi, S., Nyaku, C., & Deters, R. (2025). Voices of People With Disabilities: Integrating Topic Modeling and Sentiment Analysis to Study Disability Discourse on Social Media. *IEEE Access*. doi: [10.1109/ACCESS.2025.3566014](https://doi.org/10.1109/ACCESS.2025.3566014) Acesso em: 25 Jun. 2025.

Mallory D. B. (2024). "Capable of much more": The effects of vocational training on caregiver expectations for neurodivergent dependents in Thailand. *PloS one*, 19(7), e0306141. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306141> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Mansour, H., Gillions, A., Brown, J., Pattenden, A., Hartley, S., Patel, S., James, S., Styles, M., Mandy, W., Stott, J., & O'Nions, E. (2025). '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 : the international journal of research and practice*, 29(3), 754–765. <https://doi.org/10.1177/13623613241291081> Acesso em: 25 Jun. 2025.

Mascarenhas, S. A. (2012). *Metodologia científica*. Pearson Education do Brasil.

McEvilly, M., Wicks, S., & Dalman, C. (2015). 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*, 45(7), 2157–2167. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2381-1> Acesso em: 25Jun. 2025.

McGowan, J., Sampson, M., Salzwedel, D. M., Cogo, E., Foerster, V., & Lefebvre, C. (2016). PRESS Peer Review of Electronic Search Strategies: 2015 Guideline Statement. *Journal of clinical epidemiology*, 75, 40–46. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2016.01.021> Acesso em: 25 Jun. 2025.

McIntyre, R. S., Woldeyohannes, H. O., Soczynska, J. K., Vinberg, M., Cha, D. S., Lee, Y., Gallaugh, L. A., Dale, R. S., Alsuwaidan, M. T., Mansur, R. B., Muzina, D. J., Carvalho, A., & Kennedy, S. (2016). 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*, 7(3), 153–159. <https://doi.org/10.1177/2040622315627805> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Nikolova-Fontaine, K., & Egilson, S. P. (2023). '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*, 25(1), 269–281. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1003> Acesso em: 23 Jun. 2025.

Nishith, S., O'Brien, A., Li, C., Bungert, L., Oddis, K., Riddle, J., & Gabrieli, J. (2024). Improving Autistic Experiences in the Workplace: Key Factors and Actionable Steps. *OSF Preprints* <https://doi.org/10.31219/osf.io/d24hw> Acesso em: 25Jun. 2025.

Nouf-Latif, F., Andersson, K., & Markström, U. (2019). 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*, (13-2), 126-140. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2019.03.001> Acesso em: 25Jun. 2025.

Norris, J. E., Prosser, R., Remington, A., Crane, L., & Maras, K. (2024). Disclosing an autism diagnosis improves ratings of candidate performance in employment interviews. *Autism : the international journal of research and practice*, 28(4), 1045–1050. <https://doi.org/10.1177/13623613231203739> Acesso em: 25Jun. 2025.

Norstedt, M. (2019). Work and Invisible Disabilities: Practices, Experiences and Understandings of (Non)Disclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 14–24. <https://doi.org/10.16993/sjdr.550> Acesso em: 25Jun. 2025.

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71> Acesso em: 25Jun. 2025.
- Pellicano, E., Hall, G., & Ying Cai, R. (2024). Autistic adults' experiences of financial wellbeing: Part II. *Autism : the international journal of research and practice*, 28(5), 1090–1106. <https://doi.org/10.1177/13623613231191594> Acesso em: 24 Jun. 2025.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. John Wiley & Sons.
- Porter, M. (1996) *What is Strategy?* Harvard Business Review. Vol. 74, No. 6, pp. 61-78
- Raj, S., Jemi, M. T., & Mammen, P. (2025). Clinical practice guidelines for cognitive impairment in Autism spectrum disorder - Assessment and management. *Indian journal of psychiatry*, 67(1), 117–127. [https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry\\_811\\_24](https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_811_24) Acesso em: 24 Jun. 2025.
- Roux, A. M., Garfield, T., & Shattuck, P. T. (2019). Employment policy and autism: Analysis of state Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) implementation plans. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51(3), 285-298. DOI:[10.3233/JVR-191046](https://doi.org/10.3233/JVR-191046) Acesso em: 24 Jun. 2025.
- Sharma, K., & Makhija, T. K. (2024). Neurodiversityand Global Business Strategies: EmbracingDiversity in theGlobalizedWorkplace. *South Asianresearchjournal of business and management*. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2024.v06i02.003> Acesso em: 25 Jun. 2025.
- Silva, R. D. S. V., Rodrigues, C. D., Sampaio, M., de Noronha, M. E. S., & Amatucci, M. (2022). Capacidades digitais aplicáveis ao setor educacional. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 23(1). <https://doi.org/10.13058/raep.2022.v23n1.2145> Acesso em: 25 Jun. 2025.
- Sinha, S., & Sinha, D. (2024). Neurodiversity at the workplace: The new paradigm of talent acquisition and retention. In *Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention* (pp. 333-348). IGI Global. [10.4018/979-8-3693-1938-3.ch018](https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1938-3.ch018)
- SMITH, Matthew J. et al. A type 1 hybridmulti-siterandomizedcontrolledtrialprotocol for evaluating virtual interview training amongautistictransition-age youth. *Contemporary Clinical Trials Communications*, v. 42, p. 101384, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.conc.2024.101384> Acesso em: 09 Jun. 2025.
- Souza, A. D., Ribeiro, J. S. D. A. N., da Silva, E. B. F., de Aguiar Filho, A. S., & Soares, A. N. (2022). Ferramentas para gestão da informação em revisões de literatura. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 12(3), 299-313. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10219920> Acesso em: 09 Jun. 2025.

Taylor, A. R., Miller, S., & Davies, L. (2024). Neurodivergence among healthcare professionals and implications for midwifery: A literature review. *New Zealand College of Midwives Journal*, 60. Disponível em: <https://www.midwife.org.nz/wp-content/uploads/2024/08/2024-Article-6-neurodivergence-246006.pdf>. Acesso em: 04 jul.2025.

Tomczak, M. T., Szulc, J. M., & Szczerbska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4696. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696> Acesso em: 24 Jun. 2025

Triviños, A. N. S. (1987). *Três enfoques na pesquisa em ciências sociais: o positivismo, a fenomenologia e o marxismo*. In: \_\_\_\_\_. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas cap. 2, p. 30-79.

Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., & Attwood, T. (2023). Autism and neurodiversity in the workplace: A scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. *Jig'eobjaehwalyeon'gu*. <https://doi.org/10.3233/JVR-230060> Acesso em: 24 Jun. 2025

Van Wijk, C., & Firfirrey, N. (2020). A brief screen for attention-deficit/hyperactivity disorder in the South African workplace. *The South African journal of psychiatry : SAJP : the journal of the Society of Psychiatrists of South Africa*, 26, 1500. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v26i0.1500> Acesso em: 24 Jun. 2025

Zwicker, J., Zaresani, A., & Emery, J. C. H. (2017). Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability. *Research in developmental disabilities*, 65, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2017.04.003> Acesso em: 24 Jun. 2025