

Neurodiversidade e Trabalho: Uma Síntese das Evidências, Lacunas e Perspectivas Futuras a partir de uma Revisão Guarda-Chuva

Gabriela Trombeta Santos
gabriela_trombeta@hotmail.com

Ana Carolina Merlin Ferreira
acarolmerlin@outlook.com

Faculdade Galileu
Av. Marginal 200, 680 - Vila Real, Botucatu - SP, 18606-294

RESUMO

A neurodiversidade tem sido reconhecida como uma fonte potencial de vantagem competitiva para empresas. Com a evolução da força de trabalho global, torna-se essencial compreender, desenvolver e implementar estratégias que promovam o bem-estar de trabalhadores neurodivergentes e potencializem suas habilidades únicas. Entretanto, estudos sobre neurodiversidade em contextos laborais são recentes, configurando-se como uma área de pesquisa relativamente nova. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo realizar uma revisão guarda-chuva sobre neurodiversidade e trabalho, buscando identificar (a) que tipos de estudo têm sido realizados, (b) a que tipo de neurodiversidade se referem e (c) quais são as evidências indicadas por eles. A busca ocorreu nas bases Psycnet, PubMed, Web of Science, Scopus, SciELO, Redalyc e BVS Saúde, recuperando estudos publicados até maio de 2025. Foram selecionados dez estudos de revisão relacionados à neurodiversidade e trabalho, realizados com adultos trabalhadores, e publicados em português, inglês ou espanhol, em revistas revisadas por pares, nos últimos 5 anos. Predominaram estudos descritivos e qualitativos. Quatro abordaram as neurodivergências de forma geral, sem distinguí-las. Quatro focaram em pessoas no espectro autista, um em pessoas com dislexia e outro em transtornos de aprendizagem. As evidências concentraram-se em três eixos temáticos: (a) percepções de empregadores sobre a neurodiversidade no contexto de trabalho, (b) barreiras e facilitadores da inclusão e do sucesso profissional e (c) intervenções e estratégias de suporte. Futuras pesquisas devem ampliar grupos estudados, incorporar variáveis sociodemográficas e utilizar métodos mistos e longitudinais, fortalecendo evidências sobre políticas e práticas inclusivas.

Palavras-chave: neurodiversidade, mercado de trabalho, organizações, espectro autista, neurodivergente.

1. INTRODUÇÃO

A neurodiversidade refere-se à variedade de funcionamentos do sistema nervoso (Goldberg, 2023), manifestada por variações na forma como os seres humanos pensam, se comunicam, socializam, sentem e percebem o mundo por meio de seus sentidos (Marble *et al.*, 2024). Quando essa forma, apesar de única, expressa traços neurais e comportamentais que se aproximam da média do intervalo estatístico prevalente na maior parte da população, ela é tida como neurotípica. Porém, se esta forma expressa traços

neurais e comportamentais menos prevalentes estatisticamente, ela é tida como neurodivergente (Goldberg, 2023; Marble *et al.*, 2024).

O conceito de neurodiversidade surgiu em meados de 1996, com pesquisadores(as) e comunidades de pessoas autistas defendendo que variações no desenvolvimento neurológico e no funcionamento cognitivo são esperadas no processo da evolução humana (Botha *et al.*, 2024). Tais variações são entendidas como uma diversidade neurológica saudável e natural para a espécie (Goldberg, 2023), semelhantes ao conceito de biodiversidade amplamente aceitos nas ciências biológicas.

Sob a perspectiva da neurodiversidade, diferenças presentes na comunicação social, capacidade de reconhecer e expressar emoções, níveis de atenção e outras funções mentais não são tidas como uma deficiência “por natureza”, mas sim como diferenças que têm desfechos positivos ou negativos (interpretados como deficiências ou potencialidades) de acordo com a interação das pessoas com as características do contexto no qual estão inseridas, compreendendo-as do ponto de vista biopsicossocial ao invés do modelo médico tradicional (Ali *et al.*, 2023; Doyle, 2020).

Como os conceitos de neurodiversidade e neurodivergência surgiram e ganharam força em comunidades de pessoas no espectro autista (Botha *et al.*, 2024), é comum que eles sejam usados para se referir a essa população. Entretanto, para além de pessoas no espectro autista, a comunidade neurodivergente inclui pessoas com outros transtornos de desenvolvimento (como o Transtorno de Déficit de Atenção e/ou Hiperatividade, Síndrome de Tourette, dislexia, dispraxia, discalculia e disgrafia), pessoas com alterações neurológicas devido a doenças ou danos ao sistema nervoso (como afasias e amnésias) ou devido a transtornos afetivos que afetam o humor, percepção e comportamento (como esquizofrenia, e a bipolaridade, por exemplo) (Doyle, 2020).

Em processos de avaliação neuropsicológica pessoas neurodivergentes tendem a expressar uma variabilidade grande entre as médias de diferentes funções executivas, apresentando altíssimo desempenho em algumas funções e baixo desempenho em outras, indicando complexas combinações de potencialidades e dificuldades simultâneas (Doyle, 2020). Por exemplo, pessoas com dislexia frequentemente apresentam pontuações mais baixas em memória de trabalho e velocidade de processamento, porém, também tendem a ter pontuações muito altas em raciocínio visual e melhor desempenho em raciocínio abstrato global e espacial do que pessoas neurotípicas (Taylor; Vestergaard, 2022). Pessoas no espectro autista tendem a ter uma capacidade aprimorada de processar trabalhos complexos por meio do hiperfoco, capacidade de identificar padrões

complicados e de ter um bom desempenho em tarefas previsíveis, e pessoas com TDAH frequentemente apresentam habilidades superiores de resolução criativa de problemas (Ali *et al.*, 2023).

Atualmente, cientistas estimam que pelo menos 20% da população (ou seja, uma a cada cinco pessoas) é neurodivergente (Goldberg, 2023). Porém, como a neurodivergência não é necessariamente uma condição visível e costuma ser pouco revelada (por medo da estigmatização, pela dificuldade de acesso ao diagnóstico ou outras barreiras), é comum que as pessoas não estejam cientes da prevalência da neurodiversidade em seu dia a dia e não saibam como lidar com elas de forma a promover suas potencialidades (Ali *et al.*, 2023).

Um dos principais cenários em que isso acontece é no mercado de trabalho. Embora hoje haja um maior reconhecimento das potencialidades de pessoas neurodivergentes (em comparação a outros períodos da história), as organizações e a sociedade, de forma geral, estão muito atrasadas no desenvolvimento e implementação de práticas realmente inclusivas, que contemplem essas potencialidades (IQBAL *et al.*, 2025). Tais atrasos refletem em grandes taxas de desemprego ou subemprego (em torno de 85 a 90%), menor bem-estar no local de trabalho e pior progressão na carreira (Branicki *et al.*, 2024). Perante este cenário, mais atenção tem sido dedicada às questões de inclusão e bem-estar de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho (Tomczak; Kulikowski, 2023).

Semelhante a outras formas de diversidade, a neurodiversidade também tem sido reconhecida como uma fonte potencial de vantagem competitiva para empresas (Tomczak; Kulikowski, 2023) e, à medida que a força de trabalho global evolui, entende-se que é crucial desenvolver e implementar estratégias que não apenas acomodam, mas também potencializam as capacidades únicas de indivíduos neurodivergentes (Rollnik-Sadowska; Grabiska, 2024).

A compreensão da neurodiversidade no contexto laboral é um fenômeno recente, configurando-se como uma área de pesquisa relativamente nova (Ali *et al.*, 2023). Ainda se sabe muito pouco sobre questões relacionadas a temas como inclusão, bem-estar, produtividade e esgotamento de pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho. Também são escassos estudos voltados a sintetizar evidências sobre como gerar, gerenciar e manter condições de trabalho saudáveis e sustentáveis tanto para trabalhadores neurodivergentes quanto para seus empregadores (Ali *et al.*, 2023). Por meio da síntese dessas informações, pode-se avançar a compreensão e conscientização

sobre questões ligadas à neurodiversidade no ambiente de trabalho, contribuindo para criação de práticas e políticas mais inclusivas e com desfechos mais positivos tanto para trabalhadores neurodivergentes e seus empregadores (Goldberg, 2023), além de oferecer suporte à tomada de decisões baseadas em evidências por pesquisadores(as), profissionais, organizações e políticas públicas.

2. OBJETIVOS

Esta pesquisa tem como objetivo principal realizar uma revisão guarda-chuva (*i.e. umbrella review, ou revisão sistemática de revisões sistemáticas*) da literatura sobre neurodiversidade e trabalho. Como objetivos específicos, buscou-se: 1. Identificar os tipos de estudos realizados sobre neurodiversidade e trabalho nos últimos cinco anos; 2. Caracterizar as formas de neurodiversidade abordadas e as populações participantes desses estudos; 3. Mapear os principais temas tratados nas publicações e sintetizar as evidências apresentadas em cada eixo temático.

3. METODOLOGIA

A consulta à literatura foi realizada nas bases de dados *Psycnet*, *PubMed*, *Web of Science*, *Scopus*, *SciELO* e *BVS Saúde*, selecionadas por serem bibliotecas eletrônicas internacionais e latino-americanas com produções científicas relevantes. A extração das publicações disponíveis nas bases foi realizada no dia oito de maio de 2025. A busca foi realizada em inglês, espanhol e português, com os descritores: “neurodiversity AND work”, “neurodiversidade AND trabalho” ou “neurodiversidad AND trabajo”.

As bases de dados foram acessadas pela plataforma *Portal de Periódicos CAPES*. Os descritores foram digitados no campo de busca básica de cada base, abrangendo título, resumo e palavras-chave. Para maximizar as possibilidades de encontrar estudos relacionados a este tema, não foram utilizados filtros. As referências foram exportadas de cada base, e os arquivos foram importados para o gerenciador de referências *Parsif.al*.

Para serem incluídas nessa revisão, as publicações teriam que atender aos seguintes critérios de elegibilidade: (a) serem revisões de literatura de escopo, sistemática, sistemática-integrativa ou meta-análises, visando garantir reduzir o viés e aumentar o nível de qualidade de evidência dos estudos analisados; (b) que se referiam a temas relacionados a neurodiversidade e trabalho, com uma população adulta; (c) publicadas em português, inglês ou espanhol, (d) em revistas revisadas por pares, (e) nos últimos cinco anos. Rejeitaram-se todos os artigos duplicados e que não atendiam a

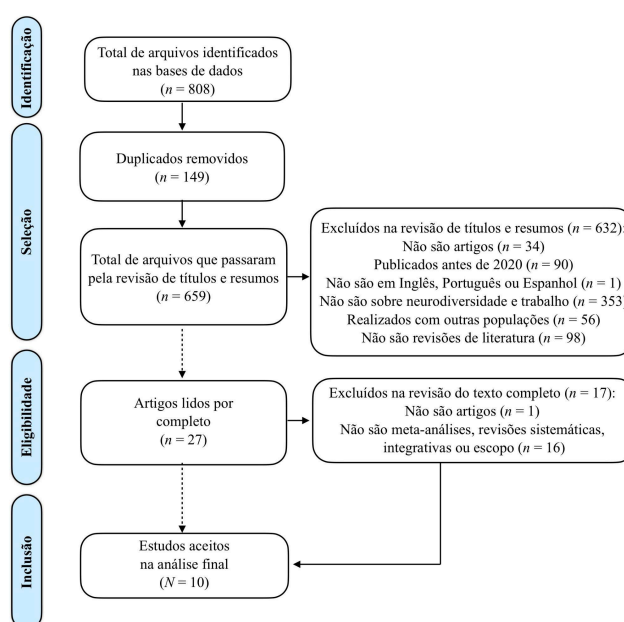
qualquer um dos critérios de inclusão. Também foram rejeitados artigos sobre neurodiversidade no ensino superior, pois, apesar desse contexto se aproximar de questões de trabalho, possui características distintas do mercado de trabalho em si.

Durante a fase de triagem das referências, o título e o resumo dos textos recuperados das bases de dados foram analisados. Quando essas informações foram insuficientes para avaliar a elegibilidade, o artigo completo foi consultado. As informações recuperadas de cada publicação foram registradas e analisadas por meio de uma tabela de extração pré-estruturada, incluindo informações sobre: autor; ano de publicação; tipo de revisão; objetivos; tipo e quantidade de estudos incluídos na revisão; período de busca; caracterização da população que fez parte dos estudos analisados e resultados encontrados. Para síntese dos temas abordados pelos estudos, as informações referentes às colunas de objetivos e resultados passaram por um processo de análise temática segundo o modelo de seis etapas de Clark e Braun (2013).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No total, 808 estudos foram recuperados, dos quais 149 foram excluídos por serem duplicados. Os 659 estudos restantes foram avaliados usando os critérios de inclusão e exclusão (conforme detalhado na Figura 1). Ao final desse processo, dez revisões foram selecionadas para análise. As revisões analisadas contemplaram um total de 481 estudos, realizados entre os anos de 2000 e 2025.

Figura 1. Diagrama de fluxo PRISMA - critérios de inclusão e exclusão dos estudos



Fonte: elaborada pelas autoras

4.1. TIPOS DE ESTUDOS REALIZADOS

Dos dez estudos incluídos, três consistem em revisões de escopo, cinco revisões sistemáticas e duas revisões sistemáticas-integrativas. Tais revisões sintetizaram resultados de estudos de diversos tipos (ensaios clínicos planejados, estudos experimentais, descritivos, de coorte, revisões de estudos de caso ou revisões de estudos de delineamento qualitativo — com entrevistas semiestruturadas em profundidade, entrevistas de história de vida, entrevistas narrativas e grupos focais). Apesar dessa diversidade, foram predominantes estudos qualitativos, seguidos de estudos descritivos observacionais transversais. Em relação aos resultados das revisões, com exceção de um estudo (Patten *et al.*, 2024), todos apresentaram seus resultados de forma qualitativa.

Por um lado, a predominância de dados qualitativos, voltados a possibilitar uma maior compreensão das experiências vividas, percepções e barreiras enfrentadas pelos trabalhadores neurodivergentes (Southey *et al.*, 2024; Wen *et al.*, 2024) é extremamente relevante para dar voz, visibilidade e representatividade a essa população, que constantemente é silenciada, incompreendida e abordada (Patten *et al.*, 2024). Por outro, isso também indica que a literatura ainda carece de estudos com delineamentos experimentais e longitudinais, dificultando uma avaliação mais robusta sobre as trajetórias profissionais e os impactos de intervenções e estratégias de suporte voltadas à inclusão de pessoas neurodivergentes no trabalho, a longo prazo (Wen *et al.*, 2024). Neste sentido, sugere-se que estudos futuros explorem o uso de métodos mistos, combinando dados qualitativos (para valorizar as experiências e perspectivas dos trabalhadores neurodivergentes) com análises quantitativas (que possibilitem avaliar de maneira mais sistemática e rigorosa a eficácia de intervenções e estratégias de inclusão).

4.2. TIPOS DE NEURODIVERSIDADE ABORDADAS E POPULAÇÃO PARTICIPANTE DOS ESTUDOS

As revisões analisadas reuniram dados de pelo menos 11.178 participantes. pessoas, entre 18 e 80 anos, com médias de idade comuns variando entre 30 e 40 anos (Tabela 1). Com exceção de Wen *et al.* (2024) e Selseleh *et al.* (2025), todos os estudos contaram exclusivamente com participantes neurodivergentes.

Quatro estudos tiveram como objetivo olhar para questões de trabalho e neurodivergências em geral (não fazendo a distinção entre populações com diferentes diagnósticos), quatro estudos estavam relacionados a pessoas no espectro autista, um estudo focou-se em pessoas com dislexia e um em transtorno de aprendizagem em geral. Dos estudos que reportaram os tipos de neurodivergência presentes, foram predominantes diagnósticos relacionados ao espectro autista.

Tabela 1. Visão Geral das Revisões Analisadas

Autores (Ano)	Tipo de Revisão	Objetivos	Período dos Estudos	N Estudos	Caracterização dos participantes
Wen et al. (2024)	Escopo	Sintetizar os principais achados da literatura sobre autismo e trabalho na perspectiva dos empregadores	2009-2022	55	empregadores de trabalhadores autistas
Southey et al. (2024)	Escopo	Identificar quais são as perspectivas e experiências de adultos autistas em relação a trabalhos competitivos	sem período delimitado	32	1171 adultos autistas, de 18 a 75 anos, 42% mulheres 55% homens, 2,5% "outros"
Morris et al. (2025)	Sistemática	Revisar as experiências de adultos autistas em relação ao trabalho e identificar de forma translacional as características de empregos inclusivos	sem período delimitado	11	632 adultos autistas, de 19 a 80 anos, 64% mulheres, 30% homens, 5% não binários, 4% "outros", etnia predominantemente caucasiana
Bölte et al. (2025)	Escopo	Prover recomendações baseadas em evidências para identificar e apoiar trajetórias de carreira com desfechos positivos no trabalho para pessoas neurodivergentes	2010-2020	78	total não reportado
Rijswijk et al. (2025)	Integrativa	Revisar a literatura sobre diversidade cognitiva e neurodiversidade em grupos (incluindo organizações)	sem período delimitado	71	total não reportado
Beer et al. (2025)	Sistemática	Identificar fatores da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde que adultos com dislexia consideram relevantes para o trabalho	2013-2021	19	258 adultos com dislexia, com idade média variando de 24.8 à 45.4 anos, 49.6% mulheres, e 50.4% homens de diferentes áreas de ocupação
Rollnik-Sadowska & Grabińska (2024)	Sistemática	Explorar a literatura sobre gestão da neurodiversidade em locais de trabalho, buscando identificar novas direções de pesquisa, lacunas e métodos utilizados	2015-2024	56	total não reportado
Patten et al. (2024)	Sistemática	Prover recomendações baseadas em evidências de intervenções ocupacionais relevantes para pessoas autistas (incluindo em contextos de trabalho)	2013-2021	98	total não reportado
Weber et al. (2022)	Sistemática	Avaliar as evidências de ajustes físicos no local de trabalho e sua relação com desempenho, bem-estar e longevidade ocupacional de trabalhadores neurodivergentes	2000-2021	20	916 pessoas (mesma proporção de homens e mulheres) com TEA, TDAH, dislexia ou outros transtornos de aprendizagem, de 18 a 80 anos, de diferentes áreas de atuação, com graduação.
Selseleh et al. (2025)	Sistemática Integrativa	Prover recomendações para profissionais de Recursos Humanos e Gestão para orientação e treinamento mais inclusivos e equitativos a adultos com transtornos de aprendizagem em ambientes organizacionais	sem período delimitado	41	8201 professores, membros acadêmicos, estudantes, instrutores e facilitadores com diferentes neurodivergências.

Fonte: elaborada pelas autoras

A ausência de distinção entre os diferentes tipos de diagnóstico pode refletir, por um lado, uma tentativa de inclusão ampla. Entretanto, tal prática também pode ser prejudicial à produção de conhecimentos relevantes a diferentes populações, por dificultar a identificação de como as mesmas características de determinado tipo de trabalho podem ser percebidas de forma diferente para cada população, dificultando o conhecimento do que funciona ou não e para quem (Tomczak; Kulikowski, 2023). Tal problema também foi encontrado em relação à escassa caracterização sociodemográfica dos participantes, deixando de considerar questões relativas à interseccionalidade relevantes para as experiências das pessoas no contexto de trabalho (tais como identidades étnico-raciais, de idade e gênero) e limitando a compreensão de como diferentes tipos de neurodivergências interagem com outras identidades e experiências no contexto laboral (Patten *et al.*, 2024; Weber *et al.*, 2022). Em futuros estudos, é importante que sejam incluídas amostras mais diversificadas e representativas e suas caracterizações sejam disponibilizadas de forma a possibilitar a expansão de conhecimentos sobre como diferentes formas de neurodivergência e interseccionalidades influenciam trajetórias profissionais e necessidades de suporte no ambiente de trabalho.

4.3. TEMAS E EVIDÊNCIAS APRESENTADAS EM CADA EIXO TEMÁTICO

Os resultados apresentados nas revisões analisadas concentraram-se em quatro eixos temáticos principais: (a) percepções de empregadores sobre a neurodiversidade no contexto de trabalho; (b) barreiras e facilitadores da inclusão e do sucesso profissional; e (c) intervenções e estratégias de suporte para reduzir desafios e ampliar potenciais.

4.4.1. PERCEPÇÕES DE EMPREGADORES SOBRE A NEURODIVERSIDADE NO TRABALHO

Este tema se refere à forma como empregadores, gestores e colegas de trabalho percebem a neurodiversidade e a fatores relacionados a variações nestas percepções.

Estudos focados na percepção dos empregadores e gerentes (Bölte *et al.*, 2025; Wen *et al.*, 2024) indicam que a maioria dos empregadores ainda vê a contratação de profissionais neurodivergentes de forma negativa, com (a) crenças pré-concebidas de que elas resultam em menor produtividade e maior custo para a empresa, (b) maiores níveis de desconfiança e crítica em relação à inclusão de pessoas com deficiências invisíveis e (c) a predominância de visões estigmatizantes, alinhadas ao paradigma biomédico e de déficits, atribuindo ao indivíduo as dificuldades de adaptação ao trabalho, em vez de considerar o contexto organizacional como um todo. Na interação destes múltiplos fatores, empregadores e colegas de trabalho tendem a superestimar dificuldades e

subestimar benefícios de empregar pessoas neurodivergentes, reproduzindo práticas discriminatórias, de exclusão e capacitismo (Wen *et al.*, 2024).

Em contraposição a estas percepções negativas, os estudos apresentaram um corpo crescente de evidências de que a contratação e inclusão de pessoas neurodivergentes podem trazer diversos benefícios às organizações. Características específicas, como foco, persistência, atenção a detalhes, criatividade, pensamento lógico e lealdade, podem aumentar eficiência, precisão e inovação no trabalho (Beer *et al.*, 2025). A diversidade cognitiva promovida por equipes com indivíduos neurodivergentes favorece a sinergia, integração de conhecimento e qualidade de decisões, estimulando criatividade, desempenho e inovação (Rijswijk *et al.*, 2025).

Práticas de gestão de recursos humanos inclusivas, baseadas em princípios de aprendizado e representação múltipla, aumentam a satisfação dos empregados, melhoram a reputação organizacional e ampliam o capital humano, sinalizando valores de diversidade e inclusão para o mercado de trabalho (Rollnik-Sadowska; Grabińska, 2024). Tais benefícios estão alinhados com outros estudos (Sharma; Makhija, 2024), que indicam que adoção de uma cultura organizacional neurodiversa coloca empresas em vantagem competitiva por conta de (a) impulsionar a inovação através de processos de resolução de problemas aprimorados por diferentes perspectivas e estilos de liderança (b) facilitar a expansão o conjunto de talentos, e (c) promover melhores experiências do consumidor, com melhores desfechos socioeconômicos para a empresa e seus trabalhadores.

As revisões analisadas também indicaram que percepções e atitudes mais positivas em relação à contratação e retenção de pessoas neurodivergentes estão associadas a determinadas características organizacionais (Wen *et al.*, 2024), como: (a) o tamanho da organização (empresas de grande porte tendem a demonstrar maior abertura para a contratação de pessoas com deficiência em comparação com organizações de pequeno e médio porte); (b) experiência prévia de inclusão (organizações com experiência anterior na contratação e suporte a pessoas com deficiência são mais propensas a ter atitudes favoráveis), (c) a disponibilidade de acesso a programas de suporte externo à empresa, e (d) à presença de políticas institucionais e ao suporte para gestores e para equipes.

Como formas de melhorar processos de inclusão, a maioria dos estudos afirmam a necessidade de ações de psicoeducação e sensibilização em relação a neurodivergências. Nesta direção, pesquisas futuras poderiam avançar na compreensão de ações (incluindo políticas, práticas e sistemas organizacionais) e processos

psicológicos (tais como ativação de estereótipos, expectativas, estados afetivos e percepção de justiça) que auxiliam ou dificultam a promoção de percepções mais favoráveis à contratação e inclusão de pessoas neurodivergentes (Bölte *et al.*, 2025).

4.4.2. BARREIRAS E FACILITADORES PARA A INCLUSÃO E SUCESSO PROFISSIONAL

Este tema abrange resultados de estudos voltados a barreiras e facilitadores para inclusão e sucesso profissional de pessoas neurodivergentes. De acordo com os resultados encontrados, verificou-se que, segundo as percepções das próprias pessoas neurodivergentes, as barreiras e facilitadores coexistem, interagem entre si e operam em múltiplos níveis — incluindo aspectos individuais, ambientais, interpessoais e organizacionais.

4.4.2.1. ASPECTOS INDIVIDUAIS

Os aspectos individuais dos trabalhadores neurodivergentes atuam como facilitadores ou barreiras, dependendo de seu alinhamento com o ambiente e as exigências do trabalho (Bölte *et al.*, 2025; Moris *et al.*, 2025; Southey *et al.*, 2024; Wen *et al.*, 2024). Como facilitadores, a adoção abordagens baseada em forças (*i.e. strengths-based approach*) - que valorizam o potencial e as qualidades de diferentes modos de funcionamento - tem sido apontada como via promissora para apoiar trajetórias profissionais mais sustentáveis para pessoas neurodivergentes (Southey *et al.*, 2024).

A maioria dos estudos também destacam como facilitador importante o alinhamento entre habilidades, os interesses e a motivação da pessoa neurodivergente com as responsabilidades e habilidades esperadas no cargo de trabalho (*i.e. Person-Job Fit*). Tais alinhamentos estão associados a maior produtividade e satisfação (Bölte *et al.*, 2025), engajamento, senso de propósito, autonomia, competência e crescimento pessoal e profissional (Moris *et al.*, 2025). Para além de aspectos voltados às habilidades em si, o alinhamento entre as características do trabalho e da pessoa também é importante em relação a aspectos sensoriais. Características individuais de processamento sensorial podem ser tanto facilitadoras quanto barreiras, a depender de como o ambiente de trabalho valoriza ou rejeita, acomoda ou falha em acomodá-las (Moris *et al.*, 2025).

Apesar deste alinhamento ser importante, a literatura atual indica que, devido às dificuldades de inserção no mercado, o mais comum é que a maior parte dos adultos neurodivergentes aceitem qualquer emprego que consigam obter, e não aquele que desejam ou que está mais alinhado com suas capacidades e necessidades (Bölte *et al.*, 2025). Nestes casos, a falta de alinhamento entre as características da pessoa e do

trabalho pode impactar negativamente as experiências de inclusão e de retenção profissional (Moris *et al.*, 2025). Quando as pessoas têm opções de escolha em relação a seu trabalho (no sentido financeiro), Wen *et al.* (2024) encontraram que elas consideraram a possibilidade de falar abertamente sobre sua neurodivergência como fator mais importante nos processos de contratação, seguido pela disponibilidade de recursos de educação e conhecimento, recursos extras e orientação. Neste contexto, a compensação financeira foi classificada como o critério menos importante.

Em relação a outros fatores individuais relevantes, Bölte *et al.* (2025) destacam que, no contexto de trabalho e diversidade: (a) experiências prévias de trabalho são preditores de sucesso mais importantes para o emprego posterior; (b) fatores moderadores, como níveis de saúde mental e questões somáticas, podem, em alguns casos, desempenhar um papel maior na trajetória profissional do que as características centrais da neurodiversidade; e (c) características sociodemográficas também influenciam nos processos de contratação, sendo que, em estudos com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), ser do gênero masculino e casado/coabitante foram preditores positivos da participação no mercado de trabalho, enquanto ser parte de uma minoria étnica foi associado a um poder preditivo negativo.

4.4.2.2. ASPECTOS AMBIENTAIS

De forma semelhante aos aspectos individuais, o ambiente de trabalho físico é um fator vital que pode atuar como barreira ou facilitador para trabalhadores neurodivergentes, influenciando diretamente a longevidade ocupacional, o desempenho e o bem-estar (Weber *et al.*, 2022). De acordo com as revisões analisadas, as principais barreiras sensoriais em casos de indivíduos com hipersensibilidade sensorial são a exposição regular a uma grande quantidade de estímulos comuns ao ambiente de trabalho (Weber *et al.*, 2022), como espaços de escritórios abertos, luzes fluorescentes, ruído excessivo, temperaturas flutuantes e distrações visuais, que contribuem para o esgotamento e para desafios relacionados à saúde mental.

No caso de indivíduos com hipersensibilidade, os facilitadores visam principalmente à redução desses estímulos e à provisão de possibilidades de controle sobre o ambiente, tais como: controlar a intensidade da luz de seu espaço de trabalho; utilizar abafadores ou fones de ouvido; ter acesso a escritórios privados, estações de trabalho em áreas silenciosas, cubículos à prova de som ou salas de descompressão; uso de telas para minimizar distrações visuais; controle da temperatura do ambiente; acesso a itens táteis (como *fidget toys*) para autorregulação; e possibilidades de ajuste para trabalho remoto ou

híbrido em períodos críticos, como estratégia para facilitar a inclusão e reduzir o impacto de estímulos ambientais estressantes (Moris *et al.*, 2025). Para trabalhadores com hipossensibilidade, algumas pesquisas ressaltam a relevância de objetos sensoriais ou esquemas de cores estimulantes (Weber *et al.*, 2022), sugerindo que a possibilidade de controle sobre o ambiente (e portanto, controle da quantidade e intensidade de estímulos) é um fator crucial para acomodar diferentes perfis sensoriais.

4.4.2.3. ASPECTOS INTERPESSOAIS

Como barreiras relacionadas aos aspectos interpessoais, os estudos analisados destacam questões relativas a desafios de comunicação em interações sociais no contexto do trabalho. Neste âmbito, os estudos indicam que a principal barreira interpessoal se refere ao estigma, discriminação e capacitismo, expressos como maus-tratos por colegas de trabalho, exclusão das atividades, *bullying*, injustiça, desconfiança, falta de compreensão e julgamento. Estes aspectos foram expressos em todos os estudos analisados e relacionados ao isolamento social no local de trabalho e vivência de ciclos de desemprego e subemprego (Moris *et al.*, 2025).

Todos os estudos também comentam sobre o uso de comportamentos de mascaramento (*i.e. masking*) como forma de tentar lidar com desafios interpessoais no trabalho. Segundo os autores, na tentativa de serem aceitas e evitar discriminação, grande parte das pessoas neurodivergentes se sente pressionada a “mascarar” seus traços, tentando suprimir traços neurodivergentes e se adequando às expectativas sociais neurotípicas. Embora tal estratégia seja adotada como tentativa de aceitação social, tal prática tem um custo significativo para a saúde mental, frequentemente levando a quadros de ansiedade, depressão, esgotamento e isolamento (Moris *et al.*, 2025), que geram ainda mais desafios profissionais.

A qualidade dos relacionamentos no trabalho é um facilitador crítico para contratação e retenção de trabalhadores neurodivergentes, sendo essencial para reduzir minimamente os efeitos negativos do estigma e da necessidade de mascaramento. No contexto de trabalho, o fator facilitador mais destacado pelos estudos é a presença de colegas de trabalho e supervisores pacientes, atenciosos, solidários, respeitosos e que aceitam as neurodivergências e diferenças individuais (Bölte *et al.*, 2025; Moris *et al.*, 2025). O conhecimento e a compreensão do supervisor e de colegas sobre neurodiversidade e inclusão também são facilitadores, pois fundamentam a capacidade de facilitar o emprego e aumentam a confiança dos empregados (Wen *et al.*, 2024).

4.4.2.4. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS

As dinâmicas interpessoais são profundamente influenciadas pelas estruturas e aspectos organizacionais mais amplos que as sustentam. Neste contexto, a principal barreira mencionada pelos estudos analisados consiste na persistência do modelo biomédico focado em déficits. Na prática, isso se expressa com empregadores e colegas de trabalho atribuindo dificuldades de adaptação exclusivamente a deficiências das pessoas neurodivergentes, e assim, apresentando resistência em fazer as acomodações necessárias (Moris *et al.*, 2025; Beer *et al.*, 2022). Outras barreiras sistêmicas incluem: (a) a falta de políticas e procedimentos flexíveis e inclusivos (Wen *et al.*, 2022; Weber *et al.*, 2024) e (b) práticas de seleção rígidas e normativas neurotípicas, valorizando excessivamente habilidades sociais e impedindo que candidatos neurodivergentes tenham a possibilidade de demonstrarem outros tipos de habilidades e conhecimentos que podem ser relevantes para diferentes cargos (Bölte *et al.*, 2025).

Em relação aos facilitadores, os estudos apontam para a importância da integração de uma perspectiva neuroafirmativa na cultura e nas práticas organizacionais (Moris *et al.*, 2025; Wen *et al.*, 2024). Como medidas neuroafirmativas, os estudos mencionam como facilitadores: (a) implementação de políticas de trabalho claras e flexíveis — como a flexibilidade de horário e localização de trabalho, formas de comunicação e ajustes no ambiente físico (descritos anteriormente na seção de “Aspectos ambientais”); (b) uma estrutura previsível e consistente no local de trabalho; (c) estilos de comunicação claros, diretos e simples — principalmente por parte das lideranças (Weber *et al.*, 2022); e (d) treinamentos de conscientização, aceitação e educação sobre neurodiversidade para colegas e supervisores — considerados a abordagem mais eficaz para desenvolver relacionamentos positivos e apoiar a inclusão de pessoas neurodivergentes (Wen *et al.*, 2024). A presença destes aspectos está associada a melhores níveis de bem-estar, senso de pertencimento da pessoa, desempenho e permanência da pessoa neurodivergente em seu contexto de trabalho (Selseleh *et al.*, 2025).

Para além dessas medidas, Selseleh *et al.* (2025) afirmam a importância da implementação de mecanismos de suporte mais proativos e universalizados, que não dependam da revelação de um diagnóstico de deficiência para serem acessados. Tais suportes podem ser promovidos por meio da implementação do Modelo Universal de Aprendizagem ou por meio de políticas de trabalho e possibilidades acessíveis a todos os funcionários e não apenas aos que relatam algum tipo de deficiência (Selseleh *et al.*, 2025). Segundo os estudos analisados, tais medidas são importantes porque é dentro da

cultura organizacional da empresa que se desenrola um dos dilemas mais complexos para o trabalhador neurodivergente: a decisão de divulgar ou não sua condição.

Por um lado, a revelação do diagnóstico é, na maioria das vezes, o pré-requisito formal para acessar acomodações e suportes garantidos por lei ou por políticas internas. Por outro, essa mesma revelação pode expor o indivíduo ao risco real de estigma, preconceito, discriminação, mal-entendidos por parte de colegas e gestores e, em casos extremos, à perda do emprego (Moris *et al.*, 2025). A decisão de revelar ou não o diagnóstico a empresa parece ser influenciada por uma série de fatores pessoais e contextuais, como: (a) idade no momento do diagnóstico; (b) políticas e cultura do local de trabalho; (c) percepção de como a notícia será recebida por supervisores e colegas; (d) nível de demandas sensoriais e sociais do ambiente; e (e) necessidade de acomodações, como flexibilidade de horários ou trabalho remoto (Moris *et al.*, 2025).

Segundo os achados de Moris *et al.* (2025), um ambiente organizacional verdadeiramente inclusivo é aquele em que a neurodiversidade é normalizada a ponto de os benefícios da divulgação do diagnóstico superarem os riscos potenciais.

4.4.2. INTERVENÇÕES E ESTRATÉGIAS DE SUPORTE

As intervenções e estratégias de suporte à inclusão de indivíduos neurodivergentes podem ser detalhadas em duas vertentes principais: aquelas focadas no desenvolvimento de habilidades e no suporte direto ao indivíduo, e aquelas direcionadas à capacitação da organização e à transformação do ambiente de trabalho.

Intervenções focadas no indivíduo são aquelas que visam aprimorar as habilidades de trabalhadores neurodivergentes e garantir um melhor alinhamento entre suas potencialidades e as demandas da função no trabalho. Entre essas estratégias, o *Emprego com Suporte* (*Supported Employment*) destaca-se como a abordagem mais eficaz e mais defendida para promoção do acesso e manutenção no mercado de trabalho competitivo — isto é, empregos no mercado regular, com as mesmas condições, responsabilidades e remuneração que os demais trabalhadores sem deficiência (Wen *et al.*, 2024; Bölté *et al.*, 2025).

Evidências indicam que programas intensivos baseados nesse modelo, conduzidos por especialistas em empregos, levaram até 90% dos participantes com autismo a conquistar posições competitivas. Além de ampliar oportunidades de trabalho, essa intervenção está associada à melhoria da qualidade de vida e ao aumento das chances de empregabilidade futura (Wen *et al.*, 2024; Bölté *et al.*, 2025). O funcionamento bem-sucedido do *emprego com suporte* depende de vários fatores interligados, incluindo

o fornecimento de serviços como *job coaching*, assistência na busca por emprego, serviços de transporte, preparação para a vida profissional, treinamento e reabilitação, além do uso de análise detalhada da adequação pessoa-trabalho e do planejamento de processos de transição (Wen *et al.*, 2024).

Para além desse formato, outras intervenções avaliadas (Patten *et al.*, 2024) incluem: (a) programas voltados ao aumento de habilidades vocacionais, de comunicação, sociais e de gerenciamento de tarefas, como o programa *PEERS for Young Adults* (Laugenson *et al.*, 2015; Mcvey *et al.*, 2016); (b) intervenções terapêuticas e voltadas à promoção do bem-estar, como práticas de Terapia Cognitivo-Comportamental e intervenções baseadas em *Mindfulness* (MBSR), adaptadas para serem afirmativas às perspectivas neurodivergentes; (c) programas de mentoria e suporte personalizados, centrados na pessoa, voltados para melhorar o autoconhecimento, o empoderamento e o suporte social de pessoas neurodivergentes (Moris *et al.*, 2025); e (d) uso de tecnologias assistivas para aprimorar o desempenho e as habilidades de comunicação relevantes para o trabalho (Beer *et al.*, 2022).

Quanto a intervenções focadas em organizações, estas têm como objetivo gerar mudanças no ambiente organizacional, reconhecendo que a inclusão é uma responsabilidade compartilhada. Para além dos aspectos organizacionais já mencionados, estratégias nesta área incluem: (a) a capacitação de gerentes e colegas sobre a neurodiversidade, abordando tanto os pontos fortes quanto os desafios associados, buscando desmistificar estereótipos e abordar o problema da *dupla empatia* (i.e. *double empathy problem*, Milton, 2012), que descreve as dificuldades de comunicação mútua entre indivíduos neurotípicos e neurodivergentes, construindo estratégias de entendimento compartilhado (WEN *et al.*, 2024) e (b) a adaptação de processos de recursos humanos, transformando práticas de recrutamento e seleção — incluindo a reformulação de entrevistas, que tradicionalmente favorecem habilidades sociais específicas — para permitir que candidatos neurodivergentes demonstrem suas competências técnicas e analíticas de forma mais eficaz (Moris *et al.*, 2025).

Estudos a respeito de como as intervenções mencionadas devem ser providenciadas para reduzir barreiras e potencializar facilitadores propõem duas abordagens diferentes. Por um lado, alguns autores defendem a adoção de princípios do *Modelo de Desenho Universal*, propondo um planejamento proativo de ambientes e práticas de trabalho voltadas à criação de contextos mais acessíveis, previsíveis e que atendam às diferentes necessidades de todos os empregados, sem depender de uma

divulgação formal do diagnóstico para acessá-los (Selseleh *et al.*, 2025; Moris *et al.*, 2025). Por outro lado, alguns autores alertam que medidas de desenho universal não são suficientes para abarcar a ampla variabilidade das condições neurodivergentes, defendendo que acomodações mais eficazes são aquelas personalizadas individualmente, considerando as características, preferências e demandas específicas de cada trabalhador (Weber *et al.*, 2022). Sendo assim, sugere-se que medidas de desenho universal sejam implementadas junto a adaptações individualizadas, voltadas a atender às necessidades singulares de cada trabalhador, de forma a integrar a equidade e a flexibilidade como princípios centrais de uma inclusão organizacional efetiva (Moris *et al.*, 2025).

Por fim, ressalta-se que para que estas intervenções sejam eficazes e eticamente responsáveis, todos os estudos ressaltam que é crucial que elas sejam conduzidas a partir de abordagens neuroafirmativa e baseada em forças, que valorize a neurodiversidade como uma variação natural e benéfica, capaz de promover bem-estar, autonomia e contribuir ambientes mais inclusivos e produtivos (Moris *et al.*, 2025; Rollnik-Sadowska; Grabińska, 2024; Bölté *et al.*, 2025; Selseleh *et al.*, 2025; Weber *et al.*, 2022; Patten *et al.*, 2024). Em outras palavras, o desafio central não é “ajustar” os indivíduos para que se adequem a sistemas rígidos, mas sim repensar e redesenhar esses sistemas de forma a criar ambientes nos quais a neurodiversidade seja reconhecida como uma variação natural da espécie humana, que pode ser fonte de forças e qualidades, tanto para trabalhadores neurodivergentes quanto para seus empregadores.

5. CONCLUSÃO

Esta revisão guarda-chuva teve como objetivo mapear a literatura sobre neurodiversidade e trabalho, identificando os tipos de estudo realizados, os grupos neurodivergentes investigados e as principais evidências disponíveis.

Em termos metodológicos, observou-se que a literatura atual é predominantemente composta por estudos descritivos e qualitativos. Embora essas abordagens sejam fundamentais para dar voz às experiências de trabalhadores neurodivergentes, entende-se que é importante que futuros estudos explorem o uso de métodos mistos e longitudinais, que permitam integrar a subjetividade das narrativas individuais com análises quantitativas mais importantes para avaliar de forma mais sistemática a eficácia de intervenções e estratégias de suporte. Avançar nesse sentido pode contribuir para práticas organizacionais mais inclusivas, sustentáveis e centradas nas necessidades reais das pessoas, promovendo ambientes de trabalho que reconheçam a neurodiversidade

como uma fonte de potencial e inovação.

A respeito dos grupos investigados, quatro estudos abordaram as neurodivergências de forma geral, quatro focaram em pessoas no espectro autista, um em indivíduos com dislexia e outro em transtornos de aprendizagem em geral. Notou-se escassez de dados referentes à caracterização sociodemográfica das amostras analisadas, ressaltando a importância de que futuros estudos avancem nessa direção, incorporando variáveis relacionadas à interseccionalidade e tipos de neurodivergência, de forma a permitir capturar de forma mais adequada a complexidade das experiências de trabalhadores neurodivergentes. A inclusão sistemática desses indicadores pode contribuir para compreender como diferentes formas de desigualdade se sobrepõem e modulam as oportunidades, barreiras e vivências de inclusão no trabalho, além de auxiliar na formulação de políticas e intervenções sensíveis às necessidades de cada população.

Em termos de evidências, os estudos analisados concentraram-se em três eixos temáticos: percepções de empregadores sobre a neurodiversidade, barreiras e facilitadores da inclusão e sucesso profissional, e intervenções e estratégias de suporte. Esses eixos articulam diferentes dimensões da relação entre neurodiversidade e trabalho, compondo um panorama que evidencia tanto os avanços quanto os desafios presentes na vida de pessoas neurodivergentes que trabalham.

Os resultados encontrados indicam que as percepções de empregadores ainda refletem uma lógica biomédica e de déficit, embora evidências crescentes apontem que a inclusão de pessoas neurodivergentes favorece inovação, criatividade e produtividade. No eixo das barreiras e facilitadores, observa-se que experiências inclusivas bem-sucedidas dependem da interação entre fatores individuais, interpessoais e institucionais, destacando-se o alinhamento entre perfil e função. Observa-se também que barreiras estruturais, como o estigma e a ausência de políticas neuroafirmativas, ainda limitam o pertencimento, enquanto práticas de flexibilidade, ajustes sensoriais e lideranças capacitadas favorecem a permanência, engajamento e bem-estar de pessoas neurodivergentes no trabalho. Em intervenções e estratégias, ressaltam-se os benefícios do Emprego com Suporte, mentorias, formações em neurodiversidade, e aplicação de princípios do Design Universal junto a adaptações individualizadas.

Por meio destes achados, essa pesquisa forneceu um panorama geral do atual estado da literatura sobre neurodiversidade e trabalho, compartilhando as evidências disponíveis e indicando lacunas e possíveis caminhos para futuras investigações.

Como limitações da pesquisa, destaca-se que não foi possível conduzir análises de

viés dos estudos incluídos nas revisões analisadas, pois estes dados não estavam disponíveis para consulta. Ademais, todas as revisões que atenderam aos critérios de inclusão foram conduzidas em países desenvolvidos, de língua inglesa. Isso sugere cuidado na generalização dos achados para contextos culturais e econômicos diferentes, e aponta para escassez de estudos brasileiros sobre essa temática. Neste sentido, considera-se que futuras pesquisas, brasileiras, investigando como questões relativas à neurodiversidade e trabalho se dão no país, são essenciais para fortalecer políticas públicas, práticas e culturas organizacionais mais inclusivas a nível nacional.

REFERÊNCIAS

ALI, M.; GRABARSKI, M. K.; BAKER, M. An exploratory study of benefits and challenges of neurodivergent employees: Roles of knowing neurodivergents and neurodiversity practices. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 43, n. 2, p. 243–267, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2023-0092>.

BEER, M.; DE LOS REYES, J.; LE, S. Cognitive diversity in organizations: Integrating neurodiversity and innovation research. **Human Resource Management Review**, v. 35, n. 2, p. 100985, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2023-0092>.

BÖLTE, S. *et al.* Career guidance and employment issues for neurodivergent individuals: A scoping review and stakeholder consultation. **Human Resource Management**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2023-0092>.

BÖLTE, S.; SALOMONE, E.; WONG, C. Neurodiversity at work: From awareness to inclusive practice. **Frontiers in Psychology**, v. 16, p. 1567423, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2023-0092>.

BOTHA, M. *et al.* The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. **Autism: The International Journal of Research and Practice**, v. 28, n. 6, p. 1591–1594, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/13623613241237871>.

DOYLE, N. Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. **British Medical Bulletin**, v. 135, n. 1, p. 108–125, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.

GOLDBERG, H. Unraveling neurodiversity: Insights from neuroscientific perspectives. **Encyclopedia**, v. 3, n. 3, p. 972–980, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/encyclopedia3030070>.

IQBAL, Q.; VOLPONE, S. D.; PIWOWAR-SULEJ, K. Workforce neurodiversity and workplace avoidance behavior: The role of inclusive leadership, relational energy, and

self-control demands. **Human Resource Management**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrm.22249>.

MARBLE, J.; CHABRIA, K.; JAYARAMAN, R. **Neurodiversity for dummies**. Hoboken: Wiley, 2024.

MILTON, D. On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. **Disability & Society**, v. 27, n. 6, p. 883–887, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.710008>

MORIS, J.; OLIVEIRA, T.; GRUBER, M. Barriers and facilitators to neurodivergent inclusion in the workplace: A systematic review. **Work, Employment and Society**, v. 39, n. 1, p. 22–38, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017024123456>.

PATTEN, E.; TAYLOR, J.; SAUNDERS, K. Digital mentoring for neurodivergent employees: A randomized pilot study. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 61, n. 3, p. 245–258, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/JVR-240145>.

RIJSWIJK, E. V.; SØRENSEN, J.; TØNDER, L. Harnessing cognitive diversity: Rethinking inclusion and organizational design. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 61, n. 2, p. 147–166, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0021886324120125>.

ROLLNIK-SADOWSKA, E.; GRABIŃSKA, J. Socioeconomic determinants of neurodiverse employment and social inclusion. **Social Indicators Research**, v. 168, n. 2, p. 545–564, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03084-1>.

ROLLNIK-SADOWSKA, E.; GRABIŃSKA, V. Managing neurodiversity in workplaces: A review and future research agenda for sustainable human resource management. **Sustainability**, v. 16, n. 15, p. 6594, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su16156594>.

SELSELEH, P.; HAYNES, L.; BROOKS, R. Flexible work design and neurodivergent inclusion: A longitudinal analysis of hybrid models. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 30, n. 1, p. 112–128, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/ocp0000359>.

SHARMA, K.; MAKHIJA, T. K. Neurodiversity and global business strategies: Embracing diversity in the globalized workplace. **South Asian Research Journal of Business and Management**, v. 6, n. 2, p. 41–47, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2024.v06i02.003>.

SOUTHEY, L.; LLOYD, C.; HALL, J. Workplace belonging among neurodivergent employees: Insights from qualitative meta-synthesis. **Disability and Rehabilitation**, v. 46, n. 8, p. 1241–1255, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638288.2023.2234718>.

TOMCZAK, M. T.; KULIKOWSKI, K. Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism: The Job Demands-Resources theory perspective.

Current Psychology, v. 43, n. 2, p. 1–13, 2023. Disponível em:

<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>.

VAN RIJSWIJK, E.; SØRENSEN, J.; TØNDER, L. Cognitive diversity and inclusion: Theoretical frameworks and managerial implications. **Journal of Organizational**

Behavior, v. 46, n. 3, p. 359–377, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.2751>.

WEBER, C.; BLUME, T.; JENSEN, P. Expanding neurodiversity: Employment experiences of workers with ADHD and dyslexia. **Disability Studies Quarterly**, v. 42, n. 4, p. 45–59,

2022. Disponível em: <https://doi.org/10.18061/dsq.v42i4.8661>.

WEN, C.; GOH, J.; TAN, S. Employers' perceptions and workplace inclusion of neurodivergent employees: A systematic review. **Journal of Vocational Behavior**, v. 148, 103883, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103883>.