

Neurodiversidade e Trabalho: Uma Revisão Guarda-Chuva

Neurodiversity and Work: An Umbrella Review

Neurodiversidad y Trabajo: Una Revisión Umbrella

Revisões da literatura e metanálises

Gabriela Trombeta¹

<https://orcid.org/0000-0001-5485-1239>

E-mail:

gabriela_trombeta@hotmail.com

Ana Carolina Merlin Ferreira²

<https://orcid.org/0009-0008-9733-9639>

E-mail: acarolmerlin@outlook.com

Isabella Ariadne Ferrari Bernardes³

<https://orcid.org/0009-0008-0886-0909>

E-mail:

isabella_ariadne@hotmail.com

¹ Universidade Federal de São Carlos, São Carlos (UFSCar), São Paulo (SP), Brasil

² Universidade Estadual Paulista (Unesp), Bauru, São Paulo (SP), Brasil

³ Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais (HRAC/Centrinho) da Universidade de São Paulo (USP), Bauru, São Paulo (SP), Brasil

Editora Associada Responsável:

Silvia Miranda Amorim

<https://orcid.org/0000-0002-3066-0005>

Como citar:

Trombeta, G., Ferreira, A. C. M., & Bernardes, I. A. F. (2026). Neurodiversidade e Trabalho: uma revisão guarda-chuva. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e26816. <https://doi.org/10.5935/rpot/e26816>

Resumo: A neurodiversidade tem ganhado crescente atenção nos debates sobre o trabalho contemporâneo. Este trabalho tem como objetivo realizar uma revisão guarda-chuva da produção científica acerca da neurodiversidade em contextos ocupacionais, identificando: que tipos de estudo têm sido realizados; a que tipo de neurodiversidade se referem; e quais são as evidências disponíveis. A busca ocorreu nas bases Psycnet, PubMed, Web of Science, Scopus, SciELO, Redalyc e BVS Saúde. Foram selecionadas dez revisões relacionadas à neurodiversidade e trabalho, realizadas com adultos trabalhadores, revisadas por pares e publicadas em português, inglês ou espanhol, nos últimos 5 anos. Predominaram estudos descritivos e qualitativos. As evidências concentraram-se em três eixos temáticos: percepções de empregadores sobre a neurodiversidade no contexto de trabalho; barreiras e facilitadores da inclusão e sucesso profissional; e intervenções e estratégias de suporte. Futuras pesquisas devem ampliar grupos estudados, incorporar variáveis sociodemográficas e utilizar métodos mistos e longitudinais.

Palavras-chave: transtornos de neurodesenvolvimento, trabalho, revisão, transtorno do espectro autista, psicologia organizacional.

Abstract: Neurodiversity has gained increasing attention in debates on contemporary work. This study aims to conduct an umbrella review of the scientific literature on neurodiversity in occupational contexts, identifying: the types of studies that have been conducted; the forms of neurodiversity addressed; and the available evidence. Searches were conducted in PsycNet, PubMed, Web of Science, Scopus, SciELO, Redalyc, and BVS Saúde. Ten reviews focusing on adult workers, published in Portuguese, English, or Spanish within the previous five years met the inclusion criteria. Descriptive and qualitative approaches were most prevalent. Findings converged around three thematic domains: employers' perceptions of neurodiversity; barriers and facilitators to inclusion and professional success; and workplace interventions and support strategies. Further research should expand the studied groups, incorporate sociodemographic variables, and employ mixed and longitudinal methods to strengthen the overall evidence base.

Keywords: neurodevelopmental disorders, employment, literature review, autism spectrum disorder, organizational psychology.

Resumen: La neurodiversidad ha ganado creciente atención en los debates sobre el trabajo contemporáneo. Este estudio tiene como objetivo realizar una revisión paraguas de la producción científica sobre la neurodiversidad en contextos laborales, identificando: los tipos de estudios realizados; las formas de neurodiversidad abordadas; y las evidencias disponibles. Las búsquedas se realizaron en PsycNet, PubMed, Web of Science, Scopus, SciELO, Redalyc y BVS Salud. Diez revisiones centradas en adultos trabajadores, publicadas en portugués, inglés o español durante los cinco años previos, cumplieron los criterios de inclusión. Predominaron los enfoques descriptivos y cualitativos. Los hallazgos convergieron en tres dominios temáticos: percepciones de los empleadores sobre la neurodiversidad; barreras y facilitadores para la inclusión y el éxito profesional; e intervenciones y estrategias de apoyo en el lugar de trabajo. Futuras investigaciones deberían ampliar los grupos estudiados, incorporar variables sociodemográficas y emplear métodos mixtos y longitudinales para fortalecer la base general de evidencia.

Palabras clave: trastornos del neurodesarrollo, trabajo, revisión de la literatura, trastorno del espectro autista, psicología organizacional.

Introdução

A neurodiversidade refere-se à pluralidade de funcionamentos do sistema nervoso (Goldberg, 2023), manifestada por variações na forma como os seres humanos sentem, pensam, se comunicam 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. Já se ela difere muito de como a maioria das pessoas experimenta o mundo, apresentando traços neuronais 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 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), próximo ao conceito de biodiversidade amplamente aceito nas ciências biológicas (Hutson & Hutson, 2023).

Nessa perspectiva, 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 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., 2024; Doyle, 2020). Logo, para além de um conceito, a neurodiversidade consiste em um movimento social que tem como objetivo quebrar estruturas de exclusão, aumentando o reconhecimento e normalização da heterogeneidade neurocognitiva humana para promover uma maior conscientização, aceitação e inclusão de pessoas com diferentes funcionamentos cognitivos na sociedade contemporânea (Goldberg, 2023).

Embora os conceitos de neurodiversidade e neurodivergência estejam historicamente associados a pessoas autistas (Botha et al., 2024), a comunidade neurodivergente também 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 bipolaridade, por exemplo) (Doyle, 2020).

Apesar desta ampla variedade de funcionamentos cognitivos, em processos de avaliação psicológica é comum que todos eles se diferenciem de pessoas neurotípicas em processos de avaliações psicológicas, englobando funções executivas (por exemplo, testes de inteligência que contemplam habilidades espaciais, visuais, verbais, de memória, entre outras). Enquanto neurotípicos tendem a apresentar um nível semelhante de desempenho (alto, baixo ou médio) em suas habilidades cognitivas, indivíduos neurodivergentes frequentemente demonstram uma variabilidade muito grande, apresentando altíssimo desempenho em algumas habilidades e baixo desempenho em outras (Doyle, 2020). Isso significa que, por um lado, pessoas neurodivergentes podem enfrentar demandas específicas, mas, por outro, podem possuir potencialidades que nem sempre estão disponíveis da mesma forma para pessoas neurotípicas (Tomczak & Kulikowski, 2024). Por exemplo, pessoas com dislexia costumam apresentar pontuações mais baixas em memória de trabalho e velocidade de processamento, porém, tendem a ter melhor desempenho em raciocínio abstrato global, visual e espacial do que pessoas neurotípicas (Taylor & Vestergaard, 2022). Pessoas no espectro autista tendem a ter habilidades mais elevadas no processamento de trabalhos complexos, identificação de padrões e tarefas repetitivas, e pessoas com TDAH tendem a ter habilidades superiores de resolução criativa de problemas (Ali et al., 2024).

Atualmente, estima-se que ao menos 20% da população (ou seja, uma a cada cinco pessoas) seja 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 de sua prevalência e não saibam como lidar com pessoas neurodivergentes de forma a promover suas potencialidades (Ali et al., 2024).

Um dos principais cenários em que isso acontece é no mercado de trabalho. Apesar do crescente reconhecimento das potencialidades associadas às neurodivergências, organizações ainda demonstram resistências e limitações no desenvolvimento e implementação de práticas inclusivas efetivas (Iqbal et al., 2025). Esse atraso se reflete em taxas elevadas de desemprego e subemprego (estimadas entre 85% e 90%, Branicki et al., 2024). Em contrapartida, a neurodiversidade tem começado a ser reconhecida como uma fonte potencial de vantagem competitiva para empresas (Tomczak & Kulikowski, 2024), e, à medida que a força de trabalho global cresce, entende-se que é crucial desenvolver e implementar estratégias que não apenas acomodem, mas também potencializem as capacidades únicas de indivíduos neurodivergentes (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024).

A compreensão da neurodiversidade no contexto laboral é uma área de pesquisa ainda recente. Permanecem os escassos estudos voltados a sintetizar evidências sobre como criar, gerenciar e

manter condições de trabalho saudáveis e sustentáveis tanto para trabalhadores neurodivergentes quanto para seus empregadores (Ali et al., 2024). Tais estudos são importantes para subsidiar práticas e políticas mais efetivamente 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. Diante deste cenário, 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 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.

Método

Inicialmente, o estudo havia sido planejado como uma revisão sistemática da literatura. No entanto, durante os primeiros processos de buscas nas bases de dados, identificou-se um número expressivo de revisões sobre neurodiversidade em contextos ocupacionais. Assim, o escopo do estudo foi ampliado e adotou-se o delineamento de revisão guarda-chuva.

As revisões guarda-chuva (*umbrella reviews*), também chamadas de *overviews of reviews* ou *reviews of reviews*, são um tipo de síntese de evidências que reúne e integra os resultados de diferentes revisões sobre um determinado tema. Nesse tipo de estudo, a unidade de análise não são os estudos primários, mas as próprias revisões já realizadas (Liu et al., 2025). Essa abordagem é particularmente pertinente quando existe um conjunto crescente de revisões sobre um determinado campo, permitindo obter uma visão ampla da produção científica disponível, comparar resultados de diferentes revisões e identificar convergências, divergências e lacunas no conhecimento. Embora as definições mais tradicionais de revisão guarda-chuva tenham como foco revisões sistemáticas e meta-análises, o presente estudo adotou esse delineamento como uma síntese de segundo nível, considerando diferentes modalidades de revisão que empregaram procedimentos sistematizados de busca e seleção da literatura.

A revisão guarda-chuva foi conduzida segundo os protocolos PRIOR (Gates et al., 2022) e PRISMA (Page et al., 2022). A busca foi realizada nas bases Psycnet, PubMed, Web of Science, Scopus, SciELO e BVS Saúde, selecionadas por serem bases internacionais e latino-americanas com produções científicas relevantes. As bases foram acessadas por meio do Portal de Periódicos CAPES, em 8 de maio de 2025. Foram utilizados os descritores “neurodiversity AND work”, “neurodiversidade AND trabalho” e “neurodiversidad AND trabajo”, aplicados ao campo de título, resumo e palavras-chave, sem uso de filtros adicionais. Sinônimos diagnósticos (e.g. termos específicos relacionados a transtornos do neurodesenvolvimento) não foram utilizados para priorizar a captação de estudos voltados ao paradigma da neurodiversidade em detrimento de modelos biomédicos tradicionais.

Os registros obtidos foram exportados no *software Parsif.al* para seleção por pares. Na triagem inicial, foi realizada a análise do título e resumo dos registros. Quando essas informações não eram suficientes, o artigo completo era analisado. Isso foi feito por duas revisoras independentes. Discordâncias foram resolvidas por consenso ou por uma terceira juíza.

Foram incluídas neste estudo publicações que atendiam aos seguintes critérios de inclusão: (a) revisões de escopo, sistemáticas, sistemáticas-integrativas ou meta-análises; (b) que se referiam a temas relacionados à 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, a fim de contemplar a produção científica mais recente, considerando o caráter emergente do campo e as transformações contemporâneas nas práticas organizacionais de diversidade e inclusão. Foram rejeitados artigos duplicados e que não atendiam a qualquer um dos critérios de inclusão. Foram excluídas revisões narrativas, por não apresentarem necessariamente procedimentos sistematizados de identificação e seleção dos estudos. Também foram excluídos artigos referentes exclusivamente à neurodiversidade no ensino superior, sem relação com o contexto profissional, pois apesar do contexto universitário aproximar as pessoas de questões relativas ao trabalho, ele possui características distintas do mercado de trabalho em si. Revisões que contemplassem diferentes contextos, incluindo o ensino superior e o trabalho, foram consideradas elegíveis quando apresentavam resultados relacionados à população trabalhadora ou a contextos de trabalho.

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, as colunas de objetivos e resultados passaram por um processo de análise temática segundo o modelo de seis etapas de Clarke & Braun (2013), realizado manualmente com auxílio do Google Tables.

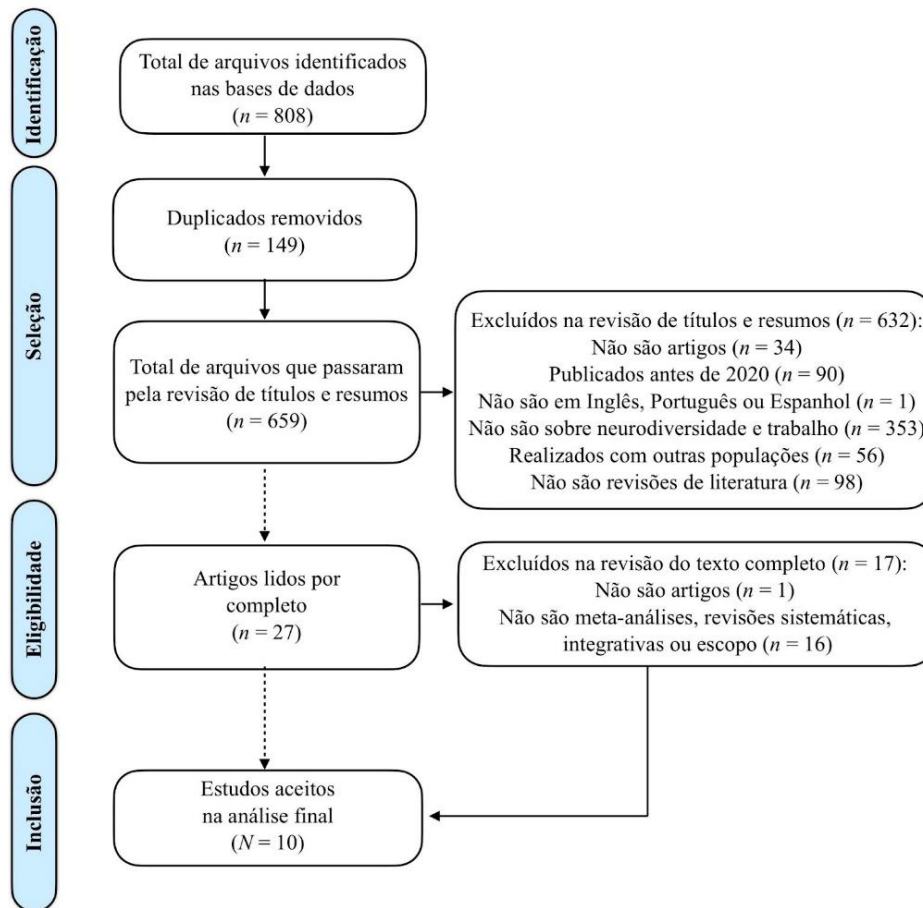
Resultados

No total, 808 registros foram recuperados. Destes, 149 foram excluídos por duplicidade. Os 659 restantes foram avaliados conforme os critérios de inclusão e exclusão (Figura 1). Dez revisões internacionais foram selecionadas para análise. Em conjunto, as revisões incluíam 481 estudos primários, publicados entre 2000 e 2025, totalizando pelo menos 11.178 participantes (Tabela 1).

Entre revisões analisadas, três são de escopo, cinco sistemáticas e duas sistemáticas-integrativas. Elas sintetizam resultados de estudos primários de diversos tipos, incluindo ensaios clínicos, estudos experimentais, observacionais, de coorte, estudos de caso ou estudos qualitativos (com entrevistas semiestruturadas em profundidade, entrevistas de história de vida, entrevistas narrativas e grupos focais). Apesar desta diversidade, foram predominantes estudos qualitativos, seguidos por delineamentos observacionais transversais. Com exceção de uma revisão (Patten et al., 2024), todas as outras apresentaram seus resultados de forma predominantemente qualitativa.

Tabela 1*Visão Geral das Revisões Analisadas*

Autores (Ano)	Tipo de Revisão	Objetivos	Período dos Estudos	N Estudos	Caracterização dos participantes
Beer et al. (2022)	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
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
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
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
Rijswijk et al. (2025)	Integrativa	Revisar a literatura sobre diversidade cognitiva e neurodiversidade em grupos (incluindo organizações)	sem período delimitado	71	total não reportado
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
Selseleh et al. (2025)	Sistemática Integrativa	Prover recomendações para profissionais de Recursos Humanos e Gestão, com foco em orientações e treinamentos mais inclusivos e equitativos voltados a adultos com transtornos de aprendizagem	sem período delimitado	41	8201 professores, membros acadêmicos, estudantes, instrutores e facilitadores com diferentes neurodivergências.
Southey et al. (2024)	Escopo	Identificar quais são as perspectivas e experiências de adultos autistas em relação a trabalhos do tipo competitivos	sem período delimitado	32	1171 adultos autistas, de 18 a 75 anos, 42% mulheres 55% homens, 2,5% "outros"
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 com TEA, TDAH, dislexia ou outros transtornos de aprendizagem, de 18 a 80 anos. Mesma proporção de homens e mulheres, de diferentes áreas de atuação, com graduação
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

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

Populações contempladas

Quatro estudos tiveram como objetivo olhar para questões de trabalho e neurodivergências de forma geral, sem distinção diagnóstica. Quatro concentraram-se em pessoas no espectro autista, uma em pessoas com dislexia e uma em transtornos de aprendizagem de modo geral.

As amostras contemplaram participantes entre 18 e 80 anos, com médias comumente variando entre 30 e 40 anos. Conforme descrito na Tabela 1, poucas revisões reportaram a caracterização demográfica dos participantes (como gênero e etnia), e algumas não reportaram o total de participantes dos estudos analisados. Com exceção de Selseleh et al. (2025) e Wen et al. (2024) e todos os estudos contaram exclusivamente com participantes neurodivergentes.

Temas abordados

As revisões analisadas concentraram-se em três 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 potencialidades.

Percepções de empregadores sobre a neurodiversidade no contexto de trabalho

Este tema se refere à forma como empregadores, gestores e colegas de trabalho percebem a neurodiversidade, assim como 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 resultam em menor produtividade e maior custo, (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, atribuindo dificuldades de adaptação ao indivíduo, em vez de considerar o contexto organizacional como um todo.

Devido a esses múltiplos fatores, empregadores e colegas de trabalho tendem a superestimar dificuldades e subestimar benefícios de empregar pessoas neurodivergentes, resultando em práticas de contratação e inclusão que, mesmo com intenções positivas, podem reproduzir práticas de exclusão e capacitismo (Wen et al., 2024). Essas percepções e atitudes são atribuídas a pouco conhecimento sobre neurodivergências e/ou conhecimentos imprecisos, baseados em experiências

pessoais limitadas, suposições e estigmas enraizados culturalmente (Bölte et al., 2025; Wen et al., 2024).

Em contrapartida, as revisões também evidenciam o quanto a contratação de pessoas neurodivergentes pode trazer benefícios para os empregadores. Características específicas, como foco, persistência, atenção a detalhes, criatividade, pensamento lógico e lealdade, podem aumentar eficiência, precisão e inovação no trabalho (Beer et al., 2022). A diversidade cognitiva promovida por equipes com indivíduos neurodivergentes parece favorecer a integração de conhecimentos e qualidade de decisões, estimulando criatividade, desempenho e inovação (Rijswijk et al., 2025). Além disso, práticas de gestão de recursos humanos inclusivas parecem aumentar a satisfação dos empregados, melhorar a reputação organizacional e ampliar o capital humano (Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024), apontando para potenciais vantagens competitivas.

Segundo as revisões analisadas, percepções e atitudes mais positivas sobre a 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 (organizações com experiência anterior na contratação e suporte a pessoas com deficiência são mais propensas a ter atitudes favoráveis) e (c) acesso a programas de suporte externos à empresa.

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. Agrupando os resultados de diversos estudos, foi possível identificar que barreiras e facilitadores coexistem, interagem entre si e operam em múltiplos níveis - incluindo aspectos individuais, interpessoais, organizacionais e ambientais.

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; Morris et al., 2025; Southey et al., 2024; Wen et al., 2024). Como facilitadores, destaca-se a importância de uma abordagem baseada em forças (i.e., *strengths-based approach*) em que atributos como a orientação a detalhes, precisão, eficiência e um alto grau de lealdade ao trabalho são diferenciais valorizados.

Quando há um bom alinhamento entre as habilidades, os interesses restritos, a motivação intrínseca da pessoa neurodivergente e as responsabilidades e habilidades esperadas no cargo de trabalho (i.e. *Person-Job Fit*), estes estão associados a maior sucesso profissional, maior produtividade e satisfação no trabalho (Bölte et al., 2025), engajamento, senso de propósito, autonomia, competência e crescimento pessoal e profissional (Morris et al., 2025). Tal alinhamento também é importante em relação a aspectos sensoriais. Características individuais de processamento sensorial podem ser facilitadoras ou barreiras, a depender de como o ambiente de trabalho dá ou não abertura e acomodação para estes traços individuais (Morris et al., 2025).

Apesar de o alinhamento entre as características pessoais e as características do trabalho ser fundamental para os desfechos observados, as revisões ressaltam que, devido às dificuldades de inserção no mercado, a maior parte dos adultos neurodivergentes acaba aceitando qualquer emprego disponível, ao invés de vagas compatíveis com seus desejos, habilidades, interesses e necessidades (Bölte et al., 2025). Nestes casos, a falta de alinhamento entre as características da pessoa e do trabalho impacta negativamente as experiências de inclusão e retenção profissional (Morris et al., 2025). Em cenários nos quais as pessoas sentem ter opções de escolha sobre seu trabalho (no sentido financeiro), a possibilidade de revelar sobre a neurodivergência e esta ser bem recebida foi apontada por elas como fator que mais valorizam nos processos de contratação, seguido pela disponibilidade de recursos de educação, suportes extras e orientação, sendo a compensação financeira classificada como o critério menos determinante (Wen et al., 2024).

Em relação a outros fatores individuais relevantes, Bölte et al. (2025) destacam que: (a) experiências prévias de trabalho são preditores de sucesso mais importantes para o emprego posterior; (b) fatores moderadores, como a presença de problemas de saúde mental e somática (por exemplo, ansiedade e depressão), podem, em alguns casos, desempenhar um papel maior no sucesso profissional do que outras características centrais da neurodivergência; e (c) que características sociodemográficas também influenciam nos processos de contratação, sendo que, em estudos com pessoas com 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.

Aspectos interpessoais. Como barreiras relacionadas aos aspectos interpessoais, destacaram-se questões relativas a desafios de comunicação em interações sociais no contexto do trabalho. Neste âmbito, as principais barreiras identificadas se referem ao estigma, discriminação e capacitismo. Estes são expressos como maus-tratos por colegas de trabalho, exclusão das atividades, bullying, injustiça, desconfiança, falta de compreensão e julgamento. Tais barreiras foram relatadas em todos os estudos analisados, estando associadas a vivências de isolamento social no local de trabalho e ciclos constantes de desemprego e subemprego (Morris et al., 2025).

Como forma de lidar, serem mais aceitas e tentar evitar a discriminação, todas as revisões analisadas mencionam que pessoas neurodivergentes se sentem pressionadas a "mascarar" seus traços, buscando suprimir aspectos neurodivergentes para se adequar às expectativas sociais neurotípicas (i.e., *masking*). Embora tais práticas tenham a intenção de facilitar a aceitação social, possuem impactos significativos na saúde mental, como ansiedade, depressão, esgotamento e isolamento, os quais também resultam em desafios profissionais (Morris et al., 2025).

Em contrapartida, relacionamentos de qualidade no ambiente trabalho são facilitadores críticos para contratação e retenção de trabalhadores neurodivergentes, sendo essencial para reduzir minimamente os efeitos negativos do estigma e da necessidade de mascaramento. Neste contexto, o fator facilitador mais destacado pelos estudos é a presença de colegas de trabalho e supervisores que são pacientes, atenciosos, solidários, respeitosos e aceitam as neurodivergências e diferenças individuais (Bölte et al., 2025; Morris et al., 2025). O conhecimento e a compreensão do supervisor e dos colegas sobre neurodiversidade e inclusão também são muito valorizados, pois fundamentam a capacidade de viabilizar o emprego e aumentam a confiança dos empregados e seus colegas (Wen et al., 2024). Essas dinâmicas interpessoais, entretanto, são profundamente influenciadas pelas estruturas e ambientes organizacionais mais amplos que as sustentam.

Aspectos organizacionais. As principais barreiras identificadas incluem: (a) a persistência do paradigma biomédico entre empregadores, atribuindo problemas no contexto de trabalho exclusivamente às pessoas neurodivergentes e apresentando resistência em oferecer acomodações necessárias (Beer et al., 2022; Morris et al., 2025), (b) a falta de políticas e procedimentos inclusivos (Weber et al., 2022; Wen et al., 2024) e (c) práticas de seleção que supervalorizam habilidades sociais, desfavorecendo que candidatos neurodivergentes demonstrem outras habilidades e conhecimentos relevantes a diferentes vagas (Bölte et al., 2025).

Como facilitadores, as revisões apontam para a importância da integração de uma perspectiva neuroafirmativa na cultura e práticas organizacionais (Morris et al., 2025; Wen et al., 2024). Entre as medidas neuroafirmativas mencionadas pelos estudos estão: (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 com mais detalhes na seção de "Aspectos Ambientais", a seguir); (b) estrutura previsível e consistente no local de trabalho; (c) estilos de comunicação claros, diretos e simples - principalmente por parte de lideranças (Weber et al., 2022); e (d) treinamentos de conscientização, aceitação e educação sobre neurodiversidade para colegas e supervisores. Este último é considerado a abordagem mais eficaz para desenvolver relacionamentos positivos e apoiar a inclusão de pessoas neurodivergentes (Wen et al., 2024). Além disso, 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 pela implementação do Modelo Universal de Aprendizagem ou, por 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 as revisões, tais medidas são essenciais, pois é dentro da cultura organizacional 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, muitas vezes, o pré-requisito formal para acessar acomodações e suportes garantidos por lei ou políticas internas. Por outro lado, a revelação expõe o indivíduo a um real risco de preconceito, discriminação, mal-entendidos por parte de colegas e gestores, e até à perda do emprego (Morris et al., 2025).

Tal decisão é influenciada por uma série de fatores pessoais e contextuais. Entre eles estão: como (a) idade no momento do diagnóstico, (b) políticas e cultura do local de trabalho, (c) a percepção de como a notícia será recebida por supervisores e colegas, (d) o nível de demandas sensoriais e sociais do ambiente, (e) a necessidade de acomodações, como flexibilidade de horários ou trabalho remoto. Tais dilemas também são agravados pelo que Morris et al. (2025) descrevem como o "gatekeeping de acomodações", uma prática sistêmica em que a necessidade de um diagnóstico formal para obter suporte pressiona os funcionários a se revelarem, muitas vezes antes de se sentirem seguros para fazê-lo, colocando o ônus da adaptação no indivíduo e forçando-o a arriscar sua segurança psicológica para ter alguma chance de ter acesso a condições de trabalho mais inclusivas. Em contraste com este cenário, Morris et al. (2025) caracterizam um ambiente organizacional verdadeiramente inclusivo como aquele em que a neurodiversidade é normalizada a ponto de os benefícios da divulgação do diagnóstico superarem os riscos potenciais.

Aspectos ambientais. Em relação aos aspectos ambientais, as revisões analisadas indicam que 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). 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, além de prover possibilidades de controle sobre o ambiente. Entre estas possibilidades estão: a regulação da intensidade da luz de seu espaço de trabalho, a utilização de abafadores ou fones de ouvido, o acesso a escritórios privados, a estações de trabalho em áreas silenciosas, a cubículos à prova de som ou a salas de descompressão para pausas, uso de telas para minimizar distrações visuais, o controle da temperatura do ambiente, o acesso a itens táteis (como *fidget toys*) para autorregulação, e possibilidades de ajuste para trabalho remoto ou híbrido em períodos críticos. Tais medidas são úteis como estratégias para facilitar a inclusão ao reduzir o impacto de estímulos ambientais estressantes (Morris et al., 2025). Embora a maioria das pesquisas e diretrizes se concentre na hipersensibilidade, algumas também ressaltam a importância do controle do ambiente, acesso a objetos sensoriais e controle de esquemas de cores estimulantes para trabalhadores que experienciam hipossensibilidade e subestimulação (Weber et al., 2022).

Intervenções e Estratégias de Suporte

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

Intervenções focadas no indivíduo. Esse tipo de intervenção visa aumentar 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 Apoiado (i.e. *Supported Employment*) destacou-se como a abordagem mais eficaz e mais defendida como benéfica para a promoção do acesso e manutenção no mercado de trabalho competitivo (isto é, empregos no mercado de trabalho regular, com as mesmas condições, responsabilidades e remuneração que os demais trabalhadores sem deficiência) (Bölte et al., 2025; Wen et al., 2024).

As evidências atuais indicam que programas intensivos baseados nesse modelo, conduzidos por especialistas em emprego, 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 (Bölte et al., 2025; Wen et al., 2024). Torna-se importante ressaltar, porém, que 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, preparações para a vida profissional e treinamentos, além de envolver o uso de análise detalhada da adequação pessoa-trabalho e planejamento de processos de transição (Wen et al., 2024).

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

Intervenções focadas nas organizações. Este tipo de intervenção é focada em *mudanças no ambiente organizacional*, reconhecendo que a inclusão é uma responsabilidade compartilhada. Para além dos aspectos organizacionais já mencionados na seção de barreiras e facilitadores, estratégias-chave destas intervenções 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 - segundo o qual dificuldades de comunicação e compreensão entre indivíduos neurotípicos e neurodivergentes não são um déficit unilateral do indivíduo neurodivergente, mas uma dificuldade mútua na compreensão entre pessoas com diferentes processamentos neurológicos (Milton, 2012), construindo estratégias de comunicação compartilhada e entendimento mútuo (Wen et al., 2024); (b) a adaptação de processos de recursos humanos, transformando práticas de recrutamento e seleção, incluindo a reformulação de entrevistas para permitir que candidatos neurodivergentes demonstrem suas competências técnicas e analíticas de forma mais eficaz (Morris et al., 2025); e (c) a aplicação de princípios do Modelo de Design Universal no desenvolvimento de ambientes, políticas e processos de trabalho que sejam inerentemente acessíveis ao maior número de pessoas possível, minimizando a necessidade de adaptações individuais (Selseleh et al., 2025).

Discussão

Este estudo teve como objetivo uma revisão guarda-chuva da literatura sobre neurodiversidade e trabalho, sintetizando que tipos de estudos têm sido realizados, que populações têm sido contempladas e quais são as evidências atualmente disponíveis. As revisões analisadas contaram com amostras relativamente grandes. Apesar de seis revisões especificarem os tipos de neurodivergências investigadas, quatro abordaram neurodivergências de forma geral, sem distinguir diagnósticos específicos. Esta ausência de distinção entre os diferentes tipos de diagnóstico pode, por um lado, refletir uma tentativa de inclusão mais ampla. Entretanto, também pode ser prejudicial à produção de conhecimentos relevantes a diferentes populações, por dificultar a identificação de como determinados ambientes de trabalho podem ser percebidos de forma diferente por cada população, dificultando o conhecimento do que funciona ou não e para quem (Tomczak & Kulikowski, 2024).

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. Entre estas estão escassez de detalhes referentes à caracterização étnico-racial, de idade e gênero, o que limita 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). Logo, sugere-se que futuros estudos contemplem amostras diversificadas e representativas, e apresentem maior detalhamento de suas características, possibilitando a expansão de conhecimentos sobre como diferentes neurodivergências e interseccionalidades influenciam as experiências profissionais.

Em termos metodológicos, destacaram-se delineamentos predominantemente descritivos e qualitativos, permitindo compreender experiências vividas, percepções e barreiras enfrentadas pelos trabalhadores neurodivergentes (Southey et al., 2024; Wen et al., 2024). Tais metodologias são extremamente importantes para dar voz, visibilidade e representatividade a essa população, que constantemente é silenciada, e incompreendida (Patten et al., 2024). Porém, tal resultado também indica que a literatura ainda carece de estudos com delineamentos experimentais e longitudinais (Wen et al., 2024). Neste sentido, sugere-se futuras investigações explorando o uso de métodos mistos, combinando dados qualitativos (para valorizar as experiências e perspectivas dos trabalhadores neurodivergentes) com análises quantitativas (que possibilitem avaliações mais robustas e sistemáticas da eficácia de intervenções e estratégias de inclusão no trabalho).

Em termos dos conhecimentos produzidos, estudos incluídos contemplaram três 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. 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 neurodivergentes que trabalham.

Em relação ao primeiro tema, os estudos indicaram que as percepções dos empregadores sobre trabalhadores neurodivergentes ainda se encontram predominantemente ancoradas em um modelo biomédico e/ou de déficits, reforçando estigmas e crenças de que a inclusão demanda custos elevados ou compromete a produtividade (Bölte et al., 2025; Morris et al., 2025; Wen et al., 2024). Em contraste, há um corpo crescente de evidências de que a inclusão de pessoas neurodivergentes pode trazer diversos benefícios às organizações (Beer et al., 2022; Rijswijk et al., 2025). Segundo Sharma & Makhija (2024), a adoção de uma cultura organizacional neurodiversa coloca empresas em vantagem competitiva por impulsionar a inovação por meio de processos de resolução de problemas aprimorados por diferentes perspectivas e estilos de liderança, por facilitar a expansão o conjunto de talentos, e promover melhores experiências do consumidor, com melhores desfechos socioeconômicos para a empresa e seus trabalhadores.

Atitudes organizacionais mais positivas e inclusivas estiveram associadas à experiência prévia de inclusão, à presença de políticas institucionais e de suporte externo para gestores e para equipes (Wen et al., 2024). Além disso, a necessidade de ações de psicoeducação e sensibilização em relação a neurodivergências para melhoria de processos de inclusão foi destacada em todos os estudos. Neste sentido, pesquisas futuras poderiam avançar na compreensão de ações (políticas, práticas e sistemas organizacionais) e processos psicológicos (ativação de estereótipos, expectativas, estados afetivos e percepção de justiça) que auxiliam ou dificultam a promoção de atitudes mais favoráveis à contratação e inclusão de pessoas neurodivergentes (Bölte et al., 2025).

As barreiras e facilitadores da inclusão e do sucesso profissional de pessoas neurodivergentes se fizeram presentes na interação entre fatores individuais, interpessoais e organizacionais. No nível individual, destacou-se a importância do alinhamento entre habilidades e interesses da pessoa com as demandas do trabalho (e.g. *Person-Job Fit*) (Bölte et al., 2025; Morris et al., 2025) para melhores desfechos de produtividade, engajamento e bem-estar. No nível interpessoal, foram predominantes percepções de estigma, discriminação e a necessidade de *masking*, com impactos na saúde mental e na permanência no trabalho de pessoas neurodivergentes. A nível organizacional, barreiras incluíram processos seletivos rígidos à normativas neurotípicas, ausência de políticas neuroafirmativas e resistência a adaptações, enquanto facilitadores incluíram práticas flexíveis (como

o trabalho remoto ou híbrido), comunicação clara, ajustes sensoriais e ambientes psicologicamente seguros para promoção de bem-estar, desempenho e senso de pertencimento. Ainda no contexto organizacional, o dilema da revelação se destacou como um ponto sensível para maioria dos trabalhadores pela necessidade de revelar o diagnóstico para acessar determinados direitos, e, ao mesmo tempo, estar sujeito(a) à discriminação e à incerteza sobre o impacto dessa revelação em suas carreiras (Morris et al., 2025). Apesar de as barreiras e facilitadores interagirem em diferentes aspectos, um ponto em comum entre todos eles é o quanto a qualidade dos relacionamentos é um fator que influencia nas interações das características da pessoa e do trabalho. Um exemplo disso é que lideranças inclusivas (e portanto, relações interpessoais mais positivas) predizem maior comprometimento organizacional, maior percepção de suporte, melhor desempenho e bem-estar, sendo esses efeitos mediados pelo sentimento de inclusão (Khassawneh, 2025).

Para melhoria dos facilitadores e redução das barreiras, podem ser empregadas intervenções e estratégias de suporte direcionadas *ao indivíduo* e/ou *ao contexto organizacional*. Em relação ao indivíduo, a intervenção *Emprego Apoiado* foi apontada como a mais eficaz e consolidada para o acesso e manutenção ao trabalho competitivo (Bölte et al., 2025; Wen et al., 2024). Programas de treinamento em habilidades sociais e vocacionais, terapias específicas, mentorias personalizadas e uso de tecnologias assistivas também apareceram como estratégias relevantes. Entretanto, para que estas intervenções sejam eficazes e éticas, é indispensável que se oponham ao modelo de déficits e adotem uma perspectiva neuroafirmativa e baseada em forças, para potencializar qualidades e autonomia (Morris et al., 2025; Patten et al., 2024).

Quanto a intervenções organizacionais, para além dos facilitadores indicados previamente, a capacitação de gestores e colegas de trabalho sobre neurodiversidade, comunicação inclusiva e revisão dos processos de seleção para pessoas neurodivergentes têm se mostrado fundamentais para a criação de ambientes mais inclusivos (Morris et al., 2025; Wen et al., 2024). Outra intervenção relevante é a aplicação do Modelo de Design Universal no desenvolvimento de ambientes, políticas e processos de trabalho que sejam inerentemente acessíveis ao maior número de pessoas possível, minimizando a necessidade de adaptações individuais (Selseleh et al., 2025). Entretanto, 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 que são 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 (Morris et al., 2025).

Assim como em intervenções focadas no indivíduo, intervenções organizacionais também devem ser realizadas contemplando abordagens neuroafirmativas (Bölte et al., 2025; Morris et al., 2025; Patten et al., 2024; Rollnik-Sadowska & Grabińska, 2024; Selseleh et al., 2025; Weber et al., 2022). Em outras palavras, não se trata de “ajustar” os indivíduos neurodivergentes para que se adequem ao sistema, mas de redesenhar esses sistemas de forma que facilitem que neurodivergências sejam reconhecidas como uma variação natural da espécie humana que pode ser fonte de forças e qualidades importantes. Tal mudança implica na transição de paradigmas sociais, passando do modelo focado em déficits para o modelo biopsicossocial, que permite uma compreensão mais equilibrada entre a biologia e habilidades individuais e os contextos sociais e psicológicos, possibilitando a valorização de qualidades e potencialidades.

Sabe-se que, na prática, essa transição enfrenta barreiras associadas à lógica neoliberal e ao modelo de produção capitalista, que tendem a reduzir a singularidade da experiência humana a parâmetros de normalização e produtividade. Dessa forma, para que a inclusão seja sustentável, entende-se ser necessária uma mudança paradigmática mais ampla, da centralidade do individualismo para valores de cooperação e coletividade, reconhecendo vulnerabilidade e interdependência como dimensões inerentes a todos os seres humanos. No contexto organizacional, isso implica questionar a premissa de que ajustes deixam de ser razoáveis quando impactam métricas imediatas de desempenho, além de reconhecer que cidadania plena frequentemente exige cuidado, e não apenas autonomia produtiva (Ahonen et al., 2014; Aydos & Fietz, 2017; Doyle, 2020). Diante disso, é relevante que futuras pesquisas investiguem como políticas públicas voltadas ao trabalho, sensíveis à neurodiversidade e interseccionalidade, podem ser relevantes para incentivar práticas organizacionais mais inclusivas (McDowall et al., 2025). Além disso, recomenda-se examinar empiricamente como práticas organizacionais baseadas em interdependência, suporte mútuo e flexibilidade impactam indicadores objetivos de desempenho, como retenção, engajamento e inovação. Produzir evidências sobre os efeitos dessas estratégias é essencial para fortalecer perspectivas de que a inclusão não é incompatível com produtividade e tem potencial para expandir resultados a médio e longo prazo (Kirby & Smith, 2021).

Por fim, esta revisão visou fornecer 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, destaca-se que não foi possível conduzir análises de viés dos estudos primários incluídos nas revisões analisadas, uma vez que as

informações necessárias para esse procedimento não estavam disponíveis de forma sistematizada. Além disso, não foi realizada uma avaliação formal da qualidade metodológica das revisões incluídas nem uma graduação da força das evidências. A ausência desses procedimentos constitui uma limitação do estudo e deve ser considerada na interpretação dos achados. Também não foi realizado o controle sistemático da sobreposição de estudos primários entre as revisões analisadas, uma vez que o objetivo desta pesquisa não estava voltado à quantificação dos achados, mas à identificação de tendências, convergências e lacunas na literatura. Dessa forma, um mesmo estudo primário pode ter sido considerado em mais de uma revisão e, consequentemente, estar representado mais de uma vez na síntese. Essa possibilidade deve ser considerada na interpretação dos resultados e dos totais reportados. Nesse sentido, os 481 estudos primários e 11.178 participantes correspondem à soma das informações reportadas pelas revisões incluídas e não representam, necessariamente, estudos ou participantes independentes.

Ademais, todas as revisões que atenderam aos critérios de inclusão foram conduzidas em países desenvolvidos e publicadas na 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. 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 no contexto nacional.

Referências

- Ahonen, P., Tienari, J., Meriläinen, S., & Pullen, A. (2014). Hidden contexts and invisible power relations: A Foucauldian reading of diversity research. *Human Relations*, 67(3), 263–286. <https://doi.org/10.1177/0018726713491772>
- Ali, M., Grabarski, M. K., & Baker, M. (2024). An exploratory study of benefits and challenges of neurodivergent employees: Roles of knowing neurodivergents and neurodiversity practices. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 243–267. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2023-0092>
- Aydos, V & Fietz, H. (2017). When Citizenship demands Care: the inclusion of people with autism in the Brazilian labour market. *Disability Studies Quarterly*, 37(4). <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i4.6087>
- Beer, J., Heerkens, Y., Engels, J., & van der Klink, J. (2022). Factors relevant to work participation from the perspective of adults with developmental dyslexia: a systematic review of qualitative studies. *BMC Public health*, 22(1), 1083. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13436-x>
- Bölte, S., Carpini, J. A., Black, M. H., Toomings, A., Jansson, F., Marschik, P. B., Girdler, S., & Jonsson, M. (2025). Career guidance and employment issues for neurodivergent individuals: A scoping review and stakeholder consultation. *Human Resource Management*, 64(1), 201–227. <https://doi.org/10.1002/hrm.22259>
- Botha, M., Chapman, R., Giwa Onaiwu, M., Kapp, S. K., Stannard Ashley, A., & Walker, N. (2024). The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 28(6), 1591–1594. <https://doi.org/10.1177/13623613241237871>
- Branicki, L. J., Brammer, S., Brosnan, M., Garcia Lazaro, A., Lattanzio, S., & Newnes, L. (2024). Factors shaping the employment outcomes of neurodivergent and neurotypical people: Exploring the role of flexible and homeworking practices. *Human Resource Management*, 63(6), 1001–1023. <https://doi.org/10.1002/hrm.22243>
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Gates, M., Gates, A., Pieper, D., Fernandes, R. M., Tricco, A. C., Moher, D., Brennan, S. E., Li, T., Pollock, M., Lunny, C., Sepúlveda, D., McKenzie, J. E., Scott, S. D., Robinson, K. A., Matthias, K., Bougioukas, K. I., Fusar-Poli, P., Whiting, P., Moss, S. J., & Hartling, L. (2022). Reporting guideline for overviews of reviews of healthcare interventions: Development of the PRIOR statement. *BMJ*, 378. <https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070849>
- Goldberg, H. (2023). Unraveling neurodiversity: Insights from neuroscientific perspectives. *Encyclopedia*, 3(3), 972–980. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia3030070>
- Hutson, P., & Hutson, J. (2023). Neurodiversity and inclusivity in the workplace: Biopsychosocial interventions for promoting competitive advantage. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 1–16. <https://doi.org/10.33423/jop.v23i2.6159>
- Iqbal, Q., Volpone, S. D., & Piwowar-Sulej, K. (2025). Workforce neurodiversity and workplace avoidance behavior: The role of inclusive leadership, relational energy, and self-control demands. *Human Resource Management*, 64(1), 37–57. <https://doi.org/10.1002/hrm.22249>
- Khassawneh, O. (2025) Harnessing the potential of neurodiversity: inclusive leadership and high-quality relationships as drivers of organizational commitment and support. *Journal of Organizational Effectiveness*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2025-0460>
- Kirby, A., & Smith, T. (2021). *Neurodiversity at work: Drive innovation, performance and productivity with a neurodiverse workforce*. Kogan Page.
- Laugeson, E. A., Frankel, F., Gantman, A., Dillon, A. R., & Mogil, C. (2012). Evidence-based social skills training for adolescents with autism spectrum disorders: the UCLA PEERS program. *Journal of autism and developmental disorders*, 42(6), 1025–1036. <https://doi.org/10.1007/s10803-011-1339-1>
- Liu, C., Zhou, D., Xu, W., Pan, H., Wang, X., Peng, J., Ji, X., Huang, J., & Zhu, Z. (2025). Umbrella reviews: Concepts, methodological frameworks, and step-by-step implementation. *Journal of Evidence-Based Medicine*, 18(4), e70092. <https://doi.org/10.1111/jebm.70092>
- Marble, J., Chabria, K., & Jayaraman, R. (2024). *Neurodiversity for dummies*. Wiley.

- McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2025). Should I stay or should I go? A relational biopsychosocial perspective on neurodivergent talent, career satisfaction and turnover intention. *Human Resource Management*, 64(5), 1207–1226. <https://doi.org/10.1002/hrm.22307>
- McVey, A. J., Dolan, B. K., Willar, K. S., Pleiss, S., Karst, J. S., Casnar, C. L., Caiozzo, C., Vogt, E. M., Gordon, N. S., & Van Hecke, A. V. (2016). A Replication and Extension of the PEERS® for Young Adults Social Skills Intervention: Examining Effects on Social Skills and Social Anxiety in Young Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 46(12), 3739–3754. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2911-5>
- Milton, D. (2012). On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. *Disability & Society*, 27(6), 883–887. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.710008>
- Morris, R., Southey, S., & Pilatzke, M. (2025). Autistic-inclusive employment: A qualitative interpretive meta-synthesis. *The British Journal of Social Work*, 55(4), 1794–1815. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaf024>
- Patten, K. K., Murthi, K., Onwumere, D. D., Skaletski, E. C., Little, L. M., & Tomchek, S. D. (2024). Occupational Therapy Practice Guidelines for Autistic People Across the Lifespan. *The American Journal of Occupational Therapy*, 78(3), 7803397010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2024.078301>
- 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. (2022). A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. *Revista panamericana de salud publica* 46, e112. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.112>
- Rijswijk, J., Curşeu, P. L., & van Oortmerssen, L. A. (2025). Cognitive and neurodiversity in groups: A systemic and integrative review. *Small Group Research*, 55(1), 44–88. <https://doi.org/10.1177/10464964231213564>
- Rollnik-Sadowska, E., & Grabińska, V. (2024). Managing neurodiversity in workplaces: A review and future research agenda for sustainable human resource management. *Sustainability*, 16(15), 6594. <https://doi.org/10.3390/su16156594>
- Sharma, K., & Makhija, T. K. (2024). Neurodiversity and global business strategies: Embracing diversity in the globalized workplace. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 6(2), 41–47. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2024.v06i02.003>
- Selseleh, M., Fragomeni, P., & Gulseren, D. B. (2025). Universal design for learning: An integrative literature review and integrated model for organizational training and development. *Human Resource Development International*, 28(3), 393–422. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2397603>
- Southey, S., Morris, R., Nicholas, D., & Pilatzke, M. (2024). Autistic perspectives on employment: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(4), 756–769. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10163-x>
- Taylor, H., & Vestergaard, M. D. (2022). Developmental dyslexia: Disorder or specialization in exploration? *Frontiers in Psychology*, 13, 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.889245>
- Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2024). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism – the Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43, 1582–1594. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04428-0>
- Weber, C., Krieger, B., Häne, E., Yarker, J., & McDowall, A. (2022). Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review. *Applied Psychology: An International Review*, 73(3), 910–962. <https://doi.org/10.1111/apps.12431>
- Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., & Attwood, T. (2024). Autism and neurodiversity in the workplace: A scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 60(1), 121–140. <https://doi.org/10.3233/JVR-230060>

Contribuições:

Gabriela Trombetta: conceituação, metodologia, investigação, análise de dados, administração do projeto, recursos, redação do manuscrito original, redação – revisão e edição.
 Ana Carolina Merlin Ferreira: conceituação, metodologia, investigação, análise de dados, redação – revisão e edição.
 Isabella Ariadne Ferrari Bernardes: investigação, redação – revisão e edição.

Financiamento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) - Processo nº 2024/16779-1.

Disponibilização de dados:

Os conteúdos subjacentes ao texto de pesquisa estão contidos no manuscrito.

Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 27 de fevereiro de 2026

Revisado: 11 de junho de 2026

Aceito: 8 de setembro de 2026

Publicado: 8 de setembro de 2026