

Neurodiversidade: Expandindo as Fronteiras da Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações

Rodrigo A. Rosa (Professor do PPGA/UP – Universidade Positivo)
Eduardo Bucco (Mestre em Administração pelo PPGA/UP)

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: Nas últimas décadas, a agenda da diversidade, equidade e inclusão (DE&I) tem colocado em evidência o papel da inclusão de diferentes grupos minorizados nas organizações. Apesar dos avanços científicos no campo de gestão e organizações, o movimento da Neurodiversidade tem sido negligenciado tanto na literatura quanto na prática organizacional em DE&I.

Objetivo/proposta: Nesse contexto, o objetivo deste ensaio teórico é debater as potenciais relações entre as literaturas de DE&I e Neurodiversidade.

Principais Resultados: O ensaio apresenta 5 proposições centrais que se desdobram em questões de pesquisa para futuros estudos: P1: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva econômica da DE&I; P2: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva crítica da DE&I; P3: A Neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da DE&I no mercado de trabalho; P4. A Neurodiversidade tem como característica estudos de diferentes campos científicos que contribuem para a interdisciplinaridade da DE&I; P5. A Neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da interseccionalidade, contribuindo para os estudos em DE&I.

Considerações Finais/Conclusão: Destaca-se a importância da Neurodiversidade como uma abordagem significativa para a literatura de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e um desafio global para a governança sustentável das organizações.

Contribuições do Trabalho: Embora a Neurodiversidade seja negligenciada na literatura e prática organizacional em DE&I, propomos uma agenda de pesquisa que reconcilie ambos os conceitos, entendendo a Neurodiversidade como uma dimensão relevante a ser investigada nas pesquisas em DE&I e incorporada nas estratégias e práticas das organizações.

Palavras-Chave: Neurodiversidade; Diversidade; Equidade; Inclusão; ESG

1. Introdução

Os grandes desafios globais em curso, como a degradação ambiental e as desigualdades sociais (George et al., 2016), têm impulsionado grandes organizações, investidores e outros stakeholders a desenvolverem práticas de sustentabilidade como um componente essencial de sua governança corporativa, recentemente reconhecida como abordagem ESG (Environmental, Social, and Governance) (Drempetic, Klein, & Zwergel, 2020). Dentro desse contexto, a diversidade, equidade e inclusão (DE&I) ou gestão da diversidade, têm se fortalecido enquanto preocupação das organizações, tendo como ênfase a inclusão de grupos minorizados ou historicamente subrepresentados, como as questões de gênero, raça, LGBTQIAPN+, deficiência, entre outras (Deloitte, 2022; Fraga et. al., 2022; Köllen, 2021; Yadav, & Lenka, 2020).

Nas últimas décadas, a gestão da DE&I tem sido mais que uma prática organizacional, tornando-se também uma perspectiva teórica pertencente ao campo de gestão e organizações. A evolução do campo é caracterizada por um amplo conjunto de interpretações sobre o fenômeno da diversidade nas organizações (Fonseca, Matitz, & Chaerki, 2022; Gotsis & Kortezi, 2013; Köllen, 2021). As bases filosóficas sobre DE&I se estendem, por exemplo, à perspectiva econômica, que analisa a diversidade em termos dos impactos nos resultados organizacionais, tais como os ganhos de produtividade, geração de inovação e lucratividade (Nguyen et al., 2023; Yadav, & Lenka, 2020), e à perspectiva crítica, que examina os mecanismos discursivos, de discriminação e preconceito e as relações de poder subjacentes à gestão da diversidade (Alves & Galeão-Silva, 2004; Fraga et. al., 2022; Saraiva & Irigaray, 2009; Teixeira et al., 2021; Oswick & Noon, 2014).

Independente da abordagem adotada pelos pesquisadores, avanços consideráveis no tema têm sido evidenciados nas revisões sistemáticas mais recentes (Fonseca, Matitz, & Chaerki, 2022; Fraga et. al., 2022; Nguyen et al., 2023; Yadav, & Lenka, 2020; Yadav, & Lenka, 2023). Entretanto, os resultados tanto nas investigações científicas como nas pesquisas de mercado (Deloitte, 2022) revelam a predominância da representação de determinadas dimensões de forma isolada, tais como gênero, raça, sexualidade e deficiência. A influência de certos grupos minoritários na pesquisa em DE&I evidencia desafios teóricos e empíricos, uma vez que as práticas de DE&I nas organizações não são gerenciadas de maneira isolada entre os diferentes grupos. Nesse sentido, é fundamental considerar aspectos sobre a interseccionalidade e a existência de outros marcadores sociais, como defendido por Köllen (2021) e Teixeira et al. (2021). Uma segunda questão que se revela igualmente desafiadora, diz respeito à ausência de representatividade de certos grupos nas pesquisas e práticas sobre gestão da diversidade, como o caso das neurominorias, que serão o foco deste ensaio teórico (Doyle, 2020). Como lacuna central, argumentamos que há uma vasta literatura interdisciplinar sobre Neurodiversidade, mas que está totalmente desconexa das pesquisas no campo de DE&I (Doyle & McDowall, 2021; LeFevre-Levy et al., 2023), sendo fundamental a conexão entre esses campos para o avanço científico na área de gestão e organização (Morin, 2007).

As neurominorias (pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes) são considerados indivíduos que possuem o desenvolvimento neurológico diferente do que é tido como funcionamento “típico” ou “normal” do cérebro humano (Doyle, 2020). Tais grupos sociais têm enfrentado barreiras e desafios de inclusão no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017), o que revelam desafios para a DE&I tanto na teoria como na prática. São considerada pessoas neuroatípicas, os indivíduos com transtorno do espectro

autista (TEA), as pessoas com transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), dislexia, síndrome de Tourette, entre outras condições neurocognitivas (Doyle & McDowall, 2021). Até o momento, a literatura de DE&I nacional e internacional tem negligenciado as pessoas neuroatípicas como parte da diversidade humana, sendo escassos os estudos empíricos no campo de gestão e organizações (Bastos & Cepellos, 2023).

Mas por que as neurominorias devem ser consideradas como parte da agenda de DE&I? Estudos científicos apontam que embora 15 a 20% da população tenha algum tipo de neurodivergência (Doyle, 2020), grande parte das pessoas neuroatípicas sofrem discriminação e estigma social (Elraz, 2018; Turnock, Langley, & Jones, 2022). No Brasil, por exemplo, dados do IBGE apontam que 85% dos autistas adultos estão desempregados (Rocha, 2019). Essa taxa é muito próxima de países da Europa e dos EUA que estão em torno de 80%, revelando ser um grande desafio global (FORBES, 2021; GOV.UK, 2023). Outros estudos empíricos apontam que em países desenvolvidos, a taxa de desemprego de pessoas neurodivergentes é três vezes maior em comparação com indivíduos com deficiências físicas, e seis vezes maior em relação às pessoas sem deficiência (Khan et al., 2022). Essas disparidades podem ser atribuídas principalmente à falta de conhecimento e compreensão das organizações em relação à criação e gestão de ambientes de trabalho inclusivos para indivíduos neuroatípicos (Khan et al., 2022). Outro aspecto relevante, é que de acordo com um estudo conduzido pela Deloitte (2022) no Brasil, embora grandes organizações tenham começado a adotar a Neurodiversidade como uma frente voluntária dentro de suas estratégias de DE&I (Austin & Pisano, 2017), a taxa de adoção ainda é de apenas 5%.

Negligenciada nos campos científicos de DE&I tanto no Brasil como no exterior (Bastos & Cepellos, 2023; Dobusch, 2021; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017), a pesquisa sobre Neurodiversidade nas organizações tem tomado uma trajetória própria em estudos interdisciplinares na literatura internacional (Doyle & McDowall, 2021; Khan et al., 2022; LeFevre-Levy et al., 2023). Já no Brasil, a referência à Neurodiversidade é apresentada apenas nos artigos de Orterga (2008) e Ortega (2009), o que evidencia a necessidade de pesquisas no campo de DE&I, ampliando para o contexto de outras organizações (Bastos & Cepellos, 2023). Nesse sentido, este ensaio teórico busca unificar as trajetórias da literatura de DE&I e Neurodiversidade, com o objetivo de apresentar uma agenda de pesquisa que reconheça a Neurodiversidade como uma dimensão relevante a ser investigada nas pesquisas em DE&I e gerenciada pelas organizações enquanto desafio global (George et al., 2016).

2. Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) nas Organizações

Cada vez mais as organizações enfrentam desafios globais para lidar com as desigualdades sociais que afetam o bem-estar e o convívio em sociedade (George et al., 2016). Os enfrentamentos contra o racismo (Bernstein et al., 2020; Otten et al., 2022), as lutas pela igualdade de gênero (Cukier, Gagnon & Latif, 2019), bem como as batalhas contra as discriminações pela comunidade LGBTQIAPN+ (Teixeira et al., 2021; Paniza & Moresco, 2022), têm sido movimentos determinantes na história para a criação de novas políticas públicas e iniciativas organizacionais na redução de injustiças sistêmicas envolvendo a inclusão de grupos minoritários na sociedade e organizações (Cukier, Gagnon & Latif, 2019; Otten et al., 2022).

Dentro deste contexto, a popularização do termo diversidade tem suas origens nos movimentos sociais ocorridos nas décadas de 60 e 70 nos EUA, que culminou na criação da Lei de Direitos Civis de 1964, no intuito de garantir a igualdade de oportunidades e práticas

justas de emprego para os diferentes grupos sociais marginalizados, tais como negros, mulheres e pessoas com deficiência (Alves, & Galeão-Silva, 2004; Byrd & Sparkman, 2022). Como resposta às ações afirmativas governamentais daquela época, a ideia de gestão da diversidade passa a fazer parte do vocabulário tanto da literatura científica como de práticas organizacionais, como uma forma de controlar e gerir internamente a diversidade, relacionando-a com discursos sobre criatividade, inovação e vantagem competitiva, especialmente em empresas multinacionais (Cox & Blake, 1991; Fleury, 2000). Nesse sentido, gerir a diversidade passa a não ser uma questão responder às injustiças e distorções sociais, mas uma forma de gerenciar grupos diversos, ampliando a ideia para outras características individuais, tais como personalidade, estilo de vida, idade, cultura, formação educacional, entre outras (Alves, & Galeão-Silva, 2004; Cox & Blake, 1991; Fleury, 2000).

A DE&I é um fenômeno que tem sido discutido ao longo das últimas décadas em diversos países como o Canadá, Estados Unidos, África do Sul e Brasil, por exemplo (Bernstein et al., 2020; Cukier, Gagnon & Latif, 2019; Daya & April, 2017; Fraga et al. (2022). Muitos desses estudos têm explorado a representatividade das mulheres nos conselhos de administração e a influência no desempenho financeiro das organizações (Jizi & Nehme, 2018; Cukier, Gagnon & Latif, 2019). No entanto, para além das questões de gênero, a gestão da diversidade possui múltiplas dimensionalidades (Cukier, Gagnon & Latif, 2019; Daya & April, 2017; Köllen, 2021). Os resultados tanto nas investigações científicas como nas práticas organizacionais (Deloitte, 2022), revelam a predominância da representação de determinados grupos minoritários. Nos estudos internacionais, Yadav e Lenka (2020) revelam a prevalência de estudos que consideram as dimensões de idade, gênero e raça. Já o estudo de Fonseca, Matitz e Chaerki (2022) apontam que a diversidade de gênero, étnica e LGBTQIAPN+ têm sido as dimensões mais tratadas na literatura internacional. De acordo com os resultados das pesquisas brasileiras sobre diversidade, Fraga et al. (2022) indicam que os marcadores sociais de gênero, sexualidade e deficiência apresentam o maior índice de incidência nas publicações científicas, apontando também, em menor número, estudos que investigam aspectos étnico/raciais, culturais e geracionais. Já LeFevre-Levy et al. (2023) e Fraga et al. (2022), endereçam recentemente a necessidade pesquisas teóricas e empíricas que investiguem as neurominorias como uma expressão da diversidade nos estudos em DE&I (Doyle & McDowall, 2021).

Além das diferentes dimensionalidades existentes na investigação em DE&I, a literatura é marcada por distintas bases filosóficas, havendo duas abordagens predominantes: a perspectiva econômica e a perspectiva crítica (Gotsis, & Kortezi, 2013; Byrd, & Sparkman, 2022). A primeira, analisa a diversidade como um meio das empresas alcançarem desempenho econômico e vantagem competitiva. O argumento central da perspectiva econômica, parte da ideia de que uma organização heterogênea em termos de pessoas com diferentes experiências, culturas, personalidades, idades, gênero, raça, possibilita com que surjam novas oportunidades de negócio em termos de inovação, resolução de problemas, produtividade e reputação frente aos seus stakeholders (Costa, Sampaio, & Flores, 2019; Ferreira & Rais, 2016; Yadav & Lenka, 2020; Yadav & Lenka, 2023). Já a segunda, em contraposição à econômica, busca revelar os discursos empresariais e os mecanismos de opressão, discriminação e preconceito com grupos minorizados que permeiam as organizações (Alves & Galeão-Silva, 2004; Irigaray, Stocker, & Mancebo, R.2022; Saraiva & Irigaray, 2009; Teixeira et al., 2021). A perspectiva crítica parte da ideia central de que a finalidade da organização não é de ordem econômica, mas sim ética, através da busca por igualdade e justiça social. Nesse sentido, as organizações devem possuir a obrigação moral de defender a “imparcialidade, justiça e equidade em apoio a indivíduos e grupos socialmente marginalizados” (Byrd e Sparkman (2022, p. 85). Fonseca, Matitz e

Chaerki (2022) ao revisarem a literatura internacional, apontam para a predominância da perspectiva econômica sobre a crítica, representando 67% do total das publicações. Todavia, Byrd e Sparkman (2022), defendem a complementariedade entre as duas perspectivas, que são ainda vistas como excludentes na literatura.

Nos estudos de DE&I, há também a noção sobre interseccionalidade, que investiga a interrelação entre os marcadores sociais de desigualdade, tais como gênero, raça, etnia, classe, LGBTQIAPN+, deficiência, religião, nacionalidade entre outros que se manifestam nos contextos sociais e organizacionais (Cukier, Gagnon & Latif, 2019; Collins & Bilge, 2021; Köllen, 2021). A interseccionalidade é um pressuposto da perspectiva crítica surgido da herança dos movimentos do *Black Feminism* entre as décadas de 80 e 90 que reivindica inicialmente os poderes do feminismo branco, de classe média e heteronormativo que exclui da sociedade e do mercado de trabalho mulheres negras, de baixa renda e lésbicas, por exemplo. Com o avançar dos anos, os marcadores foram ampliados em suas categorias (Hirata, 2014; Collins & Bilge, 2021). A interseccionalidade é um meio de investigação de como as relações de poder influenciam as relações sociais e as experiências individuais porque é um meio de conhecimento que proporciona um diálogo com a complexidade do mundo social em mudança (Collins & Bilge, 2021), possibilitando a avaliação e a identificação de que uma pessoa com mais de um marcador de desigualdade, por exemplo, uma mulher negra de baixa renda que é mãe de um autista, estará propensa a enfrentar maiores barreiras na sociedade e ambientes de trabalho do que outras mulheres que não expressam tais marcadores. Nesse contexto, são as assimetrias das relações de poder entre os marcadores como os de gênero, raça e classe, que geram o desempoderamento e a desigualdade da mulher negra e mãe. Ou seja, quanto mais marcadores sociais em uma mesma pessoa, maior a probabilidade de que ela vivencie a minorização e a exclusão das organizações e da sociedade (Teixeira et al., 2021).

Explorada nos mais diversos campos de pesquisa como uma ferramenta analítica para resolver problemas de como as relações de poder se manifestam e se sobrepõe às categorias dos marcadores (Collins & Bilge, 2021), são comuns estudos sobre classe e raça nos aspectos de equidade salarial de negros e a interferência na produtividade no contexto organizacional dos funcionários (Buttner & Lowe, 2017), ou até mesmo, a lente do marcador de raça sobre as experiências de acadêmicos negros na área dos cursos de gestão desde a procura de emprego até a promoção e a estabilidade no mercado de trabalho (Miller et al., 2020). Assim como é utilizada para explorar as disparidades salariais de mulheres no mercado de trabalho, o lento avanço das carreiras femininas em comparação aos homens e a falta de representatividade das questões de gênero nas organizações (Goyal, Bhattacharya & Gandhi, 2022), é ainda utilizada para explorar a negligência de estudos no campo de gestão sobre pessoas transgêneros e intersexuais (Köllen, Rumens, 2022). Além disso, existem estudos sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho e as adaptações necessárias no campo da gestão para uma efetiva inclusão dessas pessoas (Schloemer-Jarvis, Bader & Böhm, 2022). Embora as múltiplas possibilidades de estudos interseccionais e apesar da base filosófica crítica, a interseccionalidade é uma aliada para dar luz sobre os aspectos do ponto de vista econômico das organizações, é o que mostram estudos nos quais empresas que possuem uma maior representatividade de mulheres no quadro de diretoria, possuem um melhor desempenho econômico e redução da volatilidade do retorno de ações na bolsa de valores (Jizi & Nehme, 2018; Cukier, Gagnon & Latif, 2019).

Conjuntamente com as complexidades sobre a representatividade da diversidade humana, as organizações têm demonstrado interesse em criar esforços para o processo de inclusão numa tentativa de garantir práticas de empregabilidade igualitárias para grupos

minorizados (Adamson et al., 2020). Mas como apontado anteriormente, há grupos que ainda são mais invisibilizados do que outros, como é o caso das pessoas neurodivergentes. É por isso a necessidade de que o campo da gestão e organizações compreenda a relação entre DE&I e Neurodiversidade, para que se criem estratégias que mitiguem essa invisibilização. A inclusão se diferencia da composição dos marcadores sociais e da representatividade da diversidade porque ela é o grau pelo qual um indivíduo se sente parte dos processos da organização através das informações e recursos que tem acesso, bem como, a forma de envolvimento com gestores e colegas, e de sua influência nos processos de tomada de decisão (Bernstein et al., 2020). A inclusão é um processo delineado em níveis macro, meso e micro estabelecidas por valores, políticas e práticas, como as normas e climas de grupo e do comportamento individual (Ferdman, 2017). A inclusão se concentra na integração da diversidade nos sistemas da organização e influencia o envolvimento dos colaboradores a fim de que as barreiras que os impedem de participar dos processos da empresa sejam minimizadas para que se sintam pertencentes e explorem suas capacidades e talentos (Adamson et al., 2020). Além disso, é uma forma pela qual a organização máxima os benefícios da diversidade, promovendo e fomentando direitos, acesso e privilégios de emprego e promoção para todos os membros da organização (Combs; Milosevic & Bilimoria, 2019).

Percebe-se que a gestão da diversidade são práticas de governança nas estratégias de ESG porque há um entendimento sobre as mudanças sociais dos últimos anos que mobilizam e produzem diferentes interesses e significados no campo científico, político e econômico (Cukier, Gagnon & Latif, 2019; Billi, Mascareño, Edwards, 2021) que guiam para uma ação ética das organizações e que produzem benefícios para várias partes interessadas: é o agir com justiça social (Bernstein et al., 2019). No entanto, a construção desses significados são descritos não só por justiça social, segundo a pesquisa do World Economic Forum (2020) “*Diversity, Equity and Inclusion 4.0: A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work*” as empresas possuem três imperativos que guiam as suas ações: (i) imperativo moral, no qual as empresas repensam as formas de acesso e oportunidades para todas as pessoas explorando esse imperativo como parte dos valores corporativos e códigos de conduta; (ii) imperativo legal, em que países e empresas se comprometem a seguir as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) para eliminar todas as formas de discriminação nos ambientes de trabalho a fim de reagir às mudanças da legislação; e (iii) imperativo econômico, no qual as empresas enxergam as vantagens competitivas da diversidade em que equipes mais diversas produzem um aumento de rentabilidade financeira entre 25% e 36% na lucratividade, além de 20% a mais de inovação e capacidade de até 30% maior de identificar e reduzir riscos do negócio. Embora esses imperativos sejam desafios de uma agenda global e o entrelaçamento da perspectiva crítica com a econômica seja visível, a invisibilização com que as neurominorias convivem no contexto das abordagens de gestão, é o que faz com que estudos voltados para essa população sejam importantes para dar luz às dimensões influenciadoras de poder que as excluem, e para auxiliar que práticas de inclusão organizacionais se tornem possíveis.

3. Neurodiversidade enquanto campo em construção

Atribuído em grande parte à socióloga Judy Singer (1998) na década de 1990, o termo Neurodiversidade tem sido utilizado como um conceito-chave para representar a diversidade natural da cognição humana existente entre os indivíduos (Singer, 2016). Sua origem remete às intensivas lutas da causa autista em vários países do mundo por direitos e luta contra as

discriminações, e dos desdobramentos sobre o modelo social de deficiência reivindicado por acadêmicos e diferentes atores sociais da época em contraposição ao modelo médico predominante (Barnes, 2019; Chapman, 2021; Doyle & McDowall, 2021; Dwyer, 2022; Ortega, 2009). Para compreender tais diferenças, Dwyer (2022) aponta três abordagens que predominam o entendimento sobre neurodiversidade na teoria e prática.

A primeira, definida como modelo médico, compreende as deficiências e os transtornos e déficits cognitivos enquanto patologias a serem neutralizadas por meio de tratamentos. Nessa abordagem, os indivíduos que possuem algum tipo de transtorno do neurodesenvolvimento, como o caso do autismo, devem passar por intervenções médicas para que se tornem indivíduos mais próximos do comportamento considerado “típico” na sociedade (Kapp et al., 2013; Dwyer, 2022). Em contraponto, o modelo social de deficiência, defende as neurodivergências constituem parte das diferenças humanas, assim como a diversidade racial, de gênero, LGBTQIAPN+, entre outras. Nessa visão, as limitações e déficits são causados por barreiras impostas pela sociedade, no qual não está preparada para incluir os indivíduos nos diferentes espaços sociais. Por exemplo, grande parte dos departamentos de recursos humanos não estão adaptados para receber pessoas autistas em seus processos de recrutamento e seleção, gerando assim, exclusão social no que se refere à empregabilidade em diversos países (Barnes, 2019; Doyle & McDowall, 2021; Dwyer, 2022; Ortega, 2009). Enquanto o modelo médico tem o seu foco nas limitações individuais, o modelo social coloca a sociedade como responsável por tais barreiras. Para superar essa dicotomia, Dwyer (2022) e outros autores como Singer (2016) e Chapman (2021) têm proposto uma visão que equilibre ambas as visões, considerando que "parece razoável propor que uma abordagem neurodiversa operando em um meio termo entre os extremos dos modelos médico e social, provavelmente seria mais prático e menos controverso" (Dwyer 2022, p. 76). A abordagem da neurodiversidade, portanto, entende que há um intercâmbio entre as características individuais das pessoas e o seu ambiente, ensinando-as habilidades adaptativas, ao mesmo tempo que a sociedade e os ambientes podem ser remodelados na busca pela inclusão.

Haja visto que o termo Neurodiversidade ou pessoas neurodiversas compreendem todos os indivíduos, o surgimento de novos vocabulários passa a representar os grupos sociais e identidades que possuem desvantagens e discriminações na sociedade. Nesse aspecto, termos como “neurominorias”, “neurodivergentes”, “neuroatípicos” começam a fazer parte do diálogo público e acadêmico, referindo-se aos indivíduos e grupos sociais que possuem o funcionamento atípico do cérebro e que sofrem barreiras na sociedade por esta condição (Doyle & McDowall, 2021). Embora não exista um consenso sobre tais grupos, são consideradas neuroatípicas as pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), Dislexia, Discalculia, Disgrafia, Síndrome de Tourette (Doyle, 2020; Doyle & McDowall, 2021), entre outras condições do neurodesenvolvimento que estão menos presentes na literatura científica, como o Transtorno Afetivo Bipolar (TAB), Esquizofrenia, entre outros (Baker, 2011; Chapman, 2020).

Com o desenvolvimento das pesquisas científicas sobre Neurodiversidade, o conceito passa a se tornar difuso e sem um consenso único (Dwyer, 2022), permeando diversos campos acadêmicos, tais como os estudos sobre deficiência (Ortega, 2009; Robertson, 2010) medicina (Doyle, 2020; Jaarsma & Welin, 2012) psicologia (Chapman, 2021; Chellappa, 2023), educação (Armstrong, 2017; Clouder et al., 2020), sociologia (Levetto, 2018; Casanova & Widman, 2021) entre outros. Já nos periódicos internacionais de gestão, o termo surge com maior predominância a partir de 2019, especialmente no contexto dos estudos de psicologia organizacional e relações humanas, sendo ainda literatura emergente e sem relação direta com

os estudos sobre DE&I (Khan et al. 2022; Krzeminska et al., 2019; Walkowiak, 2021). Já no Brasil, ao consultar a base Scielo, a literatura é escassa, no qual o termo é utilizado apenas nos artigos de Orterga (2008) e Ortega (2009), em que autor trata do surgimento do movimento da Neurodiversidade no mundo, trazendo reflexões para o contexto brasileiro. Nesse sentido, apesar do estudo sobre Neurodiversidade no contexto das organizações estar em recente ascensão na literatura internacional, há uma grande lacuna ao relacionar o conceito de Neurodiversidade com o de Gestão da Diversidade no contexto da DE&I nas Organizações, visto que não há estudos que reflitam sobre as interrelações possíveis entre Neurodiversidade e Diversidade, sendo necessários caminhos futuros de pesquisa (BAM, 2023). Nesse sentido, o presente ensaio teórico busca tratar desta lacuna ao endereçar uma agenda de pesquisa sobre Neurodiversidade na agenda de DE&I.

4. Uma Agenda para a pesquisa sobre Neurodiversidade na DE&I

As potenciais relações entre as pesquisas de Neurodiversidade e DE&I revelam desafios e oportunidades tanto nas teorias com nas práticas organizacionais. Integrar a Neurodiversidade à agenda de DE&I permite que novos caminhos sejam articulados a partir de diferentes perspectivas, sejam elas econômicas ou críticas, além da possibilidade de um olhar interdisciplinar e interseccional. Na prática, o aumento da preocupação com os desafios da sustentabilidade, e em especial, da inclusão de neurominorias no ambiente organizacional, revelam oportunidades de se compreender as melhores práticas, as limitações e os desafios enfrentados por pequenas, médias e grandes organizações. Nesse sentido, recomendamos uma agenda de pesquisa para a investigação em Neurodiversidade no campo da DE&I, a partir de 5 proposições centrais de pesquisa. Cada proposição apresenta um conjunto de questões relevantes a serem pesquisadas, conforme a tabela 1 ao final.

Grandes corporações como IBM, Google e SAP têm adotado a inclusão de indivíduos neuroatípicos como parte essencial de suas estratégias de diversidade organizacional, o que tem resultado no aprimoramento do desempenho de suas equipes e um diferencial competitivo significativo (Austin & Pisano, 2017). Uma equipe neurodiversa tem sido associada a resultados individuais e organizacionais positivos, como demonstra a revisão realizada por Khan et al. (2022). Os autores revelam que em termos individuais, os diferentes suportes promovidos pela inclusão têm resultado em sentimentos de pertencimento, comprometimento e lealdade pelas equipes de trabalho. Já em termos organizacionais, as diferentes habilidades resultantes de uma equipe neurodiversa também podem estar associadas à inovação e fonte de vantagem competitiva, como aumento da produtividade, retenção e desempenho financeiro (Khan et al., 2022). Portanto:

P1: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva econômica da DE&I

Por outro lado, ao adotar uma abordagem empresarial e científica sobre casos de sucesso, as organizações e a pesquisa acadêmica podem estar expostas a certos riscos (Silver, Nittrou, & Hebl, 2023). O primeiro risco reside no reconhecimento de que a inclusão requer adaptações e altos custos de implementação, o que pode gerar uma quebra de expectativa em relação aos potenciais ganhos financeiros. O segundo risco está relacionado à percepção negativa por parte dos indivíduos neuroatípicos, ao considerarem a inclusão como uma estratégia de monetização, sugerindo que a organização está agindo não por uma questão de

justiça social, mas por uma busca de lucratividade. Em terceiro, ao enfatizar apenas os aspectos positivos e talentos especiais de pessoas neurodivergentes pode levá-las à marginalização, desviando o foco da inclusão e da acessibilidade organizacional e colocando a responsabilidade sobre elas na geração de lucro, sem exigir das organizações uma verdadeira reavaliação e compromisso com a neurodiversidade (Silver, Nittroue, e Hebl, 2023). A abordagem crítica para a inclusão de pessoas neurodivergentes, levanta questões sobre relações de poder, discriminação, preconceito entre outras questões críticas à Neurodiversidade e DE&I. Como consequência:

P2: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva crítica da DE&I

Para além dos limites organizacionais, as neurominorias têm enfrentado barreiras no mercado de trabalho que transcendem as iniciativas internas de DE&I nas empresas (Leopoldino, 2017; Leopoldino, & Costa-Coelho, 2017). A gestão da DE&I é geralmente restrita a um pequeno grupo de grandes empresas, o que restringe ainda mais as oportunidades de mercado para esse grupo. Conforme aponta pesquisa realizada pela Deloitte (2022), apenas 5% das empresas possuem uma frente voluntária para a Neurodiversidade, o que torna ainda mais raro a aceitação e inclusão adequada das neurominorias. Com isso, os indivíduos atípicos ao se depararem com o mercado de trabalho, lidam com os mais variados tipos de organizações, quem além de não possuírem práticas voltadas à DE&I, desconhecem sobre como realizar a inclusão desse grupo minoritário. Vagas de baixa qualidade, preconceito e discriminação, e falta de preparo vocacional e formação profissional são algumas das barreiras enfrentadas, por exemplo, por autistas, conforme levantamento realizado por Leopoldino e Costa-Coelho (2017). Nesse contexto, é possível levantar diversas perguntas relacionadas à Neurodiversidade e mercado de trabalho. Assim sendo:

P3. A Neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da DE&I no mercado de trabalho

Na pesquisa científica, tanto o movimento da neurodiversidade como os estudos em DE&I partem de amplas agendas, envolvendo estudos interdisciplinares que abrangem as mais diversas áreas e teorias científicas em campos como a sociologia, psicologia, gestão, estudos críticos, educação, entre outros. A articulação entre Neurodiversidade e DE&I potencializam o pensamento complexo (Morin, 2007), permitindo que as contribuições acadêmicas e futuros estudos sejam impactados não apenas dentro do campo de organizações, mas entre diferentes campos do conhecimento. Além da contribuição aos campos, há também a possibilidade de impacto para diferentes teorias, sejam elas relacionados à gestão ou de outras áreas do conhecimento. Desta forma:

P4. A Neurodiversidade tem como característica estudos de diferentes campos científicos que contribuem para a interdisciplinaridade da DE&I

Estudos que contemplem as assimetrias de poder envolvendo neurominorias e suas características peculiares como marcadores de desigualdade na sociedade e organizações (Botha, & Gillespie-Lynch, 2022), possibilitam que os mais variados campos de estudo influenciem a literatura de DE&I. Um marcador que ainda é pouco explorado na própria base crítica – como o caso da neurodivergência - tende a criar articulações e contribuições para dar luz a esse grupo invisibilizado em intersecção com outras dimensionalidades da diversidade.

Além disso, pode influenciar as bases filosóficas, permitindo investigar o impacto das relações de poder considerando as diferentes combinações entre marcadores sociais. Variados estudos podem compreender o marcador da neurodivergência com questões de equidade salarial, de benefícios, representatividade em cargos de liderança, inclusão e pertencimento, até mesmo o embasamento para políticas públicas e ações afirmativas organizacionais. Por conseguinte:

P5. A Neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da interseccionalidade, contribuindo para os estudos em DE&I

Tabela 1. Uma agenda de pesquisa para a Neurodiversidade no contexto da DE&I

P1: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva econômica da DE&I

- Como as práticas de DE&I podem ser adaptadas e aperfeiçoadas para incorporar a inclusão de pessoas neurodivergentes nas organizações?
- Quais são os tipos de adaptações e suportes organizacionais que demonstram ser mais benéficos para a inclusão e o sucesso das pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho?
- Quais são os resultados positivos que a inclusão de neurominorias pode trazer para os indivíduos, grupos e processos da organização?
- Como as empresas podem medir e avaliar o impacto da inclusão de pessoas neuroatípicas em suas estratégias de DE&I?
- Como as organizações estão gerenciando a Neurodiversidade no contexto da sustentabilidade corporativa (ESG) e DE&I?

P2: A Neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva crítica da DE&I

- Como ocorrem os preconceitos e discriminações com pessoas neurodivergentes no contexto organizacional?
- Quais têm sido os discursos corporativos a respeito dos resultados esperados sobre a Neurodiversidade dentro de suas agendas de DE&I? Como estes destoam de suas práticas?
- Quais são os estigmas organizacionais e autoestigmas que impedem que pessoas neuroatípicas sejam incluídas? Como esses estigmas podem ser superados?
- Que críticas podem ser feitas às organizações que buscam incluir pessoas neurodivergentes?

P3. A neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da DE&I no mercado de trabalho

- Quais são as barreiras enfrentadas por pessoas neuroatípicas na procura e manutenção de seus empregos? Como essas barreiras podem ser transpostas? Qual é o papel da sociedade e organizações nesse contexto?
- Quais são as habilidades socioprofissionais para que pessoas neuroatípicas aumentem as chances de empregabilidade? Como a sociedade e organizações podem dar suporte a tais iniciativas?
- Como empresas que não possuem gestão da DE&I podem realizar a inclusão de pessoas neuroatípicas?

- Quais são as alternativas de empregabilidade para pessoas neuroatípicas para além do emprego formal em grandes empresas?

P4. A Neurodiversidade tem como característica estudos de diferentes campos científicos que contribuem para a interdisciplinaridade da DE&I

- Como a Neurodiversidade pode contribuir à literatura de DE&I a partir de campos interdisciplinares?
- Como diferentes teorias podem ser articuladas na interação entre Neurodiversidade e DE&I?
- Qual a importância do pensamento complexo para a interdisciplinaridade entre Neurodiversidade e DE&I?
- Como a literatura em DE&I pode contribuir para outros campos do conhecimento?
- Qual é o impacto da interseção entre Neurodiversidade e DE&I nas práticas organizacionais?

P5. A Neurodiversidade pode ser investigada sob a ótica da interseccionalidade, contribuindo para os estudos em DE&I

- Quais as principais assimetrias de poder de neurodivergentes relacionando-as a outros marcadores sociais?
- Quais os principais esforços das organizações para manter em equilíbrio as relações de equidade da Neurodiversidade?
- Quais ações afirmativas as organizações podem utilizar para aumentar a representatividade de neurominorias? Que marcadores estão envolvidos?
- Como a interseccionalidade entre neurodiversidade e outras dimensões de diversidade, como gênero, raça/etnia e orientação sexual, influencia as experiências e desafios enfrentados por pessoas neurodivergentes nas organizações?
- Como as empresas se preparam para incluir as neurominorias dentro da agenda interseccional de DE&I?

5. Considerações Finais

Este ensaio teórico destacou a importância da Neurodiversidade como uma abordagem significativa para a literatura de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e um desafio global para a governança sustentável das organizações. A Neurodiversidade é um conceito que reconhece a diversidade natural do cérebro humano e a variedade de habilidades cognitivas e comportamentais que as pessoas possuem, com ênfase nos desafios de inclusão enfrentados pelas neurominorias na sociedade e organizações. Embora a Neurodiversidade seja negligenciada na literatura e prática organizacional em DE&I, buscamos propor uma agenda de pesquisa que reconcilie ambos os conceitos, entendendo a Neurodiversidade como uma dimensão relevante a ser investigada nas pesquisas em DE&I e incorporada nas estratégias e práticas das organizações.

6. Referências

- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Śliwa, M., & Rumens, N. (2021). Introduction: Critically interrogating inclusion in organisations. *Organization*, 28(2), 211-227.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44, 20-29.
- Armstrong, T. (2017). Neurodiversity: The Future of Special Education?. *Educational Leadership*, 74(7), 10-16.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.
- Baker, D. L. (2011). *The politics of neurodiversity: Why public policy matters*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- BAM, 2023. *Call for Papers for Special Issue of IJMR: Neurodiversity in Organisations: Taking Stock and Shaping Future Research*. Acesso em: <https://www.bam.ac.uk/resource/call-for-papers-for-special-issue-of-ijmr-neurodiversity-in-organisations-taking-stock-and-shaping-future-research.html>
- Barnes, C. (2019). *Understanding the social model of disability: Past, present and future*. In Routledge handbook of disability studies (pp. 14-31). Routledge.
- Basto, A. T. O. D. S., & Cepellos, V. M. (2023). Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. *Cadernos EBAPE. BR*, 21, e2022-0061.
- Bernstein, R. S., Bulger, M., Salipante, P., & Weisinger, J. Y. (2020). From diversity to inclusion to equity: A theory of generative interactions. *Journal of Business Ethics*, 167, 395-410.
- Billi, M., Mascareño, A., & Edwards, J. (2021). Governing sustainability or sustainable governance? Semantic constellations on the sustainability-governance intersection in academic literature. *Journal of Cleaner Production*, 279, 123523.
- Botha, M., & Gillespie-Lynch, K. (2022). Come as you are: Examining autistic identity development and the neurodiversity movement through an intersectional lens. *Human Development*, 66(2), 93-112.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 73-89.
- Byrd, M. Y., & Sparkman, T. E. (2022). Reconciling the business case and the social justice case for diversity: A model of human relations. *Human Resource Development Review*, 21(1), 75-100.
- Casanova, E. L., & Widman, C. J. (2021). A sociological treatment exploring the medical model in relation to the neurodiversity movement with reference to policy and practice. *Evidence & Policy*, 17(2), 363-381.
- Chapman, R. (2020). *Defining neurodiversity for research and practice*. Neurodiversity studies: A new critical paradigm, 218-220.
- Chapman, R. (2021). Neurodiversity and the social ecology of mental functions. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1360-1372.
- Chellappa, S. L. (2023). Neurodiversity, psychological inertia and mental health. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 150, 105203.
- Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. (2020). Neurodiversity in higher education: a narrative synthesis. *Higher Education*, 80(4), 757-778.

- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. Boitempo Editorial.
- Combs, G. M., Milosevic, I. and Bilimoria, D. (2019) ‘Introduction to the Special Topic Forum: Critical.
- Costa, L., Sampaio, J. D. O., & Flores, E. S. (2019). Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 721-738.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56.
- Cukier, W., Gagnon, S., & Latif, R. (2020). Changing the narrative: shaping legislation to advance diversity on boards in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(7), 770-800.
- Daya, P., & April, K. (2017). Practical Considerations for the Management of Diversity and Inclusion in an Emerging Market Context: A South African Case Study. In *Management and Diversity*. Emerald Publishing Limited.
- Deloitte, 2022. <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/pesquisa-diversidade-inclusao-organizacoes.html>
- Discourse: Envisioning the Place and Future of Diversity and Inclusion in Organizations’, *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Dobusch, L. (2021). The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 379-396.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.
- Doyle, N., & McDowall, A. (2021). Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 352-382.
- Drempetic, S., Klein, C., & Zwergel, B. (2020). The influence of firm size on the ESG score: Corporate sustainability ratings under review. *Journal of Business Ethics*, 167, 333-360.
- Dwyer, P. (2022). The neurodiversity approach (es): What are they and what do they mean for researchers?. *Human Development*, 66(2), 73-92.
- Elraz, H. (2018). Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*, 71(5), 722-741.
- Ferdman, B. M. (2017) ‘Paradoxes of Inclusion: Understanding and Managing the Tensions of Diversity and
- Ferreira, L. C. D. M., & Rais, L. A. (2016). Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18, 108-124.
- Fleury, M. T. L (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40 (3), 18-25.
- Fonseca, P. H. D., Matitz, Q. R. D. S., & Chaerki, K. F. (2022). A diversidade humana em estudos de gestão e estratégia: Um estudo bibliométrico. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 574-591.
- Forbes, 2021; <https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2021/04/27/why-autism-speaks-is-encouraging-companies-to-hire-those-on-the-autistic-spectrum/?sh=1144ab3952a2>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE. BR*, 20(1), 1-19.

- Francês, L. A., & Mesquita, A. M. A. (2021). As experiências nos espaços-tempos da escola sob o olhar de uma criança com Transtorno do Espectro do Autismo. *Revista Brasileira de Educação*, 26, e260026.
- George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., & Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of management journal*, 59(6), 1880-1895.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2013). Ethical paradigms as potential foundations of diversity management initiatives in business organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 948-976.
- GOV.UK, 2023. <https://www.gov.uk/government/news/new-review-to-boost-employment-prospects-of-autistic-people#:~:text=People%20with%20autism%20have%20particularly,is%20aiming%20to%20change%20that>.
- Goyal, P., Bhattacharya, S., & Gandhi, A. (2022). Grounded theory in management research: through the lens of gender-based pay disparity. *Journal of Advances in Management Research*, 19(1), 12-30.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, 26, 61-73.
- Irigaray, H. A. R., Stocker, F., & Mancebo, R. C. (2022). Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 63.
- Jaarsma, P., & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: Reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health care analysis*, 20, 20-30.
- Jizi, M. I., & Nehme, R. (2017). Board gender diversity and firms' equity risk. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., & Hutman, T. (2013). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental psychology*, 49(1), 59.
- Khan, M. H., Grabarski, M. K., Ali, M., & Buckmaster, S. (2022). Insights into Creating and Managing an Inclusive Neurodiverse Workplace for Positive Outcomes: A Multistaged Theoretical Framework. *Group & Organization Management*, 10596011221133583.
- Köllen, T. (2021). Diversity management: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 259-272.
- Köllen, T., & Rumens, N. (2022). Challenging cisnormativity, gender binarism and sex binarism in management research: foregrounding the workplace experiences of trans* and intersex people. *Gender in Management: An International Journal*, 37(6), 701-715.
- Krzeminska, A., Austin, R. D., Bruyère, S. M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 453-463.
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. (2023). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 1-19.
- Lemos, E. L. D. M. D., Nunes, L. D. L., & Salomão, N. M. R. (2020). Transtorno do espectro autista e interações escolares: sala de aula e pátio. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 26, 69-84.
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 9(22), 853-868.
- Leopoldino, C. B., & da Costa Coelho, P. F. (2017). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156.

- Leveto, J. A. (2018). Toward a sociology of autism and neurodiversity. *Sociology Compass*, 12(12), e12636.
- Miller, T. L., Wesley, C. L., Bell, M. P., & Avery, D. R. (2021). Hold the torch: Shining a light on the lives of black management faculty. *Journal of Management*, 47(2), 351-367.
- Morin, E. (2007). *Introdução ao pensamento complexo*. Porto Alegre: Sulina.
- Nguyen, L. A., Evan, R., Chaudhuri, S., Hagen, M., & Williams, D. (2023). Inclusion in the workplace: an integrative literature review. *European Journal of Training and Development*.
- Ortega, F. (2008). O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. *Mana*, 14, 477-509.
- Ortega, F. (2009). Deficiência, autismo e neurodiversidade. *Ciência & saúde coletiva*, 14, 67-77.
- Oswick, C., & Noon, M. (2014). Discourses of diversity, equality and inclusion: trenchant formulations or transient fashions?. *British Journal of Management*, 25(1), 23-39.
- Otten, R., Faughnan, M., Flattley, M., & Fleurinor, S. (2022). Integrating equity, diversity, and inclusion into social innovation education: a case study of critical service-learning. *Social Enterprise Journal*, 18(1), 182-200.
- Paniza, M. D. R., & Moresco, M. C. (2022). On the margins of diversity management? Travestis, Transsexuals and the world of work. *Revista de Administração de Empresas*, 62, e2021-0031.
- Robertson, S. M. (2010). Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: Shifting research and professional focuses onto real-life challenges. *Disability Studies Quarterly*, 30(1).
- Rocha, L. 85% das pessoas no espectro autista estão fora do mercado de trabalho. Revista Época Negócios. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 07 mar. 2023.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49, 337-348.
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: A systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45-98.
- Silver, E. R., Nittrouer, C. L., & Hebl, M. R. (2023). Beyond the business case: Universally designing the workplace for neurodiversity and inclusion. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 45-49.
- Singer, J. (1998); *Odd People in: The Birth of Community Amongst People on the “Autistic Spectrum”*: A Personal Exploration of a New Social Movement Based on Neurological Diversity, University of Technology, Sydney.
- Singer, J. (2016). *Neurodiversity: The birth of an idea* [Kindle Edition]. Amazon Digital Services, LLC: Judy Singer.
- Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. D., Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. *Revista de Administração de Empresas*, 61.
- Turnock, A., Langley, K., & Jones, C. R. (2022). Understanding stigma in autism: A narrative review and theoretical model. *Autism in Adulthood*, 4(1), 76-91.