



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO TRÊS RIOS

Ana Beatriz Cardoso Barbosa

**CARTOGRAFANDO A NEURODIVERGÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE
BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA**

Três Rios

2025

Ana Beatriz Cardoso Barbosa

**CARTOGRAFANDO A NEURODIVERGÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE
BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA**

Trabalho de conclusão para o curso de Administração da
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, como
requisito para obtenção do título de bacharel em
Administração.

Orientador (a): Prof. Dra. Débora Vargas Ferreira Costa

Três Rios

2025

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B238c Barbosa, Ana Beatriz Cardoso, 2001-
Cartografando a neurodivergência no trabalho: uma
análise bibliométrica da produção científica brasileira
/ Ana Beatriz Cardoso Barbosa. - TRES RIOS, 2025.
78 f.: il.
Orientadora: Débora Vargas Ferreira Costa.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação). --
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
Bacharelado em Administração de Empresas, 2025.

1. Neurodiversidade. 2. Trabalho. 3. Bibliometria.
4. Diversidade. 5. Inclusão. I. Vargas Ferreira
Costa, Débora, 1982-, orient. II Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro. Bacharelado em
Administração de Empresas III. Título.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO/ITR**



**CADASTRO Nº 1082 / 2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)
Nº do Protocolo: 23083.069442/2025-60**

Seropédica-RJ, 01 de dezembro de 2025.



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**CARTOGRAFANDO A NEURODIVERGÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA
DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA**

ANA BEATRIZ CARDOSO BARBOSA

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado como pré-requisito parcial
para obtenção do título de bacharel
em Administração, Instituto Três Rios da
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Aprovado em 27/11/2025

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 01/12/2025 15:18)
CLAYTON PEREIRA GONCALVES
COORDENADOR CURS/POS-GRADUACAO - TITULAR
CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)
Matrícula: 1104465

(Assinado digitalmente em 01/12/2025 14:44)
DEBORA VARGAS FERREIRA COSTA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCGAdmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1781564

(Assinado digitalmente em 02/12/2025 19:35)
ISABELLE CARLA MARQUES GUEDES
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 132.005.646-60

Dedico este trabalho ao saudoso Thales Reis, que em agosto de 2025 completou sua missão. como instrumento para viabilizar dignidade à tantas crianças e famílias. Por meio do qual a organização Luz do Amanhecer emergiu, sendo o fruto do amor e resistência de uma mãe. Instituição que segue em serviço atuante na sociedade trirriense com zelo e responsabilidade, sobre a diligencia de sua fundadora presidente, Rosimar Reis.

AGRADECIMENTOS

No que tange à paleta da diversidade (assunto latente nesta pesquisa), muito se discute a respeito do vetor “privilégio” na estruturação social do indivíduo. Esse, na imensa maioria das discussões, está ligado a questões financeiras ou de relações sociais. Meu objetivo, nesta introdução, não é lançar mão desses privilégios, afinal, isso seria ingenuidade, uma vez que, em minha caminhada, me equiparei de muitos deles.

Contudo, esses versos de agradecimento visam exaltar um privilégio, a meu ver, intransponível e, muitas das vezes, nesse mundo essencialmente utilitarista, banalizado. O amor, em suas múltiplas manifestações, é, em si, o maior privilégio que um sujeito humano pode acessar, concedido por intermédio da graça de um manifesto maior, sacro e divino: um sacrifício sanguíneo e eterno.

"...Claude percebeu haver no mundo outra coisa além das especulações da Sorbonne e dos versos de Homero. Percebeu que o homem precisa de afeto, que a vida sem ternura e sem amor não passa de árida, rangente e dilacerante engrenagem." (HUGO, 2013, p. 189)

A precisão de Victor Hugo nessa exposição confronta os entraves da vida cotidiana. Neste texto de agradecimentos, ao pensar nos amores que me cercaram para o encerramento desse processo de conclusão de curso, vi-me na mesma página que Claude. Consequentemente, não existe forma de iniciar estas linhas senão agradecendo ao maior amor ao qual já tive acesso: o amor de Deus soberano, que me permitiu, em seu conselho eterno e trino, trilhar os percalços da graduação até este momento e, em sua soberania absoluta, conhecer o amor em sua forma mais pura e sincera, em seu Filho amado, Jesus Cristo.

Permitindo-me ser gerada, ainda, por Fernando Barbosa e Elisângela Cardoso, que, muito além de pais, são minha base, meu fundamento e exemplo contínuo de honestidade e respeito. Minha mãe sempre foi o exemplo de mulher forte e temente a Deus que ambiciono ser — pelo menos na casa de 1% — algum dia da minha vida. Meu pai é mais que um pai: é meu amigo, meu socorro, meu protetor. Minha irmã, Anna Luiza, é minha motivação diária para ser melhor todos os dias, é uma resposta às orações de amor mais sinceras da Ana Beatriz de 11 anos.

Nos contornos da vida, em suas engrenagens áridas e sólidas, foi-me apresentado o amor de Eric — um amor que deu um novo significado à individualidade do meu cotidiano, polindo meus dias e trazendo um afeto fora dos laços de sangue, um amor que decidi “ser”. Amor que não é seminal, mas que, no solo árduo do cotidiano, “se fez” e, hoje, é. A despeito disso, ousou me equipar das palavras de Carla Madeira:

“A dor a gente sabe o que é, tem lugar e intensidades que cabem na ciência. A raiva, o medo, o ódio entortam a cara com um jeito provável de se manifestar. Mas e o amor? O que é senão um monte de gostar? Gostar de falar, gostar de tocar, gostar de cheirar, gostar de ouvir, gostar de olhar. Gostar de se abandonar no outro. O amor não passa de um gostar de muitos verbos ao mesmo tempo.” (p. 19)

“um monte de gostar” ... Eric me fez colecionar muitos “gostar” de forma simultânea e continua - deste a simplicidade de assistir um filme em seu abraço, ao conforto de atravessar percalços ao seu lado- em tudo, um pequeno traço de “gostar”. Uma manifestação microcós mica de um pequeno verbo. Assim, em uma coleção de verbos, orginalmente, simplórios – Eric se tornou meu grande amor.

Minha orientadora atravessou-me em meu percurso acadêmico de maneira que, em certa instância, pode ser considerada divina, afinal: “É preciso uma coincidência qualquer para que o amor se instale. Existe um certo milagre nos encontros. Não é tolo dizer que o amor é sagrado.” (Madeira, p. 101).

Débora Vargas poliu, de forma precisa e profunda, minha vida acadêmica. Suas orientações foram mais que estudantis: foram humanas. E, nesse contexto, entendi o verdadeiro significado da máxima popular de Carl Jung: “Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas, ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

Mais que um tropeço, sua passagem em meu percurso foi avassaladora. Academicamente falando, sim, minha orientadora me inspira e me leva a sonhar alto, mas, de forma individual, Débora me lembra como o ato de tocar pessoas é inquantificável. Atravessar a vida de um aluno é solene e sublime, de tal modo que a faceta mais pertinente a se acessar nesse processo é a face da humanidade inerente ao ser. Para isso, nunca haverá palavras suficientes em agradecimento.

Minha orientadora foi responsável, ainda, por aglutinar meus caminhos aos de uma das almas mais bonitas que já conheci: Vitória. O dançar da vida fez com que eu testemunhasse a Vitória monitora, estagiária docente, amiga — e, hoje, a pesquisadora que tem meu respeito e admiração profunda, a quem levo como inspiração diária.

A vida me ensinou que os caminhos não são límpidos, tampouco simples, mas o amor os torna possíveis — e meus amigos da graduação tornaram minha transição nesse percurso mais sóbria. Júlia, Anderson e Antônio, este agradecimento se estende a vocês. Obrigada por serem meu grupo de apoio.

O amor por este campo de pesquisa também nutriu esse processo e, a respeito dele, agradeço a Isabelle, que o compartilhou comigo como guia pela temática e parceira de pesquisa.

Portanto, não é possível terminar este texto sem agradecer à engrenagem geradora deste estudo, que é também fomentadora das paixões dele derivadas. Obrigada, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro — a educação pública de qualidade é um bem comum, transformador e enriquecedor! A universidade é um espaço social de construção de saberes intransponíveis e inquebráveis. Eu amo o ITR em todas as suas faces e agradeço por sua atuação em meu percurso.

Na face doce e calma da Graça, que, em toda a sua plenitude, torna a engrenagem do Instituto Três Rios fluida e contínua, na face de meu orientador de curso, Clayton, capaz de executar mais funções do que cabem nestas linhas e ainda ser amável, na face dos professores Cid, Alexandre e Ana Livia, que, mesmo sem ministrar uma aula sequer para mim, provaram que a docência pode ser uma ferramenta na construção de laços e companheirismo, e a cada professor do ITR que tive o prazer de conhecer e que compartilhou um pouco de seus saberes para minha formação enquanto administradora.

O amor, em todas as suas facetas e manifestações, tornou possível a elaboração deste estudo. Este é, então, um subproduto de todo amor que me rodeia, e, por cada manifestação dele, cabe agradecer. Sim, considero-me uma pessoa imensamente privilegiada, e isso está muito além de ganhos monetários! Pois, apesar de ser considerado um recurso intrínseco ao ser como parte biológica do comportamento humano. O amor, ainda é uma escolha, sublime, que cultivada sobre a engrenagem da vida. Ter acesso a ele é, então, a mais bela ‘coincidência’ que nos vem pelos atravessamentos no dia-a-dia.

O vetor de todo esse amor foi, ainda, outro amor: a academia, a ciência e a pesquisa. São os amores fomentadores e, ao mesmo tempo, resultantes desse processo, que motivam, portanto, a continuidade dos meus passos. Obrigada a todos os envolvidos na construção deste estudo: sem vocês, ele não seria possível.

“E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e todo o conhecimento, e ainda que tivesse toda a fé, de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria.” (1 Coríntios, 13:2. ACF)

RESUMO:

A neurodiversidade - enquanto conceito que reconhece e valoriza as variações naturais do funcionamento neurológico humano - tem se consolidado como um eixo relevante nas discussões contemporâneas sobre diversidade e inclusão no trabalho. O presente estudo teve como objetivo mapear, por meio de uma pesquisa sistemática, a produção acadêmica a respeito da presença de neuroatípicos no trabalho. A pesquisa buscou a priori, evidenciar a expansão e consequentes transformações do universo do trabalho, enquanto um agente presente nas relações sociais humanas, por meio de um levantamento teórico bibliográfico, com base em autores de referência nos campos do trabalho diversidade e neurodiversidade. Diante das discussões elencadas bibliograficamente, o estudo buscou cartografar e aferir a produção acadêmica brasileira acerca da neurodiversidade no contexto laboral no período de 2015 a 2025. Quanto aos métodos, trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, do tipo bibliométrica, voltada a identificar tendências, autores mais produtivos, instituições vinculadas, evolução temporal e principais enfoques teóricos. A coleta de dados foi realizada por meio da Plataforma Capes CAFe, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e a base da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). Os resultados evidenciam que o campo da neurodiversidade no trabalho, no Brasil ainda se encontra em estágio emergente, com número reduzido de publicações, mas com tendência de crescimento recente, especialmente em torno de temas como inclusão, gestão da diversidade e saúde mental no ambiente organizacional. Conclui-se que há uma lacuna significativa de estudos empíricos e teóricos sobre o trabalho neurodivergente, reforçando a necessidade de ampliação das pesquisas no âmbito das ciências sociais aplicadas e das práticas de gestão inclusiva.

Palavras-chave: neurodiversidade; trabalho; bibliometria; diversidade.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Nomenclaturas voltadas para neurodiversidade.	32
Tabela 2 - Corpus da Pesquisa “Neurodiversidade; Trabalho”.	44
Tabela 3 - Referências Fundacionais	46
Tabela 4 - Publicações por autoria e coautoria	50
Tabela 5 - Finalidades de pesquisa	53
Tabela 6 - Sugestões futuras	60

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Facetas da neurodiversidade	35
Quadro 1- Construção histórica dos paradigmas da neurodiversidade	36
Quadro 2 - Resultados da Pesquisa “Neurodiversidade; Trabalho”	43
Figura 2 - Publicações em torno da Neurodiversidade e Trabalho nos últimos 11 anos.	45
Figura 3 - Nuvem de palavras a partir das palavras-chave dos artigos	48
Figura 4 - Quantidade de autores por vínculo institucional	49
Figura 5 - Métodos de tratamento	52
Figura 6 - Metodologias abordadas	54
Figura 7 - “Timeline” Neurodiversidade no trabalho	55
Figura 8 - “<i>Hot topics</i>”	57

Sumário

INTRODUÇÃO 10

2 REFERENCIAL TEÓRICO 13

- 2.1 Metamorfoses do trabalho 13
- 2.2 Precarização, Neoliberalismo e desgaste do trabalhador 19
 - 2.2.1 Funcionário neoliberal 24
- 2.3 Diversidade 26
 - 2.3.1 Heterogeneidade 26
 - 2.3.2 Diversidade no ambiente laboral 28
- 2.4 Neurodiversidade: Expressão da pluralidade cognitiva 31
 - 2.4.1 Neurodiversidade no mercado de trabalho 38

3 PERCURSO METODOLÓGICO 41

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS 44

- 4.1 Evolução anual das publicações. 44
- 4.2 Referencias predominantes 46
- 4.3 Análise das palavras-chave 48
- 4.4 Quantidade de autores por vinculo institucional 49
- 4.5 Quantidade de Artigos Publicados por Autor 50
- 4.6 Mapeamento metodológico 51
 - 4.6.1 Tratamento dos dados 51
 - 4.6.2 Classificação quanto aos fins 52
 - 4.6.3 Abordagens metodológicas de pesquisa quanto aos meios 53
- 4.7 Evolução da temática ao passar dos anos 54
- 4.8 Temas emergentes dos estudos 56
- 4.9 Apontamentos futuros 59

5 DISCUSSÃO 62

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 64

7 REFERÊNCIAS 68

INTRODUÇÃO

O trabalho é um componente, essencialmente, ambíguo seus frutos são difusos e variáveis, podendo levar ao adoecimento e à deturpação de princípios (individuais e coletivos), ou configurar-se como um vetor transformador (de saúde, crescimento e desenvolvimento social). As multiformes do constructo laboral, no entanto, não o afastaram de sua conjuntura central de forma contrária dentro do panorama da civilização nas sociedades humanas - sejam elas neoliberais ou em seu contexto mais primitivo - o trabalho é uma constante que estrutura, quase de forma interina, a humanidade (Araújo e Sachuk, 2007; Dejours, 2011).

Para além da visão do trabalho como valoroso, ou seja, assalariado, ele é a atividade vital e criadora, por meio da qual os seres humanos transformam a natureza e produzem a si mesmos. Sendo assim, o trabalho é, por si só, um agente estruturante na vida social, presente em qualquer sociedade, quer seja, quer não capitalista, consubstanciando-se em um fomentador da liberdade, criatividade ou sociabilidade da vida (Lukács, 1923; Marx, 1867; Antunes, 2009).

O estilo de vida do indivíduo social, é então, atravessado por este desde a sedentarização vinculada a estreia da agricultura. A revolução agrícola mudou, de forma global, a relação do sujeito e seu ofício, migrando assim a época da subsistência para o cenário aonde o trabalho é parte inerente ao *modus operandi* das aldeias, coloniais e terras cultivadas. Desde então, o ofício expressa papel central na vida coletiva dos sujeitos (Araújo e Sachuk, 2007).

Ademais, a separação entre o sistema (capitalista) e o mundo da vida é inviável, uma vez que, entre a geração de valor de uma mercadoria e o esforço humano despendido para a produção desta, há um vínculo visceral. O trabalho humano, de tal maneira, é a única fonte de valor real na composição da dialética mercadológica. Independente da atualização dos meios, no fim, equipamentos, por mais tecnológicos que sejam, não criam valor por si só (Antunes, 2009).

O ato de trabalhar, então, é rico em ambiguidades e visceral na construção das civilizações, tal qual são conhecidas, configurando uma manifestação microcósmica do que se passa com a sociedade. É este um grande condensador das mudanças estruturais conduzidas pelos desdobramentos sociais gerados com a evolução dos modelos econômicos. Consequentemente, a vida laboral em si configura um constructo basilar na vivência do

sujeito, dotado de sentidos, significados e conexões que extrapolam a obtenção de renda (Antunes, 2009).

A relação histórica entre natureza-homem-trabalho permite a afirmação de que, através da história das civilizações, o ofício é uma condição da existência humana. Além de uma demanda natural eternizada na mediação entre o sujeito e o meio em que este vive, ou seja, é inerente à da vida humana (Jerez, 1997). A pluralidade, por sua vez, é um conceito acoplado ao trabalho, mas não restrito a ele. O coletivo social tem sua composição heterogênea: os seres, a natureza e o mundo exterior em suas particularidades e individualidades atestam as diferenças como fonte de riqueza e parte importante ao todo.

Consonante a isso, a etimologia da palavra “diversidade” representa questões de pluralidade e confronto, no sentido de apreciação mediante as diferenças (Bauer, 2016). De tal maneira, os debates sobre a diversidade nas organizações emergem de forma expressiva no contexto atual, esse estudo é focado em um recorte específico da diversidade: a investigação sobre a inclusão de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho— indivíduos cujos funcionamentos neurológicos divergem do padrão típico, como autistas, disléxicos, pessoas com TDAH, entre outros.

Apesar da crescente visibilidade do tema, o campo da neurodiversidade nas organizações ainda é recente, no Brasil e no mundo. Dado que, a própria nomenclatura estreou com a socióloga Judy Singer, em diálogos com o jornalista, em 1998 inaugurando o termo neurodiversidade. De tal maneira, entende-se o campo da neurodivergência como um cenário neófito (Brînzea, 2019; Doyle E McDowall, 2022).

A diversidade neurológica é considerada, no entanto, um assunto emergente, sendo uma temática de grande relevância compreendida como um funcionamento cerebral atípico, ou seja, mais uma variabilidade evidenciada *constructo* da heterogeneidade humana. Por conseguinte, há uma luta crescente pela substituição de rótulos populares de anormalidade e patologia que eram dados a todos os que apresentavam cognições que fogem ao escopo de padrão neural enraizado socialmente (Brînzea, 2019).

Chammas e Da Costa Hernandez (2023), defendem que a neurodiversidade trata-se de um campo ainda pouco explorado nos estudos da Administração, tanto no viés qualitativo quanto no quantitativo. Para os autores a expansão desses estudos poderá melhorar o estigma experimentado por muitas pessoas no Brasil, as quais ainda são delimitadas por uma sociedade que demanda de conhecimento e preparo para processar em plenitude as diferenças.

Portanto, esta pesquisa visa ajudar a preencher essa lacuna, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada dos estudos que contemplam a introdução de neurodiversos

no atual cenário laboral. Esse cenário é, portanto, o catalizador da realização desta pesquisa, que se justifica pela incipiência de trabalhos que investiguem a intercessão existente entre os temas (trabalho e neurodiversidade), visando metrificar bibliograficamente estudos que contemplem a esfera do trabalho e da inclusão pela adesão de neuroatípicos no mundo corporativo.

Com isto, adotou-se como objetivo geral cartografar os estudos acerca neurodiversidade no trabalho, por intermédio da realização de uma bibliometria nacional contemplando os anos de 2015 até 2025. Essa foi realizada das bases Capes CAFE, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) e a base da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). De tal maneira a pergunta que norteia esse estudo é: Como está a produção nacional acerca da neurodiversidade no trabalho? Ademais, pontuam-se como objetivos específicos:

- Identificar as principais abordagens teóricas utilizadas para analisar a neurodiversidade no trabalho.
- Examinar a evolução da produção acadêmica acerca da neurodiversidade no trabalho.
- Levar tendências de estudos futuros sobre neurodiversidade no trabalho
- Contribuir para o fortalecimento de um campo emergente de pesquisa nos estudos organizacionais, voltado à inclusão e à emancipação de trabalhadores neurodivergentes.

Conforme a análise bibliométrica realizada, o corpus final desta pesquisa foi composto por nove artigos. Os artigos em questão abordam a temática da neurodiversidade no trabalho a partir de diversas perspectivas, como a expansão das fronteiras da diversidade nas organizações, a investigação das vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores neurodivergentes, o mapeamento da produção científica global, o papel de gestores e os desafios de gestão na inclusão de pessoas com TEA, e a neurodiversidade como potencial vantagem competitiva e modelo de inclusão produtiva. A prevalência de estudos qualitativos e exploratórios nesses nove trabalhos sugere o foco na compreensão aprofundada das experiências subjetivas e das práticas organizacionais iniciais, em um campo que carece de dados sistematizados.

Essa bibliometria recorre, então, a ciência como uma força emancipatória ao tecer caminhos pelo campo do trabalho, suas transformações ininterruptas e seu viés estruturante nas relações humanas. Equiparando-se da afirmativa de Vergara (2004): “Ciência é um

processo. Um processo permanente de busca da verdade, de sinalização sistemática de erros e correções, predominantemente racional.” (p. 11). Dessa forma, esse trabalho, corrobora ao lançar luz a um campo embrionário, suas fragilidades e potenciais de crescimento, assim sendo, um pequeno passo na construção desse campo e no fomento da pauta da neurodiversidade pelas lentes acadêmicas e métricas científicas.

Em termos de relevância social e gerencial, este trabalho busca contribuir para o fortalecimento de um campo emergente de pesquisa, voltado à inclusão de trabalhadores neurodivergentes. Ao expor a incipiência dos estudos, a pesquisa lança luz sobre a necessidade de a academia, nas ciências sociais aplicadas, se posicionar como força emancipatória, tecendo caminhos para a neurodiversidade no trabalho e combatendo a lacuna da estratificação social. Os dados coletados fornecem subsídios concretos para a área de Gestão de Pessoas.

Este está estruturado em sete seções, contando com esta introdução aqui colocada, referencial teórico, metodologia, resultados e discussão, conclusão e referências. A posteriori, apresenta-se a discussão teórica responsável por estruturar o constructo bibliográfico desse trabalho. Em seguida, são destacados e justificados os percursos metodológicos adotados e os resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as discussões dos resultados obtidos e as conclusões consequentes destes.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo foi elaborado por intermédio de uma revisão bibliográfica que de acordo com Vergara (2004, p.48) se refere à “o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”, este serviu como base para análise abordada nesse trabalho. O tema de abertura desse texto será metamorfoses do trabalho, trazendo discussões a respeito das transformações sociais conduzidas pelo trabalho e seus desdobramentos no modelo econômico vigente. Assim como, os efeitos desencadeados na civilização como um todo, são abordadas as atuais implicações do labor nas sociedades neoliberais e a roupagem do trabalhador nesta perspectiva. Em seguida, são explorados assuntos referentes a diversidade e seu enquadramento na esfera trabalhista. Por fim, há o aprofundamento de conceitos relativos à neurodiversidade e sua participação de trabalhadores neurodiversos.

2.1 Metamorfoses do trabalho

A dinâmica do trabalho tem-se feito presente nas comunidades humanas desde as civilizações mais antigas. Fato é que essa dialética entre o homem e o exercício de seu ofício não é nova. Contudo, os sentidos por trás do entendimento do termo "trabalho" se apresentam de forma conflituosa entre as disciplinas (Dejours, 2005). Tal fato se consolida uma vez que o homem da sociedade pré-industrial nem mesmo possuía uma definição para o termo. Nesse contexto, as atividades exercidas eram voltadas ao atendimento das necessidades básicas do coletivo social (Marín, 1993; Martins et al., 2012). Isso ocorria porque o homem paleolítico tinha o nomadismo como estilo de vida. Dessa forma, essa esfera é altamente ligada às respostas do sujeito, o que a torna intimamente vinculada às relações humanas (Franco Júnior e Chacon, 1986).

Tendo em vista que os homens das sociedades mítico-eróticas tinham seu cotidiano guiado por intermédio de atividades como caça e colheita, o conceito de rotina era muito mais anexado à sua realidade. Ou seja, o entendimento de trabalho não era o que regia seu exercício, seu estímulo baseava-se apenas em noções de subsistência rotineiras. Tal noção se perpetua até o fim do período Paleolítico (700.000 - 10.000 a.C.), a visão predatória imperava sobre os indivíduos da raça humana, tal qual os animais irracionais. Contudo, no intervalo da era mesolítica (10.000 - 7.000 a.C.), há a interferência do início do sedentarismo, quando os animais passaram a ser domesticados (Donkin, 2003).

A sedentarização das sociedades se deu, em grande parte, pelo desenvolvimento da agricultura, que promoveu estabilidade nas comunidades e, conseqüentemente, floresceu nos indivíduos a ideia de trabalho coletivo (Rezende Filho, 1997). Toffler (1980) afirma que a Revolução Agrícola foi a primeira grande onda de mudanças que reestruturou a vida em sociedade, de modo que seria impossível aos olhos daqueles que viviam nos moldes anteriores. O avanço da agricultura se deu gradativamente, todavia, de forma mundial, tornando-se parte inerente *ao modus operandi* das aldeias, coloniais e terras cultivadas. Estreou-se, assim, um novo estilo de vida ao indivíduo social (Araújo e Sachuk, 2007).

Dessa forma, a dialética histórica entre natureza-homem-trabalho estrutura a afirmação introdutória desse estudo: através da história das civilizações, o ofício é uma condição da existência humana. Além disso, uma demanda natural eternizada na mediação entre o sujeito e o meio em que este vive. Dito isso, o trabalho é intrínseco à interação da vida humana (Jerez, 1997). Ao atravessar pela história, o homem sedentário, advindo do cenário agrícola, vislumbra a possibilidade de aumento produtivo, o que resulta no crescimento populacional e em avanços constantes nos sistemas de trocas, que se tornaram cada vez mais rebuscados. Há,

assim, o surgimento de sociedades hidráulicas — em outras palavras, civilizações à margem dos rios.

O novo molde civilizacional resultou na divisão do trabalho, o que, de acordo com Donkin (2003), pode ser definido como o momento em que se separam os homens das mulheres e se delimitam tarefas específicas a cada gênero. O sujeito, estando estabelecido em uma propriedade, começa a gerar noções de distinção social (classes ou castas). Dentro desses moldes, a forma de realizar suas atividades laborais era autônoma, a que melhor lhe coubesse. Apesar disso, a figura do Estado estava presente, fazendo a apropriação de pequenas parcelas produtivas e pequenos trabalhos compulsórios para se assegurar (Donkin, 2003).

O século VIII a.C. contou com grande participação de mão de obra coativa. As atividades de cultivo e criação pastorícia, nas propriedades privadas da época, precisaram gerar mecanismos para lidar com a escassez de suprimentos e o aumento da demanda local, o que fomentou esse regime de serviços coercitivos (Martins et al., 2012). Compensatoriamente, o regime compulsório era regido pela necessidade coletiva. Dentro desse contexto, isso fez dele limitado e regular interinamente. Tal fato constitui a ideia coletiva de trabalhadores livres, sob essa premissa, dentro das civilizações hidráulicas, pois a subsistência social era força motriz da engrenagem do labor.

As noções de tempo e trabalho eram diferentes do mercado contemporâneo. O indivíduo era o próprio responsável por determinar sua jornada e a execução da tarefa. Ela era compensada com parte da produção ou a realização de outros serviços. Logo, a noção de encargo efetuado era o fator predominante nas relações de ofício. O tempo consumido por este ocupava um panorama secundário, sendo assim determinado pelo próprio sujeito responsável pela consumação da incumbência (Martins et al., 2012; Rezende Filho, 1997).

No momento em que o regime de escravidão se estabelece em larga escala, as noções de encargo compulsório perdem a conotação de necessidade inerente ao coletivo, ou ainda, de um compromisso social. O sujeito é isolado dos frutos de seu expediente e se torna um instrumento produtivo. A autogestão de tempo é convertida em uma regência integral do trabalho, e o campesinato é convertido em escravidão. Nesse cenário, até mesmo o descanso passa a ser uma ferramenta de manutenção do trabalho, pois se torna o repositor imposto pelo organismo humano para suportar as jornadas (Martins et al., 2012; Donkin, 2003).

O modelo senhorial trouxe a política do feudalismo. Nesse ponto da história, o trabalho assalariado ganha força (Martins et al., 2012). A unidade que impera nesse cenário, representando a economia, a política e a jurisdição, é o feudo. Nele eram elaboradas as normas vigentes, produzidos os bens e realizadas as trocas de acervos, o que tornava ele quase

economicamente independente. Ademais, as relações de vínculo entre as partes do sistema feudal remodelaram, mais uma vez, as relações de trabalho. O suserano e o vassalo, ou o senhor e o servo, tinham, de certa forma, uma interação recíproca, ainda que a dominação fosse presente e a disparidade social acentuada. O dono das terras cedia uma pequena porção dela e era responsável por assegurar a proteção do servo contra ataques. Em troca, este oferecia prestações de serviços como promover o cultivo, consertar moinhos e ferramentas em geral, etc. (Araújo e Sachuk, 2007).

Contudo, Rubano e Moroz (2003) ressaltam que a taxação deste regime era duplamente exercida, pois o servo trabalhava para seu senhor e ainda lhe devia parte da sua produção. Além disso, acabava por adquirir responsabilidade sobre outros tributos, seja ao utilizar os moinhos, seja ao se casar. Uma característica forte do trabalho nesse contexto é que sua realização, por mais bem executada ou por mais frequente que fosse, não resultava em ascensão social. A posição do cidadão era determinada no nascimento e justificada como uma vontade divina (Araújo e Sachuk, 2007).

Todavia, foi no início do século XX que, na visão de Toffler (1980), ocorreu a segunda onda de transformações incisivas na tríade: política, econômica e social. Os feudos se retiram ao anúncio da Revolução Industrial, e aqueles que eram donos dos próprios meios de provisão anteriormente passaram a trabalhar para grandes corporações. Essas cresciam em consonância com a espiral tecnológica. Gaulejac (2007) afirma que: “A empresa, e suas necessidades, começam a ditar as prioridades, os valores e as imagens ideais da nova subjetividade da classe média” (p. 27). Assim, é consolidado um arcabouço de dependência econômica nos indivíduos e um vínculo psíquico-social. Isto é, o trabalho passa a ter um papel fundamental no ato de construir identidades sociais como um agente de coesão e emancipação (Areosa, 2019; Gaulejac, 2007).

Esse período traz à tona o objetivo de Henry Ford em reduzir os custos de fabricação para diminuir os preços de seus produtos e fomentar o consumo em massa. A alta qualificação da produção artesanal deu lugar ao trabalho especializado, sistemático e em série, com a aplicação dos métodos tayloristas na indústria automobilística. Dessarte, as transformações mais expressivas da transição de Taylor para Ford ocorreram no interior da indústria, com o alinhamento gerencial.

Araújo e Sachuk (2007) descrevem esse período por intermédio de uma analogia cirúrgica do crescimento de um indivíduo. Os autores traçam um paralelo, destacando a semelhança entre o desenvolvimento de uma criança até a fase adulta e a mudança da posição de sujeição da raça humana frente à natureza para uma posição de dominação. Para eles, a

produção do capital, alinhada à aplicação da técnica industrial, resultaram no desenvolvimento das máquinas, que, por sua vez, amadureceram o regime capitalista (Harvey, 2010; Gounet, 1999).

As transformações desse contexto não se restringiram a esse ambiente (fabril). Dentro do panorama político, o keynesianismo se torna um aliado fiel ao modelo de Ford e corrobora com o consumo epidêmico (Zamora, 2019). A consumação do fordismo, como novo molde da indústria, traz à tona como o padrão econômico é um agente transformador nas sociedades capitalistas. A respeito disso, Harvey (2010) afirma: “Uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.” (p. 121). Sendo assim, o panorama criado pelo consumo em massa, somado à produção em escala, foi uma crescente no padrão de comercialização material para a sociedade. Uma transação que foi cristalizada sobre o Estado de bem-estar estruturado na economia keynesiana (Harvey, 2010).

Desse modo, Harvey (2010) salienta que o fordismo, apesar de um grande marco nos modelos de acumulação do capital, não se restringe a isso:

Por conseguinte, o fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total. Produção em massa significava padronização do produto e consumo de massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura que muitos neoconservadores como Daniel Bell mais tarde considerariam prejudicial à preservação da ética do trabalho e de outras supostas virtudes capitalistas. (pág. 131)

O contexto industrial é um grande fomentador da centralidade do trabalho na vivência social, passando a exercer a função de representante da expressão individual e de construtor do próprio ser. O funcionário da fábrica, nesse ponto da história, passa a oferecer não mais sua força de trabalho, visto que a produção automatizada precisa apenas de movimentos repetitivos e conhecimento de uma parte isolada do processo. Logo, o tempo de trabalho se torna a moeda de troca exigida pelo capital. O trabalhador fabril, então, não recebe pelo trabalho concluído, como o artesão a posteriori, mas sim por sua jornada diária. Isto evidencia como os sentidos do trabalho se metamorfoseiam pelo desenrolar dos cenários históricos, acompanhando de forma contínua as civilizações humanas e sendo um fator determinante na constituição do modo de ser individual (Araújo e Sachuk, 2007; Marx, 1978).

O declínio da logística de produção Ford ocorreu por volta de 1970, uma vez que a rigidez inerente ao modelo começou a se mostrar incapaz de atravessar crises sem grandes abalos. O século XX presenciou inúmeros tropeços do regime capitalista, que acarretaram em uma insegurança coletiva ao sistema, aos bancos e à bolsa de valores. Como resultado,

ocorreu o surgimento de sindicatos fortes, um Estado assistencialista e grandes empresas que se ligam com o objetivo de buscar a resolução do cenário caótico e conduzir o capital a um patamar de estabilidade (Harvey 2010).

O tempo passou a ser mais previsível, o que, com os abalos da Segunda Guerra e a Grande Depressão, se torna uma característica louvável. A respeito disso, Sennett (1999) ressalta: “Tempo é o único recurso que os que estão no fundo da sociedade têm de graça” (p. 13). Tendo em vista que as burocracias responsáveis pela racionalização do uso do tempo proporcionaram autodisciplina, esse panorama de estabilidade configura uma narrativa linear reconfortante em um cenário pós-crise.

Todavia, a figura de um Estado rígido e a presença forte dos movimentos sindicais começaram a se opor aos desejos do modelo econômico quando este passou a ambicionar a redução de salários e a diluição do quadro de funcionários. Isso levou à reestruturação da forma de controle do mercado, atestada pelas mudanças tecnológicas, contando ainda com uma diluição do local de trabalho tradicionalmente posto (Sennett, 1999; Zamora, 2019).

Inaugura-se, então, a acumulação flexível, como denomina Harvey (2010), a qual se mostra capaz de lidar com os cenários, padrões de consumo, fornecedores, serviços financeiros e processos de trabalho diversificados. O novo modelo de acúmulo adaptável carregava a premissa de poder lidar com as rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual. Para tal, apropria-se do arquétipo de indústria utilizado pelos japoneses na luta pela competição mercadológica. O modelo de Taiichi Ohno, Shigeo Shingo e Eiji Toyoda foi um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda presentes no novo molde do capital. O toyotismo exige uma organização flexível e integrada, tanto do trabalho quanto dos trabalhadores, assim sendo, o novo molde econômico estreava uma tendência da qual o capital nunca mais se desvinculou: o alinhamento da demanda ao desejo do consumidor. A nova tendência se mostrou muito mais potente que a necessidade natural humana, elevando os padrões de consumo e reconstruindo intimamente o trabalho (Harvey, 2010; Gounet, 1999).

O modelo de Ford, que priorizava o controle da produção por meio dos tempos e movimentos — os quais eram minuciosamente planejados e delineados de forma específica — foi substituído por novos padrões de busca da produtividade, alinhados à lógica de mercado que segue a demanda viabilizada pelo desejo do consumidor (Antunes, 2018). Em meados do século XX, a roupagem do trabalho se distanciou dos empregos permanentes e duradouros, e a chegada das tecnologias possibilitou novas formas de ofício. Consequentemente, os significados e sentidos do trabalho se reestruturaram (Morin, 2001;

Sennett, 1999; Antunes, 2018). Compreende-se, então, que a expansão dos serviços levou à formação de um novo tipo de proletariado, que não está mais nas fábricas, mas em call centers, aplicativos, trabalho doméstico, vendas, entre outros.

A partir desse ponto da história, o modelo neoliberal passa a ditar novos rumos ao mundo do trabalho, ao tempo dele, ao seu local de execução e ao próprio trabalhador. O modelo neoliberal traz uma nova linguagem e uma nova visão trabalhista. Dessa maneira, a violência laboral se sustenta não somente por aplicações visíveis, mas também passa a ser enraizada, justificada e “normalizada” por meio de ideais coletivos e coercitivos, convertendo o mal-estar do trabalhador em um aspecto banal nas relações empregatícias (Dejours, 1999).

Mészáros (2004), a respeito das distorções e dos adoecimentos gerados pelo ofício, analisa como a ideologia funciona tal qual um instrumento de dominação social no capitalismo neoliberal. Para o autor, a ideologia está nas práticas, nos hábitos, na educação, nos meios de comunicação e no Estado. Dessa forma, não se trata apenas de um conjunto de ideias distorcidas difundidas no inconsciente coletivo, mas de um arcabouço materializado por intermédio das instituições que mantêm e determinam as transferências de poder no *corpus* social.

Consequentemente, as mais diversas estruturas existentes na civilização (escolas, universidades, meios de comunicação e formadores de opinião, em geral) reverberam e propagam os valores do capital como *modus operandi* absoluto e exclusivo. Paralelamente, a ideologia atua como um agente de inibição da autonomia crítica do sujeito, impedindo-o de resistir à dominação sistêmica, que é reproduzida pelo trabalho, o qual, distanciado de seu viés criativo e originário, torna-se alienado e patologizante (Mészáros, 2004; Antunes, 2009).

A seguir, é proposta uma discussão a respeito dessa nova configuração e dos desdobramentos do cenário de acumulação flexível.

2.2 Precarização, Neoliberalismo e desgaste do trabalhador.

É mister destacar que toda a originalidade do modelo Toyota de produção não o distancia de um elemento comum desde o taylorismo: a intensificação do trabalho (Dal Rosso, 2008). A crise do modelo idealizado por Henry Ford acabou levando à crise do Estado de Bem-Estar, o que desencadeou uma nova política para sanar o insucesso da ideia de John Maynard Keynes. A tendência do neoliberalismo se apresentou, então, como a retórica capaz de lidar com o modelo colapsado (Zamora, 2019).

Dentro desse novo enquadramento político-social, a bandeira defendida era a minimização do Estado na economia, ou a intervenção mínima deste (Zamora, 2019). O

Estado neoliberal carregava a proposta de desregular os mercados e promover um combate ativo ao crescimento desenfreado da inflação pós-crise, pelo ‘enxugamento’ da máquina pública. Surge, então, a proposta de privatização das grandes estatais, estimulando a migração de grandes empresas para países subdesenvolvidos e o deslocamento de capital dos países centrais (Harvey, 2008). A respeito da premissa neoliberal, Zamora (2019) destaca:

Ao defender como dogma a liberdade dos mercados, o neoliberalismo mercantiliza diversas esferas da vida humana. No caso da mercadoria força de trabalho, a sua reificação é levada às últimas consequências reduzindo ao máximo a sua remuneração ao tempo efetivamente trabalhado (pág. 6).

Por conseguinte, a mercantilização de campos da vida humana acarretou um retrocesso dos direitos trabalhistas garantidos pela classe sindical nos séculos XIX e XX. Em outros termos, inicia-se um processo de precarização do trabalho (Zamora, 2019). O panorama criado com a sobreposição da lógica financeira à de produção (uma vez que o neoliberalismo tem como primazia a liberdade das transações monetárias) fez com que a relação entre o capital e o trabalho sofresse mais uma mutação. A flexibilidade máxima é a tendência que passa a imperar sobre o mercado (Gaulejac, 2007).

Neste panorama, o Estado configura um novo papel, assim como tudo, passa a responder aos desejos de um plano de liberdade mercadológica. Para legitimar a existência e interferência da estrutura governamental, então, é necessário que haja uma reconfiguração de tal papel interventor (Dardot e Laval, 2016). Isso posto, o Estado torna-se um procurador tímido para pautas de regulamentação do mercado, ao passo que é um grande e poderoso soldado para legitimar a ação deste. Melhor dizendo, o neoliberalismo clama por um agente interventor que assegure de forma assídua o direito privado e promova a liberdade econômica (Dardot e Laval, 2016).

Dessarte, para sua ascensão, o sistema neoliberal exige a lógica econômica como uma psicologia moral. Ou seja, para consolidá-lo, era preciso que o coletivo admitisse, ainda que inconscientemente, que a racionalidade econômica era a única coesa e possível no plano moderno. Logo, o Estado passou a exercer o papel de um procurador e defensor das ideias neoliberais. Surgiu, consequentemente, a proposta de uma reeducação massiva que buscava fomentar a imagem de indivíduos como empreendedores de sua própria história (Safatle et al., 2001).

Dardot e Laval (2016) advertem ainda que o Estado tem um papel significativo enquanto certificante da liberdade de interações sociais. Uma vez que a autonomia do indivíduo se torna uma ferramenta funcional, sua ação é orientada de acordo com os interesses

do mercado. Portanto, as responsabilidades estatais acabam por ser transferidas para a iniciativa privada, com a justificativa de promoção da eficiência, o que reforça a lógica de mercado.

Dardot e Laval (2016) evidenciam em sua obra como a primazia do direito privado pode enfraquecer a democracia, ao priorizar interesses individuais em detrimento do bem coletivo. Por essa razão, a prioridade máxima oferecida à privatização acarreta na mercantilização acelerada das esferas sociais, o que resulta na erosão da solidariedade coletiva (Dardot e Laval, 2016). Semelhantemente, Safatle et al. (2021) trazem a pontuação de que a competição não seria um elemento aleatoriamente adicionado ao sistema, mas sim um novo processo de relação que se apropriou da ruptura de tal solidariedade. Safatle et al., 2021 pontuam a força neoliberal como um agente “performativo” (2021, p. 9). Nesse sentido, ele é capaz de normatizar ideias, identidades e perspectivas do mundo, logo, é um modelador dos desejos humanos e um fator ontológico da realidade presente. Diante disso, é um insumo na criação do sofrimento em si. Os autores, Safatle et al. (2021). afirmam:

Ela recodifica identidades, valores e modos de vida por meio dos quais os sujeitos realmente modificam a si próprios, e não apenas o que eles representam de si próprios. Se admitimos que uma forma de vida tende a manter sua unidade extraindo produtividade de suas contradições, determinadas e indeterminadas, de acordo com estratégias provenientes do trabalho e do mercado, do desejo e da linguagem, poderemos localizar os efeitos estruturais da dimensão performativa da gestão neoliberal do sofrimento.”. (2021, p. 9 e 10)

À vista disso, fica evidente a uniformidade de pensamentos de grandes autores acerca da promoção do desgaste advindo dos moldes neoliberais: seja como agente mercantil dos setores sociais (Zamora, 2019), seja como debilitador da solidariedade coletiva democrática (Dardot e Laval, 2016) ou ainda como ator performático agindo na hegemonia e reformulação de ideias, princípios e identidades (Safatle et al., 2021). Os arquétipos globais do Capital, pela lente do neoliberalismo, se apropriam de suas ferramentas coercitivas, gerando mudanças que transbordam o universo laboral e precarizam as vivências do empregado.

O papel central que o exercício laboral exprime nas sociedades humanas torna o tempo no trabalho o principal momento social. O vínculo entre o intervalo gasto no labor e o *status* social é constituído, uma vez que essa atividade assume papel de prestígio. Assim sendo, é gerada, em certo nível, uma influência coercitiva do trabalho na esfera social (Elias, 2001).

De forma análoga a isto, o tempo exigido pelo mercado flexível e precarizado passou a ser cada vez maior. A tecnologia contemporânea conduziu o trabalho ao acompanhamento dos funcionários via satélite pelos aparelhos difundidos na rotina destes. Nessa perspectiva, o tempo deixou de ser cronometrado pelos relógios, transcendendo a lógica tradicional de horas

trabalhadas e passando a ser: o período da tarefa a ser cumprida, do almoço de negócios, das reuniões de alinhamento *online*. Sintetizando, tornou-se qualquer momento que o mercado julgar necessário e em qualquer lugar que a tecnologia possa alcançar (Martins et al., 2012).

O novo molde do Capital consoma um paradoxo, sob a condição de hastear uma bandeira de flexibilidade em suas premissas iniciais e propor uma lógica de disponibilidade contínua. O que contrapõe veementemente a noção de senso próprio dos trabalhadores, destruindo, então, os sentidos de propósito e segurança (Sennett, 1999). A modernidade traz novas tendências envoltas pelo imediatismo, utilitarismo e renova as práticas de execução do ofício, trazendo o teletrabalho aos contornos do Just in Time (com primazia pela qualidade total). Não obstante, apela para a bandeira do engajamento eufórico dos trabalhadores, essas técnicas, contudo, não tiram o homem do lugar de um instrumento de produção (Araújo e Sachuk, 2007).

Tal conjuntura leva a uma realidade na qual não somente o trabalho é instável e volátil, mas também molda servidores desumanizados. Sendo estes, apenas peças passíveis de descarte dentro de uma máquina em constante atualização, que prioriza aqueles que apresentam maior adaptabilidade, assim, os fatores experiência e dedicação tornam-se irrelevantes. À vista disso Sennett (1999) suscita críticas a respeito das mudanças geradas na economia neoliberal ao afirmar que, de fato, tais transformações ultrapassaram o panorama econômico, fomentando uma nova cultura trabalhista. Sennett estrutura sua análise por intermédio do retrato de um conflito geracional, que é resultado do novo imaginário coletivo gerado pelas noções de trabalho volátil da contemporaneidade. As experiências vivenciadas pelas personagens Eurico (pai) e Rico (filho) frente ao labor são conflitantes, e o novo molde econômico torna os padrões de estabilidade disfuncionais (Sennett, 1999).

Não existe longo prazo, isso promove uma corrosão da confiança e do compromisso por intervenção da informalidade das relações pessoais. Não existe profundidade, pois ela é proveniente de laços sociais amplos, extensos, duráveis, logo: de longo prazo (Sennett, 1999). Em consonância com o pensamento do sociólogo, Safatle, Júnior e Dunker ratificam como o neoliberalismo transcende a simplicidade de um molde socioeconômico, uma vez que ele passa a configurar um administrador do sofrimento psíquico, se apropria de categorias psicológicas e morais, sutilmente, a propósito da ação econômica (2021). Nesse fluxo de consciência, os autores destacam: “Não é um mero acaso que a ascensão do neoliberalismo nos anos 1970 tenha sido acompanhada pela reformulação brutal da gramática do sofrimento psíquico através da hegemonia do *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais*” (2021, pág. 8)

De tal maneira, os autores relacionam de forma direta a engenharia social do modelo neoliberal com a reestruturação de categorias clínicas. Ademais, destacam como tal forma de organização social passou a desenhar os fundamentos e parâmetros para a normalidade psicológica. Por conseguinte, tudo que se opõe ao que foi delimitado pelos moldes do neoliberalismo passa a ser tratado como uma expressão patológica. De tal maneira, o sofrimento do trabalhador, ou do próprio cidadão, deixa de configurar uma problemática (frente à produção).

Opondo-se à forma como se apresentava no liberalismo clássico de Bentham e Mill, o novo modelo econômico vigente aprendeu a utilizar o sofrimento psíquico como ferramenta de impulsionamento produtivo. Por intermédio da extração máxima dos trabalhadores, em um cenário de cansaço veemente, gera-se uma gestão de relações de negócio que acarreta em mínimo risco jurídico. Consequentemente, uma nova tendência farmacêutica é inaugurada: usar fármacos, pensados para atenuar sofrimentos psíquicos, como potencializadores de resultados no universo laboral (Safatle et al., 2021).

Dentro da mesma premissa, Standing (2013) destaca a gestação de uma nova classe social, nutrida pelas políticas neoliberais dos últimos 30 anos. O autor chama o fruto do plano neoliberal de “precariado”, uma criação composta por indivíduos condicionados a um trabalho instável e inseguro. Esse grupo é marcado pela presença constante de ansiedade, frustração fixa, não tem identidade forte, são politicamente alienados e contêm um jugo de constante impotência ele destaca “O precariado é definido pelo curto prazismo, que pode evoluir para uma incapacidade da massa de pensar a longo prazo, induzida pela baixa probabilidade de progresso pessoal ou de construção de uma carreira” (2013, p. 35).

A nova evolução do Capital é marcada pela produção rápida e descentralizada, que exige uma adaptabilidade constante, o que resulta em uma precarização extrema do trabalho. A modelagem denominada por Harvey (2008) como Capitalismo Flexível gera o precariado de Standing. Com esse cenário, somado à espiral de desenvolvimento tecnológico, tudo é transformado em mercadoria e trabalho. O mercado operante dentro dessa esfera ganha poder através da sua capacidade de prever e influenciar o comportamento do sujeito, em uma escala sem precedentes. Logo, o comportamento passa a ser uma mercadoria (Zuboff, 2021).

Shoshana Zuboff (2021), nessa perspectiva, destaca: 'Você não é o produto; você é uma carcaça abandonada. O 'produto' deriva do superávit arrancado da sua vida' (Zuboff, 2021, p. 418). Nesse sentido, a autora reforça como, no fim dessa relação extrativista neoliberal, o que apresenta valor para as empresas não é o sujeito como pessoa, mas sim os dados extraídos deste. Em sua obra, ela descreve um capitalismo de vigilância, moldes do

Capital que não buscam apenas deter conhecimento a respeito do comportamento individual, mas moldá-lo de forma massiva.

De tal maneira, o modelo de arcabouço vigente no universo laboral converge, cada vez mais, a persona do sujeito em uma ferramenta propensa à geração de lucro. Harvey, em 1989, com seus estudos, já observava a possibilidade de tal fenômeno forma similar a Zuboff (2021) e Safatle et al. (2021), o autor já apresentava afirmativas a respeito do panorama psíquico do indivíduo:

As propensões sociais e psicológicas, como o individualismo e o impulso de realização pessoal por meio da auto-expressão, a busca de segurança e identidade coletiva, a necessidade de adquirir respeito próprio, posição ou alguma outra marca de identidade individual, têm um papel na plasmação de modos de consumo e estilos de vida.” (Harvey, 1989, pág. 118).

Consequentemente, as inseguranças que pulsam no trabalhador do presente século transbordam o nível econômico, passando a ser, então, existenciais, com falta de sentido e propósito. Pois a insegurança se instala no trabalho e na vida pessoal (Harvey, 2010; Standing, 2013; e Zuboff, 2021). O trabalho, assim, se firma de forma ambígua novamente. Seus frutos são difusos e apresentam variabilidade latente: ora levam ao adoecimento e à deturpação de princípios individuais e coletivos, ora configuram um vetor transformador de saúde, crescimento e desenvolvimento social. Em ambos os enredos, ele tem como desfecho direto o metamorfismo do sujeito em si (Dejours, 2011).

De tal maneira, as próximas ponderações deste capítulo serão feitas com o intuito de construir uma visão geral sobre o sujeito contemporâneo, que é fruto das metamorfoses do plano laboral no atual cenário.

2.2.1 Metamorfoses do Trabalho e Formação do Sujeito Assalariado

A priori, foi destacada a polissemia do trabalho, paralelamente, a aplicação de conceitos relacionados a planejamento e estratégia na área empresarial ocorreu apenas em meados dos anos 60. Contudo, seu desenvolvimento é datado na área militar por volta do século IV a.C. Contrastando com essa data, a estrutura da indústria norte-americana se consolidou a partir da metade do século XX, no contexto da Revolução Industrial. Sendo assim, o relacionamento entre o homem e o seu labor se materializou majoritariamente de forma orgânica, moldando-se aos contornos do modelo econômico vigente (Areosa, 2019).

Destarte, o arquétipo consubstanciado é a presença de uma atividade íntima ao cidadão em um cenário regido pelo sistema do Capital. Neste, em nome de uma justa causa, são utilizados métodos hostis a fim de excluir os que não estão aptos. De igual modo, são

definidos padrões de desempenho e disponibilidade, que são ampliados de forma contínua e aplicados para aqueles que foram selecionados (Dejours, 1999).

Ao explorar, então, as estruturas do modelo que talhou as relações trabalhistas do presente século, são evidentes as metamorfoses históricas. Isso posto, é importante destacar que o regimento político-social é a expressão no plano real do regime de acumulação. Por isso, a onda de mudanças da Revolução Industrial acarretou transformações no sentido do trabalho (Gaulejac, 2007 e Boyer, 1990).

Arendt (1958), constrói uma discussão sobre o contraste existente entre o trabalho e a ação. Para a autora, o trabalho estaria ligado a atividades cíclicas voltadas à sobrevivência, enquanto a ação seria um ato único e criativo. Esta seria, então, o ponto-chave para a construção de uma vida em comunidade, pois ela nos conecta e gera coesão social.

Gaulejac (2007), por sua vez, salienta: 'Como resultado desta 'assalarização' da sociedade, uma nova ideologia, uma nova imagem, em suma, uma nova moral estaria, pouco a pouco, substituindo o espírito empreendedor dos primeiros norte-americanos' (p. 10). Assim sendo, gradativamente, consolida-se uma esfera passiva de homens conformados e cativados pelo objetivo da conquista de seu primeiro emprego. Todavia, distantes da pluralidade política essencial para a manutenção da ação (Arendt, 1958).

Dentro dessa perspectiva, existem consequências no quadro contemporâneo produzidas pela substituição da ação e centralidade do trabalho. A própria condição humana, por exemplo, é reduzida a processos utilitaristas, com a dignidade e a individualidade coagidas pelas perspectivas de planos de carreira instáveis e alienantes. Verifica-se, portanto, um distanciamento do trabalhador contemporâneo (Gaulejac, 2007; Arendt, 1958).

Arendt (1958) evidencia que a soberania do trabalho frente às ações humanas inibe a reflexão crítica. Logo, a própria ponderação supracitada se torna inexecutável. Em vista disso, as sociedades humanas carecem de um ambiente ativo, com participação individual e coletiva para sua realização plena. Aliando-se a essa narrativa, o pensador Sennett (1999) constrói em sua obra a ideia de que o trabalho é mais do que um meio de subsistência: ele confere identidade, sentido e estrutura à vida. No entanto, no novo capitalismo, a instabilidade e a imprevisibilidade do trabalho corroem a identidade, criando um sentimento de desorientação e desconexão.

Dessa forma, o funcionário envolto por essa esfera passa a ver o labor como um meio para o consumo. Este deixa de ter um fim em si mesmo e passa a ser um meio de aquisição, seja de mercadorias, seja de sua própria identidade. Com a regência das novas forças econômicas e sociais (advindas das transições da segunda metade do século XIX), surge a

crença de que a negação de desejos próprios e a autodisciplina levariam ao enriquecimento e ascensão de classe (Gaulejac, 2007).

À vista disso, Marcuse (1955) define essa sociedade como Sociedade do Desempenho. Nela, o trabalhador é coagido a aceitar as normas de trabalho e a inibir a satisfação de suas necessidades. O capitalismo acaba canalizando o desejo humano para produzir, acumular e enriquecer, ao invés de incentivar a realização individual. Semelhantemente, o autor ressalta que, na realidade, aquilo que ele se refere como princípio de desempenho transformou o prazer em um mero subproduto do trabalho. A vida humana, portanto, estaria subordinada à produção e ao consumo.

Dejours (1999), utiliza analogias inspiradas nas teorias de Hannah Arendt. Esta autora propõe uma investigação em busca de esmiuçar a adesão coletiva a um comportamento unificado. Nessa lógica, por intermédio de uma análise rebuscada, o autor nomeia o fenômeno observado no caso Eichmann como comportamento 'normopático'. Por conseguinte, isso é explicado, muitas das vezes, como uma estratégia de defesa, não estando necessariamente ligado à estrutura de personalidade do indivíduo. O pensador afirma ainda:

Ele pode ser convocado a pretexto da “estratégia individual de defesa”, não para lutar contra a angústia *endógena*, proveniente de conflitos intrapsíquicos, mas para adaptar aos sofrimentos causados pelo medo, em resposta ao risco proveniente do exterior, o da precarização, isto é, precisamente o risco de ser subjugado socialmente pelo processo de exclusão que não se pode dominar. (p. 118, 1999).

Portanto, a persona do trabalhador neoliberal é fruto de diversas revoluções moldadas pela lógica do capital. Trata-se de um indivíduo destituído de segurança identitária, compelido a se adequar a um padrão normopático em troca de reconhecimento e aceitação social. Ainda que o padrão venha a ferir seus conceitos individuais, o trabalhador se vê inserido em um cenário marcado pela ausência de garantias — sem vínculo estável com o mercado, sem segurança no emprego, na renda ou nas condições de trabalho, e desprovido de representação efetiva. O empregado é compelido pelo cenário, pressionado pelas exigências de um sistema que dilui sua identidade em relações flexíveis e desconexas (Guy Standing, 2013; Dejours, 1999).

Dentro do cenário posto pelas metamorfoses do trabalho e em um ambiente laboral que é historicamente central, novas questões saltam à luz dos avanços sociais. Fato é que, paralelo às transformações no ofício, mudanças sociais e culturais eclodem. A miscigenação, por si só, é uma resultante das mudanças sociais, transições dos arranjos civilizacionais e configurações da classe média. Os casamentos inter-raciais reforçam a miscigenação social, todavia, o trabalho manual configura um ponto de desvalorização, ou seja, colocado aos

escravos anteriormente e, hoje, às classes sem poderio econômico. A industrialização reforça a desvalorização de ofícios manuais, por conseguinte, a estratificação é uma resultante desse somatório (Alves e Galeão, 2004; Fleury, 2000).

Portanto, a configuração instalada é a de uma sociedade estratificada, em que o acesso à educação, à qualificação e, conseqüentemente, a posições influentes no mercado continuam ligados à origem econômica. Ambicionando entender a posição desse agente (o trabalho) na estruturação dos indivíduos enquanto seres sociais, o próximo ponto do referencial teórico busca explorar questões ligadas a diversidade e sua incorporação ao ambiente laboral no contexto da atualidade, ou seja, sua alocação no ambiente de trabalho flexível e instável (Guy Standing, 2013; Fleury, 2000).

2.3 Diversidade.

A presente sessão do referencial teórico é focada em explorar aspecto do ambiente da diversidade, que do ponto de vista etimológico, remete à ideia de pluralidade e de contraste, expressando a valorização que emerge do reconhecimento das diferenças (Bauer, 2016). Posteriormente os assuntos neurodiversidade e trabalho são agregados, afim de propor uma organização mais didática e dinâmica dos assuntos aqui explorados.

2.3.1 Heterogeneidade

Levando em conta a matriz histórico-social vigente no território brasileiro, a pluralidade é inerente à origem da nação. Visto que o Brasil teve sua composição estruturada sobre múltiplas etnias, logo, é legítimo que seu arcabouço tenha se consolidado a partir de variadas culturas e suas descendências. De tal maneira, a discussão a respeito da temática diversidade torna-se significativa. Contudo, quando se trata da definição do termo, atribuem-se divergências acadêmicas para formular uma designação única (Cox; Blake, 1991; Ely; Thomas, 2001; riands, 2003). Todavia, ao analisar os periódicos, é possível sintetizar o termo “diversidade” como a variedade de características individuais e coletivas (Alves e Galeão, 2004).

De forma contrária à brasilidade, intrinsecamente heterogênea, o país é exposto a uma estratificação social consolidada, levando muitos brasileiros para a marginalidade, assim, há exclusão do direito pleno à cidadania (Alves e Galeão, 2004). Posto isso, a esfera social foi marcada pela existência de grupos conhecidos como majorias e minorias, os quais carregam as marcas da estratificação. Nessa premissa, Fleury (2000) define: “Os grupos de maioria são

os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros” (p. 20).

Para além de definições empíricas, a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), em um documento emitido no ano de 2002, reconhece a diversidade como um vetor de benefícios para as gerações presentes e futuras, manifestando a importância de sua consolidação e reconhecimento, tal qual um patrimônio global. Reforça-se, assim, a importância de manifestações da originalidade e de identidades plurais, as quais caracterizam os grupos e as sociedades que alimentam a composição social da humanidade.

Ademais, não poucas são as publicações dentro do universo acadêmico que exploram o tema de modo geral, uma vez que a diversidade vem ganhando cada vez mais espaço e relevância nas discussões (Ceribeli; Inácio, 2022; Fraga et al., 2022; Paniza; Moresco, 2022; Triguero-Sanchez et al., 2018). A temática diversidade ainda é recorrente e relevante nos países da América do Norte, como EUA e Canadá, uma vez que, desde meados da década de 60, movimentos políticos a favor da integração racial vêm agindo como fomento para a criação de leis que ambicionam ampliar oportunidades de educação e acesso ao emprego para todos.

De tal maneira, por intermediação de instrumentos normativos, empresas e instituições de ensino passam a ter obrigações como contribuintes para a ampliação da diversidade em segmentos variados. Nos EUA, por exemplo, foi promulgada a *Affirmative Action* no fim da década de 60, que agiu como um instrumento legal no combate à discriminação racial vigente nas empresas e instituições de ensino (Fleury, 2000).

Ao tecer uma análise a respeito da diversidade, existem diversos aspectos a se considerar, como: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça, língua. Dentro de tais definições, surge a formação de coletivos de indivíduos heterogêneos, ou seja, o *mix* tangível da diversidade (Fleury, 2000). Dessarte, a coexistência de grupos majoritários e minoritários urge por implementação de práticas de gestão com políticas que transpassam o ambiente puramente administrativo e chegam a transformações culturais e cognitivas (Alves e Galeão, 2004).

A existência de uma elite social, que permanece em posição de soberania ao decorrer da história, molda uma esfera de discussão densa e complexa pelas motivações lógicas da humanidade. Consequentemente, pensar diversidade de forma isolada passa a ser inviável, pois esta inclui o corpo social de forma integral, sem isolamento de categorias (Alves e Galeão, 2004). A análise precisa ser construída considerando todas as camadas, ou seja,

vivências, privilégios, acessos e todo *corpus* constituinte da realidade atravessada pelo sujeito. Assim sendo, o somatório da origem do país e a segregação, consolida as discussões a respeito da temática como uma demanda social.

2.3.2 Diversidade no ambiente laboral

Acerca da construção do ambiente de trabalho, pesquisas indicam que sua composição, ao passar dos anos, vem sendo cada vez mais diversa. O perfil da força de trabalho vem se constituindo cada vez mais múltiplo (Alves e Galeão, 2004). Ao considerar o viés variado de identidades sociais e diferenças individuais que compõem a organização, e ainda tendo em vista que há uma gama diversificada e difusa de sujeitos interagindo cotidianamente de forma contínua, inaugura-se, no universo laboral, um esforço ininterrupto em constituir um ambiente que não reproduza privilégios e desigualdades vigentes no panorama social (Fraga et al., 2022).

Consonante a isso, seja qual for a minoria na qual o trabalhador se enquadra a percepção do indivíduo acerca de sua valorização no trabalho, na visão de Ceribeli Inácio (2022), tende a: “levar a uma maior proximidade e um entrelace psicológico que fazem com que o empregado passe a perceber os sucessos e fracassos organizacionais como se fossem resultados pessoais” (p. 23). Desse modo, a identificação organizacional é diretamente afetada pela legitimação interna dessa identidade e pela forma como essa é abordada e abraçada no arcabouço da Instituição. Assim, a realidade apresentada no dia a dia do trabalhador afeta sua percepção de inclusão, de representatividade e, conseqüentemente, sua identificação de valor no ambiente trabalhista (Ceribeli; Inácio, 2022).

Logo, ao abordar a diversidade de forma objetiva no trabalho, é inerente à discussão que o tema transponha um ambiente puramente teórico e seja explorado nas práticas da organização, para que seus efeitos sejam reais nas dinâmicas dos trabalhadores. Dessa forma, faz-se necessário que exista a transposição de matrizes meritocráticas estabelecidas anteriormente na história organizacional, para que haja a distribuição de benefícios econômicos ao escopo organizacional, sem vínculos de sentido político explícito (Alves e Galeão, 2004).

Dentro desses moldes, cabe destacar o trabalho de R. Roosevelt Thomas (1990), que, por sua vez, foi o primeiro trabalho a cunhar o termo “gestão da diversidade” de forma expressiva para a academia. Esse, por sua vez, buscou destacar a importância da elaboração de políticas públicas como um instrumento de ações afirmativas para projeção e gestão da

diversidade. Roosevelt acreditava em uma nova interpretação da inclusão de minorias, de forma que jovens dos grupos discriminados – mulheres e negros – pudessem gerar expectativas para seus futuros nas organizações (Alves e Galeão, 2004).

Dessa forma, a gestão da diversidade no ambiente laboral tem um papel inclusivo fundamental na luta contra a estratificação e na desconstrução das desigualdades (Fleury, 2000; Sachuk e Araújo, 2007). A problematização de ambientes de trabalho que não viabilizem e resguardem a pluralidade de sujeitos sociais é também discutir a possibilidade de que esse ambiente extrapole sua função econômica. Além disso, há a construção de uma resistência ao utilitarismo sistêmico propagado pelos atuais moldes do trabalho, aderindo funções identitárias e sociais para o sujeito (Lhuillier, 2013).

Nesse sentido, a diversidade toma contornos gerenciais nas empresas, sendo um fator latente na ponderação do empregado a respeito da instituição, uma vez que ela representa anseios e expectativas sociais do sujeito projetadas no ambiente organizacional. Consequentemente, a adoção de princípios de gestão da diversidade passa a modelar a legitimação do sujeito em si mesmo dentro do coletivo trabalhista. Por exemplo, a forma como o funcionário se sente parte não somente dos objetivos econômicos, mas do coletivo humano fundamentado na empresa, é consolidado um sensorial de pertencimento (Ceribeli; Inácio, 2022). Os autores Ceribeli e Inácio destacam, acerca desse ponto, à medida que “Se sentem à vontade para serem eles mesmos no trabalho e, ao mesmo tempo, avaliam que têm acesso às mesmas oportunidades que os demais colegas, sem qualquer tipo de discriminação, tendem a se envolver mais com a organização e a se perceberem, cada vez mais, como membros” (2022, p. 23). Logo, os instrumentos legais precisam ser um meio de indivíduos múltiplos ingressaram nas instituições, mas não uma prática voltada a obtenção de vantagens competitivas.

Os autores Ceribeli e Inácio destacam, acerca desse ponto, que, à medida que as práticas de gestão à diversidade são adotadas, é gerada também uma contribuição para o processo de legitimação organizacional, afirmando que “A gestão da diversidade também impacta a identificação organizacional, que se refere à percepção de pertencimento à organização.” (Ceribeli; Inácio, 2022, p. 4). Dessarte, para muito além dos benefícios econômicos, existe um ganho individual para o sujeito que tem suas diferenças legitimadas pela empresa.

A construção de uma equipe diversa, apesar de possuir um papel fundamental na identificação do sujeito trabalhador, exige um nível estratégico mais rebuscado. A

convivência de indivíduos múltiplos pode trazer novos desafios, o que urge pelo acompanhamento de novas estratégias e configurações (Horwitz e Horwitz, 2007). De tal maneira, o *modus operandi* da equipe como um todo precisa ser repensado para atingir a inclusão da diversidade de forma efetiva. Isto é, uma nova política interna e novas estratégias de recursos humanos são essenciais para o fomento de uma nova cultura, que buscará um novo clima organizacional, os quais são indispensáveis ao pensar a diversidade no trabalho (Spataro, 2005).

Todavia, a implementação de técnicas e políticas voltadas à diversidade apenas para cumprimento de normas que abarquem a inclusão pode ser uma regressiva no clima organizacional (Fernandes, Moura e Ribeiro, 2011). Ao passo que a gestão da diversidade aplicada de forma integral se apresenta como uma vantagem competitiva, sua utilização parcial para atestar a empresa perante a lei resulta na banalização da conquista, ou seja, na perda do sentido social do trabalho para o sujeito (Alves e Galeão, 2004; Gaulejac, 2014). Vincent Gaulejac, em *A Neurose de Classe: Trajetória Social e Conflitos de Identidade* (2014), reforça:

Embora seja um processo psicológico que caracteriza um conflito interno do indivíduo, o desdobramento é produto de uma situação social. É por enfrentar a coexistência de dois grupos sociais diferentes e opostos e, de certo modo, "pertencer" a um e outro que o indivíduo se vê assim dividido (p. 156).

Consequentemente, pensar diversidade é lidar de forma responsável com a especificidade de cada indivíduo, sendo, então, um desafio promover a construção de um ambiente laboral que gere pertencimento mútuo de indivíduos diversos. Por conseguinte, a reformulação de políticas, normas e estruturas tradicionais exige, constantemente, um olhar individualizado para compreender as demandas particulares derivadas das realidades difusas (Vasconcelos e Farias, 2008; Gaulejac, 2014).

A gestão da diversidade, então, se consolida como um conjunto processual, dinâmico e racional de gestão. Esta busca desenvolver uma organização para o futuro, identificando e reduzindo preconceitos ocultos socialmente consolidados (Brdulak, 2008; Macalli et al., 2014). Paralelo a isso, as estratégias que buscam administrar a pluralidade têm um potencial emancipatório. Essas abordagens podem promover a construção de um ambiente laboral mais integrativo, desconstruindo as raízes de dominação que se perpetuam por todas as metamorfoses laborais em forma de segregação e desigualdade. Portanto, promover diversidade é também quebrar a padronização da força de trabalho e emancipar a heterogeneidade estrutural das sociedades (Alves e Galeão, 2004; Fleury, 2000).

Para além disso, existe um recorte da diversidade que vem apresentando crescimento progressivo nos últimos anos. No relatório apresentado em 2013 no *The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, publicado pela *The American Psychiatric Association*, foram listados 541 diagnósticos, um aumento de aproximadamente 76,5% em relação ao ano de 1952. Desse modo, após seis décadas, houve um crescimento acumulado de mais de três quartos em relação ao valor inicial, isso equivale a quase dobrar o valor original em 61 anos (Blashfield et al., 2014).

Logo, fato é que a evolução dos estudos em torno da pluralidade cognitiva tornou o diagnóstico mais sofisticado e eficaz, o que resultou em uma ampliação do manual diagnóstico com vocabulário acrescido. Termos novos como TDAH, “dificuldades de aprendizagem”, passaram a fazer parte dessa composição, o que resulta em um grupo de indivíduos neurodiversos crescente, representando mais uma minoria social (Brânzea, 2019). A existência de um novo coletivo minoritário traz à tona a necessidade deste em encontrar seu espaço social para o desenvolvimento pessoal desses indivíduos como participantes do coletivo sociedade. A acessibilidade, autonomia e preservação dos direitos civis dos neurodivergentes são o ponto em destaque neste trabalho, enfatizando a inclusão de neurodiversos no mercado laboral e o sentido dessa esfera na vida deles, entendendo seu papel para o alcance de sua cidadania plena.

2.4 Neurodiversidade: Expressão da pluralidade cognitiva

Consonante ao crescimento de diagnósticos, evidenciada a posteriori, a diversidade cognitiva vem se apresentando como uma pauta relevante à academia, visto que os estudos sobre o tema compõem uma vertente teórica ainda em ascensão — o primeiro uso do termo neurodiversidade foi feito pela socióloga Judy Singer no ano de 1990 (Singer, 1999). Em consonância, Mellifont et al. (2021) reforçam a importância da investigação do assunto, ao afirmar que dez por cento da população mundial possui algum tipo de neurodiversidade. A afirmativa de Mellifont et al. (2021) reverbera no Brasil, de acordo com o Censo articulado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no ano de 2022, que contemplou uma categoria atípica pela primeira vez e atestou que:

...Com um quesito no qual o informante declarava se os moradores do domicílio já tinham sido diagnosticados com autismo por algum profissional de saúde. Os resultados indicaram que 2,4 milhões de pessoas declararam ter recebido diagnóstico de TEA, o que corresponde a 1,2% da população residente no Brasil (IBGE, p.64).

A contemplação de um órgão governamental sobre um grupo neurologicamente minoritário, ainda que limitada ao TEA (Transtorno do Espectro Autista), reafirma o crescimento desses indivíduos no panorama social e consolida importância de investigações que abarquem esse assunto e traz credibilidade a pauta.

Nessa temática, em meio ao arcabouço de nomenclaturas, algumas discordâncias eclodem, pois esse ainda é um ponto de discussão sem consenso entre as partes envolvidas no diálogo. Assim sendo, as nomeações utilizadas ao tecer as discussões sobre esse grupo são múltiplas — neurodivergente, neurodiversos, neuroatípico e outros acompanham as pautas a respeito de percepções variadas sobre patologias ou apenas divergências neurais (Doyle, 2020; Doyle e McDowall, 2022).

Dito isso, buscando pontuar as definições utilizadas nesse trabalho e os sujeitos diagnosticados, serão empregados os termos apresentados por Brinzea (2019) os quais ficam explicitados e definidas a seguir na Tabela 1:

Tabela 1 - Nomenclaturas voltadas para neurodiversidade.

Termo	Definição
Neurodiversidad e	Realidade biológica da variação de comportamentos neurocognitivos e ações humanas. Termo usado para descrever categorias de diversidade e inclusão, focando em pessoas neurodivergentes e englobando toda a população.
Neurominorias	Grupo de pessoas neurodivergentes.
Paradigma da Neurodiversidad e	Insight sobre a neurodiversidade como resultado da variação cerebral humana de modo natural, não tratada como patologia.
Neurodivergente	Pessoas cujas funções neurocognitivas significativamente variam do padrão social 'normal', diagnosticadas com algumas das possíveis características.
Neurodivergência	Estado de ser neurodivergente, podendo ser congênito, genético ou adquirido.

Neurodiverso	Pode ser aplicado a um grupo onde as pessoas podem ser neurodivergentes ou não. É um termo que é usado como sinônimo de neurodivergente, mas não necessariamente é.
Neurotípico	Pessoas não neurodivergentes, considerando o padrão estereotipado de normalidade.

Fonte:

Adaptado de Brânzea (2019)

A partir das definições elencadas na Tabela 1, é possível uma melhor construção em torno dos significados da temática. Desse modo, serão pontuados, a seguir, alguns aspectos do assunto, como o significado social, parte de seu histórico e como a academia tem explorado a temática.

Walker (2014) descreve a neurodivergência como um funcionamento cerebral que se desvia do padrão dominante socialmente estabelecido. Nessa perspectiva, a Leland Stanford Junior University, em dezembro de 2020, em parceria com o Google (Limited Liability Company), criou o projeto *Stanford Neurodiversity Project* (2024), com um acordo para iniciar um programa piloto de Neurodiversidade no Trabalho. O projeto de Stanford é uma iniciativa da Escola de Medicina, por meio do Departamento de Psiquiatria e Ciências do Comportamento da universidade.

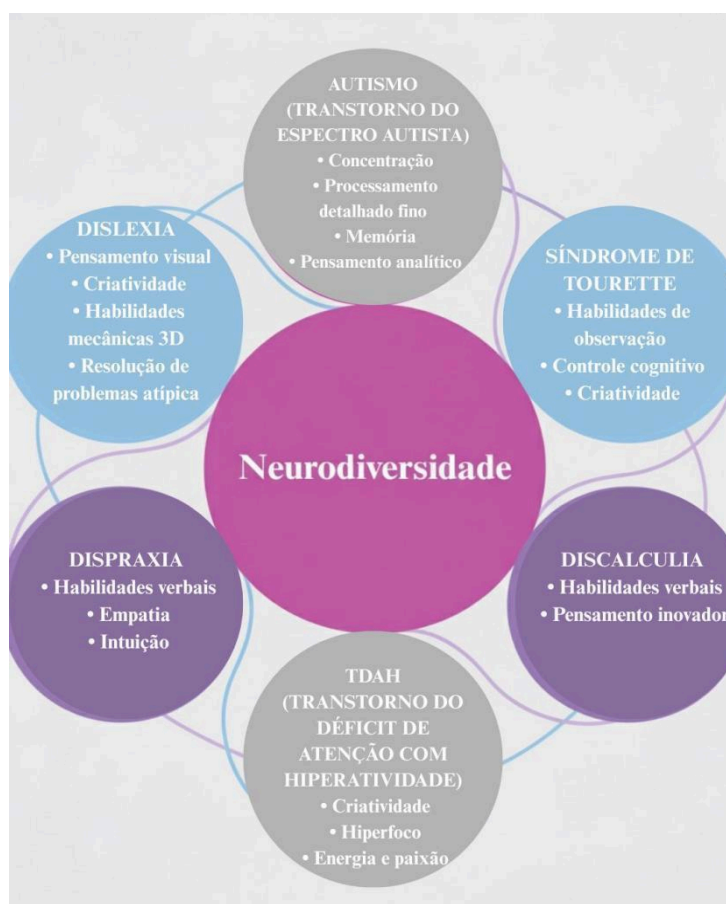
A instituição parte do princípio de que diferenças neurológicas — como autismo, TDAH e dislexia — não são necessariamente déficits, mas sim variações naturais da cognição humana. Dessa forma, a neurodiversidade é uma evidência da expressão da pluralidade cognitiva na composição do constructo social dos indivíduos. Logo, é possível notar a existência de neuromaiorias e neurominorias no coletivo humano, como afirma Brânzea (2019), o que desencadeia uma área de exploração e estudos para a academia e prevê um novo paradigma na investigação de parâmetros neurais e cognitivos da sociedade contemporânea (Walkowiak, 2021).

A lacuna que eclodiu com o crescimento da pauta sobre neurodiversidade evidencia a importância da investigação sobre a composição heterogênea neurológica presente na humanidade (Stanford Neurodiversity Project, 2024). A temática é fruto de uma discussão recente, visto que foi inaugurada pela socióloga Judy Singer, por intermédio de diálogos com o jornalista Harvey Blume. Dentro desse cenário, a socióloga dissertava com o objetivo de defender causas específicas concernentes aos direitos do grupo, à justiça social, entre outros temas. O diálogo se tornou o vetor de um artigo publicado em 1998, que gestou o termo

“neurodiversidade” e, conseqüentemente, a representação social deste. Judy Singer trouxe representatividade ao nomear um grupo até então socialmente indefinido. Além disso, ao retratar sua experiência pessoal como autista de alto funcionamento, a autora fomentou um novo campo de pesquisa (Brânzea, 2019; Doyle e McDowall, 2022).

Destarte, a inscrição desses sujeitos no ambiente civilizacional consolida atributos caracterizadores na construção da imagem pessoal de cada indivíduo. Dessarte, a diversidade neural é um traço de personalidade presente e ativo na vida dos neurodivergentes, ou seja, não existe maneira de isolar o transtorno do portador do diagnóstico, pois este é parte da composição identitária dele (Ortega, 2009). Ao atribuir esses aspectos a uma patologia, consolida-se uma estrutura improdutiva e segregatória que precisa ser quebrada (Houdek, 2022; Brânzea, 2019). A respeito dos grupos minoritários dentro do escopo neural, pode-se destacar a existência e as características de alguns, os quais se encontram em destaque na Figura 1:

Figura 1- Facetas da neurodiversidade



Fonte: Adaptado de Brânzea (2019)

As características elencadas na Figura 1 expressam um panorama geral da neurodiversidade em seus variados modos de manifestação. Ao agrupar as especificidades referentes aos diagnósticos, torna-se possível construir adaptações no sentido de acolher e assistir, de forma específica, esse grupo.

Ao destacar as características basilares de indivíduos neurominoritários, provoca-se uma reflexão sobre a necessidade de repensar o conceito e os estigmas historicamente propagados acerca do assunto. O próprio conceito de deficiência, por si só, já parte de uma ideia enviesada, ou seja, tendenciosa, sendo este diretamente influenciado pelo padrão social de “normalidade”, estruturado no imaginário coletivo cultural dos sujeitos. Nessa perspectiva, o deficiente é aquele que se comporta de forma contrária à norma vigente, estruturando-se, assim, uma ideia que urge por remediação civil. Todavia, esse arcabouço ideológico também parte de um pressuposto gerado a partir de mais uma das inúmeras visões da realidade coletiva (Brânzea, 2019).

A despeito disso, é importante salientar que a visão a respeito da neurodiversidade também foi historicamente estruturada. Inicialmente, por exemplo, o TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade) era visto como uma ausência de controle moral atribuída ao descontrole parental familiar, que resultava em desatenção e falta de concentração. O autismo, por sua vez, foi interpretado como uma vertente da esquizofrenia na infância, por volta do século XX, enquanto a dislexia era considerada uma cegueira que afetava especificamente a escrita (Doyle, 2020).

Muitas narrativas atravessaram o panorama da neurodiversidade. A respeito destas, o Quadro 1 — *Construção histórica dos paradigmas da neurodiversidade* —, destacado abaixo, descreve a construção histórica do paradigma social atrelado à neurodiversidade frente aos padrões comportamentais típicos:

Quadro 1 - Construção histórica dos paradigmas da neurodiversidade

Condição	TDAH	Autismo	Dislexia
Prevalência	Cerca de 5% no mundo todo, mas mais alta nos EUA.	Entre <1% e 1,6% globalmente, influenciada pelos critérios diagnósticos e acesso aos serviços.	Estimada em até 10%.

Primeiros registros	Desde 1798, alguns pacientes são descritos com incapacidade de manter a concentração; também referenciado em 1844 como a “Fidgety Phil”, onde nenhuma deficiência geral explicava a ausência de “controle moral”.	Reinterpretações de relatórios médicos e legais indicam estudos de caso de autismo em discursos populares desde os anos 1700, com questões específicas de contato visual e comunicação social, bem como deficiência geral de aprendizado com ausência de funções sociais diárias “normais”.	Descrita como “cegueira de palavras” em revistas médicas no final do século XIX, referindo-se à incapacidade adquirida ou desenvolvimental de ler, apesar de inteligência normal.
Abordagens dominantes no século XX	Conhecido como “reação hiperquinética da infância” e depois como “Transtorno de Déficit de Atenção (com e sem hiperatividade)”. Tratamento com estimulantes desde os anos 1940, embora inicialmente atribuído a falhas parentais.	A hipótese da “ <i>Refrigerator Mother</i> ” foi proposta. O autismo era visto como “esquizofrenia infantil”. A síndrome de Asperger foi usada para diferenciar alto e baixo funcionamento. Teoria da Mente introduzida como explicação para déficits em imaginação social. Surgimento do conceito de Espectro Autista.	Inicialmente atribuída à percepção visual. Posteriormente, essa visão foi substituída pela Teoria do Déficit Fonológico, focando no componente fonológico da memória de trabalho e nas funções executivas. Várias teorias neurocognitivas concorrentes existem, sem consenso unificado.
Desde o paradigma das neurociências	Déficits nos caminhos dopaminérgicos/noradrenérgicos e nas funções executivas estão implicados. Tratamento ainda é majoritariamente com medicamentos estimulantes, com suporte psicossocial para pais, professores e indivíduos.	Diferenças na conectividade cerebral: menor atividade no córtex pré-frontal (afetando funções executivas) e maior atividade no córtex sensorial (hipersensibilidade). A “Teoria do Mundo Intenso” é uma das explicações. A APA agora recomenda um espectro único com diferentes níveis de QI coexistindo, ao invés de	Neuroimagem sugere que a dislexia não é causada por uma única função neurocognitiva, mas por uma apresentação complexa com várias causas potenciais, dependendo da interação entre a capacidade neurocognitiva individual e o idioma falado.

		subcondições separadas.	
--	--	----------------------------	--

Fonte: Adaptado de Brînzea (2019)

Dito isso, em consonância de pensamentos com Brînzea (2019), Doyle (2020) adverte sobre o risco de considerar a neurodiversidade como sinônimo de deficiência, sendo esta divergência apenas um ponto dentro da reta estrutural das civilizações. A autora atribui, nesse sentido, à deficiência realmente posta a necessidade de estruturas que globalizem a cidadania, no sentido de gerar possibilidade de participação social a todos os envolvidos no coletivo de pontos.

O status de deficiência não é baseado no diagnóstico da condição, mas na avaliação da deficiência funcional, na medida em que o indivíduo é inibido e excluído. Alguém pode ter um diagnóstico de diabetes, lesão na coluna, transtorno psiquiátrico e ainda ser considerado deficiente ou não, dependendo do impacto no 'funcionamento normal do dia a dia'... De uma perspectiva legal, então, qualquer forma de neurominoria pode qualificar-se para proteções que exigem acomodação, dependendo do que é atualmente normal e como isso interage com o conjunto de dificuldades funcionais de um indivíduo. (p. 135)

Desse modo, a análise dos casos de forma individual se faz necessária, assim como ocorre com indivíduos neurotípicos. Dito isso, a incapacidade não está no sujeito, mas sim no ambiente, que reflete o despreparo para lidar com a heterogeneidade neural (Doyle, 2020).

O movimento da neurodiversidade surge, então, não como uma negação da existência das diferenças — basilares no contexto de uma variedade cognitiva. Outrossim, esse movimento busca desconstruir barreiras e estereótipos por meio da capacitação dos indivíduos e da construção de outros suportes, viabilizando a participação dessa minoria em diversos campos da vida em sociedade, como seus estudos, formação profissional e trabalho (Houdek, 2022; Brînzea, 2019).

O primeiro assunto desta pesquisa (2.1) buscou explorar as vertentes do trabalho enquanto parte do cotidiano dos sujeitos, bem como seus desdobramentos e transições. Em seguida, o capítulo 2.2 concentrou-se em descrever a diversidade e seu espaço no mercado. Nesse diálogo, o capítulo 2.2.3 buscou explicar a neurodiversidade como um grupo pertencente à pluralidade do coletivo humano. De forma consecutiva, o capítulo 2.2.4 foi elaborado com a intenção de elencar as ideias de trabalho e neurodivergência, sendo este o principal objeto deste estudo.

2.4.1 Neurodiversidade no mercado de trabalho

O termo neurodiversidade é cunhado, desde sua gênese, com um viés político. Como uma derivação direta, o termo foi baseado em "biodiversidade". A origem dessas temáticas carrega premissas politizadas. O termo, que representa a diversidade biológica do ecossistema, busca promover defesas para a conservação das espécies. O alto nível de diversidade na natureza é, assim, interpretado como prosperidade ecológica (Ortega, 2008; Baker, 2011).

Semelhantemente, pesquisadores do campo da neurodiversidade adequaram tais princípios, alegando que o desenvolvimento da força de trabalho atípica pode ser interpretado como uma estratégia catalisadora na construção de uma civilização socialmente próspera (Ortega, 2008; Baker, 2011). Ademais, não são poucos os autores que reforçam a importância do ambiente laboral na vivência do neurodiverso, uma vez que as funções deste extrapolam os benefícios puramente financeiros e contribuem para a construção da autonomia do sujeito. O trabalho é, ainda, um agente estruturante nas funções sociais do indivíduo, sendo fomentador direto da realização pessoal e vetor no desenvolvimento de competências que permitem uma maior participação dos indivíduos na sociedade (Saleh e Bruyere, 2018; Khan et al., 2022).

A dialética dos temas — trabalho e neurodiversidade — carrega uma codificação visceral, tendo em vista o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ao consagrar essa Declaração, a ONU (Organização das Nações Unidas) reforça, no vigésimo terceiro artigo, ponto 1: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (Organização das Nações Unidas no Brasil, 2025, p. 14).

Nessa perspectiva, Krzemska et al. (2019) afirmam ser necessário reconhecer que ainda existem diversas barreiras que dificultam a inserção de pessoas neurodivergentes no ambiente organizacional. Desde os processos seletivos até o desligamento, essas pessoas enfrentam desafios significativos, reflexo de práticas que precisam ser revistas e paradigmas na gestão de recursos humanos. Em muitas empresas, a falta de preparo para lidar com a diversidade de formas de pensar e trabalhar compromete a efetiva inclusão dos neurodivergentes no mercado de trabalho.

Ademais, cabe salientar a importância da esfera de trabalho na vida adulta de todos os indivíduos, sendo um vetor fundamental na consolidação de ganhos intangíveis na vida dos sujeitos. De tal maneira, a Organização Mundial da Saúde destaca que, embora quantificar o impacto do trabalho na vida dos indivíduos não seja uma tarefa simples, especialistas em

saúde mental evidenciam seus efeitos positivos no bem-estar psicológico. O trabalho contribui para uma vida mais equilibrada ao oferecer estrutura temporal, interação social, senso de propósito coletivo, entre outros elementos fundamentais para a saúde mental e a realização pessoal (Flower, Hedley, Spoor e Dissanayake, 2019; Krzeminska et al., 2019).

Entendendo a neurodiversidade enquanto uma temática em ascensão e sua alocação no mercado de trabalho como uma pauta ainda embrionária, percebe-se a existência de variadas barreiras para a alocação desse grupo no ambiente laboral, as quais se consolidam em diversos momentos. Desde a entrada até a adaptação, existem limitações no ingresso de trabalhadores atípicos às instituições. O mercado de trabalho, ainda que em meio às suas múltiplas metamorfoses, caracteriza-se por um sistema gerencialista enfraquecido e rígido, estruturado por intermédio de paradigmas e modelos de gestão de recursos humanos inflexíveis, o que torna muitas empresas ainda inaptas para o enfrentamento de diferenças significativas, como é o caso dos neurodiversos (Krzeminska et al., 2019).

De tal maneira, a população neurodiversa acaba por constituir mais uma minoria marginal no campo da diversidade da civilização, o que manifesta fatores socialmente sintomáticos e significativos a essa parcela populacional, que acaba por apresentar um alto índice de desemprego ou, ainda, experiências de subemprego recorrentes. Essa estrutura é afirmada em um estudo que buscou avaliar os números de neurodiversos em atuação efetiva no mercado de trabalho, realizado em 2017. Na Austrália, por exemplo, 42% da população neurodiversa estava empregada, o Reino Unido, por sua vez, expressou um índice empregatício de 15%, e os Estados Unidos, de 11% (Scott et al., 2017).

Visto que a relação entre natureza, homem e trabalho constrói a narrativa histórica do ofício, tal qual uma condição da existência humana, além de uma demanda natural eternizada na mediação entre o sujeito e o meio em que este vive, o trabalho, mais uma vez, configura um campo inerente à interação da vida humana (Jerez, 1997). O coletivo social tem sua composição heterogênea: os seres, a natureza e o mundo exterior, em suas particularidades e individualidades, atestam as diferenças como fonte de riqueza e parte importante do todo. Assim, ao buscar compreender os processos de trabalho e o desenvolvimento dos sujeitos, torna-se fundamental aprofundar o conhecimento sobre a neurodiversidade e suas implicações no campo laboral.

Entender a relação dos sujeitos neurodivergentes com o trabalho é uma tarefa complexa e, ao mesmo tempo, necessária, pois muitos deles não foram criados, educados ou tratados de maneira a compreender sua diferença como algo natural — e o mesmo pode ser dito das organizações. Além disso, limitar esses sujeitos ou categorizá-los por suas limitações

é negligenciar a participação histórica de nomes neuroatípicos que se destacaram em diversas frentes, como: o físico britânico Paul Dirac (autismo e Asperger), o compositor austríaco Wolfgang Amadeus Mozart e Shakespeare (TDAH), o físico Albert Einstein (dislexia), o ator Peter Sellers (Asperger), Steve Jobs (dislexia), o fundador do Virgin Group, Richard Branson (dislexia), o fundador da Jet Blue Airways, David Neeleman, o ator canadense Dan Aykroyd (Asperger), Jim Carrey (TDAH), entre outros (Nash, 2022; Brânzea, 2019).

A respeito disso, advogam Chammas e Hernandez (2022), destacando que se trata de um campo ainda pouco explorado nos estudos da Administração, tanto no viés qualitativo quanto no quantitativo. Os autores defendem que a expansão desses estudos poderá melhorar o estigma experimentado por muitas pessoas, as quais ainda são limitadas por uma sociedade que demanda conhecimento e preparo para processar, em plenitude, as diferenças. Ao cruzar a neurodiversidade com o trabalho que esses indivíduos atípicos enfrentam ao completar a maioria, são evidenciados novos desafios. Os neurodiversos, assim como todo jovem, conquistando de modo particular seu espaço, precisam ainda encarar um enigma gerado pelo seu funcionamento neural, que diverge do padrão dominante socialmente estabelecido (Brânzea, 2019; Chammas e Hernandez, 2022).

De tal maneira, essa pesquisa busca a compreensão do “estado da arte” vigente na academia brasileira acerca da neurodiversidade no trabalho. Assim essa pesquisa consiste em buscar mensurar e atestar se há escassez, ou profusão de estudos a respeito temática, nas principais bases de dados nacionais da área de Administração. Esse trabalho se estrutura, então, na realização de uma bibliometria, a qual será descrita em detalhes a posteriori, no capítulo 3 (Aspectos metodológicos), que servirá para embasar as análises subsequentes (capítulo 4: Análise dos resultados).

3- PERCURSO METODOLÓGICO

Objetivando esclarecer os trajetos metodológicos escolhidos ao tecer o presente trabalho, este capítulo é centrado na descrição das técnicas selecionadas para atingir os objetivos deste estudo. Nessa perspectiva, inicialmente, o capítulo apresenta como a pesquisa está orientada e classificada. A posteriori, há um detalhamento da busca bibliométrica e suas análises.

O estudo utiliza uma abordagem predominantemente quantitativa, por se tratar de uma análise bibliométrica, a qual se vale de métodos estatísticos e matemáticos para examinar a produção científica. Kobashi e Santos (2008, p. 109) caracterizam essa busca como:

[...] uma metodologia de recenseamento das atividades científicas e correlatas, por meio de análise de dados que apresentem as mesmas particularidades. Por meio dessa metodologia, pode-se, por exemplo, identificar a quantidade de trabalhos sobre um determinado assunto; publicados em uma data precisa; publicados por um autor ou por uma instituição ou difundidos por um periódico científico, o grau de desenvolvimento de P&D [pesquisa e desenvolvimento] e de inovação, entre outros. Por meios bibliométricos pode-se, por exemplo, computar dados para comparar e confrontar os elementos presentes em referências bibliográficas de documentos representativos das publicações

De tal maneira, a pesquisa busca encontrar padrões mensuráveis — número de artigos publicados sobre um determinado tema, frequência com que um autor é citado por outros pesquisadores, redes de colaboração entre instituições (Araújo, 2006).

Contudo, o trabalho possui, em suas análises de resultados, um caráter qualitativo, isto é: “com um nível de realidade que não pode ser quantificado” (Minayo, 2001, p. 21). Logo, as análises buscam capturar aspectos profundos dos fenômenos intrínsecos aos resultados numéricos e estatísticos. Nesse cenário, a pesquisa buscou descortinar o panorama atual da academia em relação aos estudos da neurodiversidade no mercado de trabalho brasileiro, permitindo compreender as bases construídas e os apontamentos de futuras pesquisas.

Paralelamente, faz-se necessário classificar a investigação quanto às suas finalidades e aos seus meios, para tal, os embasamentos repousarão sobre a proposta da taxonomia de Vergara (2004). Quanto aos fins, a pesquisa pode ser considerada exploratória, uma vez que o campo tateado é recente e apresenta escassez, o que justifica o teor pontuado (Gil, 2008). O estudo é também descritivo, busca expor as características da população neurodiversa que é contemplada pelo tema primário deste.

Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica, ao considerar a construção do referencial teórico - porque, a sua fundamentação contou com uma investigação sobre os seguintes assuntos: o trabalho e suas mudanças, neoliberalismo e suas influências no mercado, diversidade, diversidade no trabalho, neurodiversidade e neurodivergentes no trabalho - que consolida base argumentativa sobre os conhecimentos acumulados. A pesquisa é, ainda, empírica, ao categorizar e quantificar a realidade por meio da busca sistemática descrita a seguir (Vegara, 1990; Gil, 2008).

A bibliometria foi realizada no dia 10 de setembro de 2025, nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO), Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e nos congressos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), disponíveis no site da instituição (<http://www.anpad.org.br>).

Foram realizadas pesquisas utilizando o tema da neurodivergência no trabalho, buscando descritores no título, como “neurodiversidade; trabalho”, em todas as bases de dados aqui citadas, em âmbito nacional. Foi definida, ainda, uma janela temporal para melhor compreensão do atual panorama acadêmico, dessa maneira, o filtro dos anos de publicação (2015-2025) foi aplicado. Após a definição do período a compor a pesquisa, foi encontrado um somatório de 2.376 resultados. Todavia, esses não compunham um *corpus* para análise, pois possuíam naturezas difusas e excessivamente diversificadas, impossibilitando o encontro de padrões quantificáveis para as ponderações subsequentes.

Consequentemente, para delimitar os limites da pesquisa na área da Administração, foram utilizados os filtros de área temática, sendo eles: “administração”, “ciências sociais aplicadas” e “ciências humanas”. Dessa maneira, foram eliminados, em sua maioria, os resultados pulverizados que não convergiam com o estudo, o que resultou em 69 artigos para leitura e seleção. Os resultados iniciais encontrados em cada base de dados são apresentados no Quadro 2:

Quadro 2 - Resultados da Pesquisa “Neurodiversidade; Trabalho”

Periódicos da Busca:	Palavras chave:	Filtros:	Resultados :
Spell	"Neurodiversity"; "Neurodiv*"; "Autismo*"; "TDAH*"	Administração	10
		Anos de Publicação (2015-2025)	
SciElo	"Neurodiv*"	Apenas Artigos Científicos	9
		Área Temática: Ciências Humanas; Ciências sociais aplicadas	
		Anos de publicação (2015- 2025)	
Capes	"Neurodiv*"	Apenas Artigos Científicos	45
		Área Temática: Ciências Humanas; Ciências sociais aplicadas	
		Anos de publicação (2015- 2025)	
Anpad	"Neurodiversity"; "Neurod*"; "Autismo*"; "TDAH*"	Anos de publicação (2015- 2025)	5

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

Os 69 artigos passaram a ser analisados um a um por seu título, resumo e palavras-chave utilizadas, o que eliminou uma grande quantidade de achados. Foi, então, realizado o fichamento dos trabalhos, que foram classificados como relevantes ou não relevantes, sendo, consecutivamente, os primeiros ligados às discussões em torno da neurodivergência no trabalho, em suas diversas possibilidades de abordagem, e, como não relevantes, aqueles que citavam a neurodivergência em algum tópico, mas não tinham esse

assunto como enfoque central, bem como os que mencionavam a neurodiversidade no período escolar. Foi, então, realizado o fichamento dos trabalhos, que foram classificados como relevantes ou não relevantes, sendo, consecutivamente, os primeiros ligados às discussões em torno da neurodivergência no trabalho, em suas diversas possibilidades de abordagem, e, como não relevantes, aqueles que citavam a neurodivergência em algum tópico, mas não tinham esse assunto como enfoque central, bem como os que mencionavam a neurodiversidade no contexto escolar. Chegou-se, então, ao número final de textos selecionados para análise, alcançando um total de 9 artigos considerados mais relevantes. A Tabela 2 agrupa os artigos selecionados que compuseram o *corpus* de análise.

Tabela 2 – *Corpus* da Pesquisa “Neurodiversidade; Trabalho”.

Artigos por ordem de relevância	Publicação
Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações.	2025
Mapeando a Neurodivergência no Trabalho: um estudo bibliométrico.	2025
“O trabalho é uma das coisas mais importantes para mim”: Vivências de prazer e sofrimento no trabalho para pessoas neurodiversas.	2024
"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes.	2024
Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores.	2023
A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva	2022
O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA	2022
"Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon1"	2020
SOBRE PESSOAS E DIAGNÓSTICOS: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho	2016

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

Em sequência, serão apresentadas as análises, sintetizadas a partir desse grupo de estudos e evidenciadas pela bibliometria.

4- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

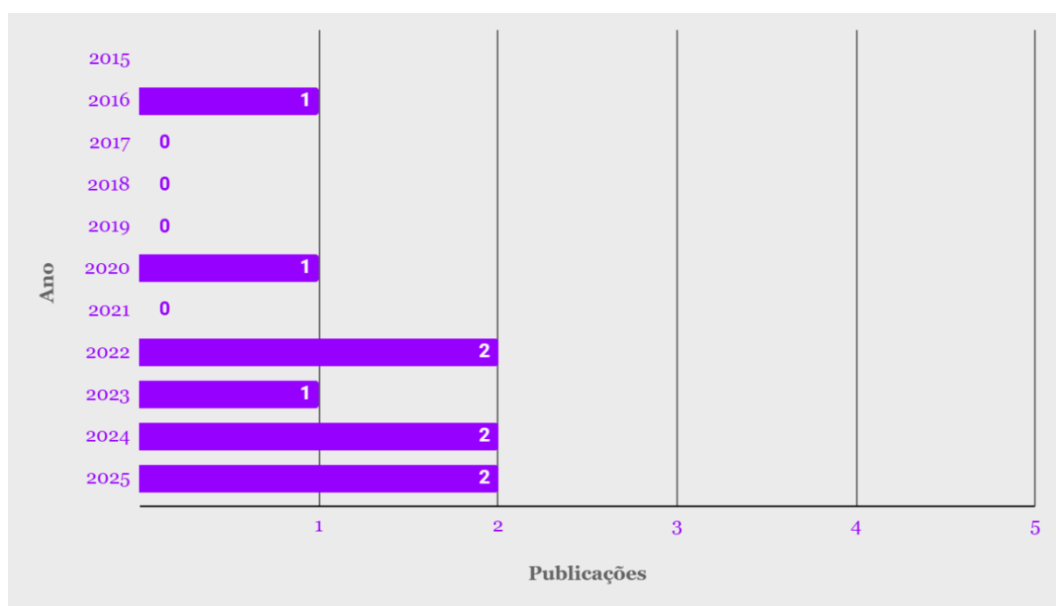
O presente capítulo objetiva promover a exposição e, consecutivamente, a análise da produção acadêmica em torno da neurodiversidade no ambiente laboral. Os principais pontos elencados serão: a evolução anual das publicações, referências prevalentes nos estudos selecionados, análise das palavras-chave encontradas, a quantidade de artigos publicados por autor, a distribuição dos autores segundo seus vínculos institucionais, as características

metodológicas predominantes, a evolução da temática nos anos de publicação, temas emergentes, a contribuição dos artigos e estudos futuros.

4.1- Evolução anual das publicações.

Para iniciar a seção de resultados, estão evidenciados os artigos que compõem a produção científica em torno da temática nos últimos 11 anos. Para tal, uma representação gráfica foi organizada com a quantidade de publicações anuais nos periódicos e anais de congresso (ANPAD, SEPELL, SciELO e CAPES). Essa análise permite a visualização dos picos e vales de publicação, ou seja, a Imagem 3 demonstra o comportamento acadêmico em torno do tema vigente e, conseqüentemente, torna possível a identificação de padrões de crescimento.

Figura 2: Publicações em torno da Neurodiversidade e Trabalho nos últimos 11 anos.



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A Figura 2 demonstra um potencial de crescimento gradativo nos estudos da neurodivergência em torno do trabalho. O primeiro artigo considerado para o *corpus* de pesquisa tem sua publicação datada no ano de 2016. Todavia, faz-se necessário destacar que sua área de conhecimento primária é a Antropologia Social. Este foi considerado para a composição do *constructo* da análise devido à centralidade temática expressa pelo texto. Seu foco investigativo abarca questões neuroatípicas no ambiente laboral, e seu formato de busca e análise de pesquisa justificam sua presença mediante os filtros “administração”, “ciências sociais aplicadas” e “ciências humanas”.

Em contrapartida, as publicações desse assunto nas ciências sociais aplicadas são encontradas a partir de 2020. De tal maneira, percebe-se que, na janela temporal de 2022 a 2025, foi estabelecida uma constante de publicações em torno do tema. Ou seja, no ano de 2016 foi encontrada a primeira publicação dentro do assunto, fato que se replicou somente no ano de 2020 e nos anos seguintes não foi identificada regularidade de buscas acadêmicas sobre a premissa de análise.

Esse fenômeno pode ser associado aos efeitos experimentados pela comunidade neurodivergente na pandemia de COVID-19, que resultaram em alguns estudos significativos sobre os impactos sofridos pela comunidade neuroatípica. Uma vez que o contexto pandêmico trouxe luz a esse grupo, há uma possível tendência de que as publicações em torno do tema se expandam nos próximos anos. Existe ainda um alerta implícito nos números dessa análise: eles reforçam a incipiência da atividade acadêmica sobre os neurodivergentes e o ofício, ou seja, os estudos sobre a neurodivergência e o trabalho no Brasil se mostram ainda embrionários.

Cabe destacar que Guedes et al. (2024), ao propor uma análise sobre o panorama global de estudos nesse tema, observando que, no ano de 2024, a composição nacional se resumia a quatro trabalhos, marcando o desenvolvimento tardio da temática no Brasil frente ao panorama global. Ao tecer a presente pesquisa, o cenário apresenta uma evolução gradativa, uma vez que o atual arcabouço de análise conta com nove textos, sendo oito deles gerados no campo das ciências organizacionais — dois publicados no mesmo ano da análise feita pela autora mencionada acima, contudo após a busca datada no artigo, e dois publicados em 2025.

Paralelo aos números de publicações, há uma demanda social, pressionada pelo aumento de diagnósticos. A ampliação do grupo de atípicos resulta no surgimento de organizações, grupos e movimentos de pessoas com diagnósticos e suas redes de apoio, que buscam por alternativas de desenvolvimento social da neurodivergência (Araújo; Silva; Zanon, 2023). O número de trabalhos, entretanto, ainda se mostra irrisório quando observado por uma ótica academicista, o que traz à tona o estágio embrionário que ainda se destaca sobre o assunto. Consequentemente, o referencial teórico deste trabalho contou com buscas internacionais para sua constituição, e os autores mais frequentes dos achados da pesquisa bibliométrica presente também evidenciam buscas globais, esse será o próximo ponto da análise de resultados.

4.2 Referencias predominantes

Entendendo que o tema da neurodiversidade ainda é incipiente na academia, como foi destacado acima e reforçado pelo número de artigos encontrados, esta seção destaca os padrões de referências explícitos nesses textos. Dessa maneira, são pontuados cinco autores que aparecem repetidas vezes nos textos contemplados pela busca, as nacionalidades destes, as obras referenciadas, o ano de sua publicação, o número de vezes que foram citados (somatório total de todos os artigos) e as contribuições de cada obra para a construção da análise argumentativa. Todos esses dados estão elencados na Tabela 3, abaixo.

Tabela 3: Referências Fundacionais

Autor(es)	Nacionalidade	Obra	Ano de publicação	Nº de citações nos artigos	Tipo de contribuição
Paul Wehman et al.	Estadunidense	<i>“Employment for Adults with Autism Spectrum Disorders: A Retrospective Review of Outcomes”</i> <i>“Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Early Outcomes From the Project SEARCH Model”</i>	2016	7	Estudos empíricos sobre inclusão laboral de pessoas com TEA
Robert D. Austin & Gary P. Pisano	Canadense/ Estadunidense	<i>“Neurodiversity as a Competitive Advantage (Harvard Business Review)”</i>	2017	6	Gestão, neurodiversidade como vantagem competitiva
Francisco Ortega	Brasileiro	<i>“The Cerebral Subject and the Challenge of Neurodiversity”</i> <i>“Deficiência, Autismo e Neurodiversidade”</i>	2008 / 2009	4	Discussão filosófica e crítica à patologização
Judy Singer	Australiana	<i>“Why can’t you be normal for once in your life? From a “problem with no name” to the emergence of a new category of difference”</i>	1999	3	Conceito fundacional (introdução do termo “neurodiversity”)
Natalie Doyle (e Doyle & McDowall)	Neozelandesa	<i>“Neurodiversity at Work: A Research Agenda”</i> <i>“Contextualizing Neurodiversity at Work: Empirical Insights”</i>	2020 – 2022	3	Pesquisas recentes em diversidade e inclusão organizacional

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A tabela evidencia um papel fundacional dos autores descritos, ou seja, ainda que existam poucos artigos referentes à temática, os nomes supracitados são posicionados de forma expressiva, o que demonstra o protagonismo desses ao discorrer a respeito da neurodivergência no trabalho. Ademais, no que tange à nacionalidade dos mesmos, não há prevalência de nenhum país no constructo das obras basilares do assunto, o que atesta a afirmação da análise anterior: ao desenvolver uma pesquisa sobre o tema, faz-se necessária uma busca que transponha o cenário nacional.

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

É possível notar, pela nuvem de palavras, que os termos com maior incidência entre as palavras-chave são: “neurodiversidade”, “neuroatípicos”, “inclusão”, “trabalhadores” e “espectro”, destacando não somente o grupo central dos artigos, mas também o cenário no qual eles são analisados.

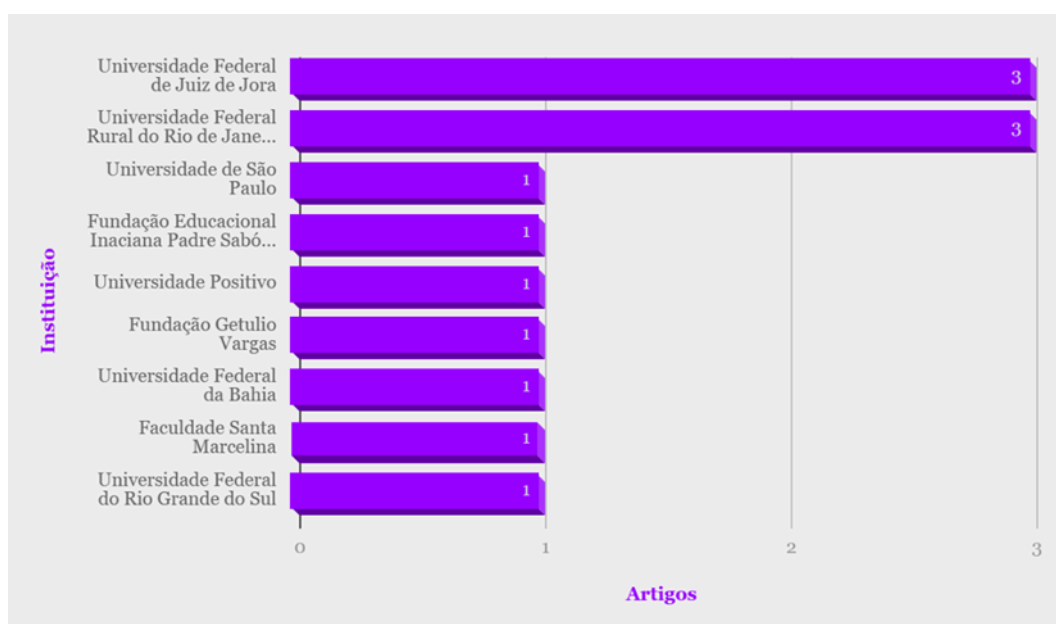
A escolha de elaborar uma representação imagética por meio da incidência de palavras-chave é, também, uma forma de visualizar aspectos mais gerais a respeito dos trabalhos encontrados e, principalmente, seu posicionamento no arquétipo das pesquisas. “É de comum entendimento a necessidade da normalização das palavras-chave como forma de organizar o conhecimento e facilitar o acesso, a recuperação e o uso desses documentos por parte dos usuários e pesquisadores da área” (Vieira; Silva, 2023, p. 24).

Ainda a respeito do posicionamento acadêmico, o próximo item evidencia as instituições responsáveis pelas pesquisas.

4.4 Quantidade de autores por vínculo institucional

Intencionando seguir uma organização lógica na apresentação dos resultados, a presente análise permanece no que tange ao posicionamento acadêmico dos estudos, direcionando o foco para as instituições fomentadoras dos textos evidenciados no *corpus* desta busca sistemática.

Figura 4: Quantidade de autores por vínculo institucional



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

Como é demonstrado na figura acima, as instituições de pesquisa estão amplamente dispersas, sem que se identifique uma única universidade como centro de referência na área. Entretanto, percebe-se que a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) se destacam frente às outras instituições. Cabe destacar que os três artigos presentes na tabela acima e atribuídos às instituições (UFJF e UFRRJ) contam com a participação conjunta destas. O número total de textos extrapolou o esperado porque os artigos receberam dupla contagem, o que ocorre pois eles possuem mais de uma afiliação institucional. Essa metodologia foi adotada especificamente para mostrar a participação de cada instituição, em vez de focar no total de artigos, como é feito na Seção 4.1.

4.5 Quantidade de Artigos Publicados por Autor

A análise atual busca apresentar a autoria e a coautoria dos textos encontrados, uma vez que estes constituem um dado de relevância no campo de pesquisa. Entendendo o campo da neurodiversidade no trabalho como uma esfera embrionária, a análise bibliométrica permite a identificação de autores que lideram as buscas nessa temática (Quevedo-Silva et al., 2016). Nessa perspectiva, a Tabela 4 apresenta os autores e coautores envolvidos nos trabalhos. Optou-se também por não distinguir autores e coautores, o que resultou nos 16 nomes tabelados a seguir.

Tabela 4: Publicações por autoria e coautoria

Autores e coautores	Publicações
Débora Vargas Ferreira Costa	3
Victor Cláudio Paradela Ferreira	3
Isabelle Carla Marques Guedes	2
Ana Beatriz Cardoso Barbosa	1
Ana Teresa Oliveira da Silva Basto	1
Anderson de Almeida Lima	1
Antonio Franklin dos Santos Barboza	1
Cláudio Bezerra Leopoldino	1
Cristiane Benedetti Chammas	1
Denis Honorato Costa	1
José Carlos Lázaro da Silva Filho	1
José Mauro da Costa Hernandez	1
Katrin Maria Nissel	1

Sabrina dos Santos Vidigal	1
Valéria Aydos	1
Vanessa Martines Cepellos	1

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

Observa-se, na tabela, que, ao considerar a amplitude da janela temporal contemplada na bibliometria (10 anos), há uma dispersão expressiva de autores no corpus analisado. Consequentemente, não existe um nome que se destaque de forma expressiva dentro desse campo. Podem, sobretudo, ser elencadas algumas justificativas: primeiramente, o caráter ainda incipiente das investigações acerca do tema, o que não teria possibilitado tempo hábil para a consolidação e publicação de novos trabalhos. em segundo lugar, um eventual desinteresse dos autores em dar prosseguimento às pesquisas anteriormente desenvolvidas. Não obstante, pode-se aventar a hipótese de que a neurodiversidade não constitua o eixo prioritário da agenda científica desses pesquisadores.

Todavia, cabe destacar os dois nomes mais constantes dessa busca: Débora Vargas Ferreira Costa e Victor Cláudio Paradela Ferreira (apontados em um terço do total de trabalhos na temática), os quais evidenciam, em mais uma análise, a colaboração entre as instituições UFRRJ e UFJF. Desse modo, fica evidente como a interação de colaboradores para a construção de conhecimento promove a troca de saberes compartilhados, o aprimoramento da escrita acadêmica e a inserção em redes de pesquisa, ampliando o repertório teórico-metodológico disponível em âmbito nacional.

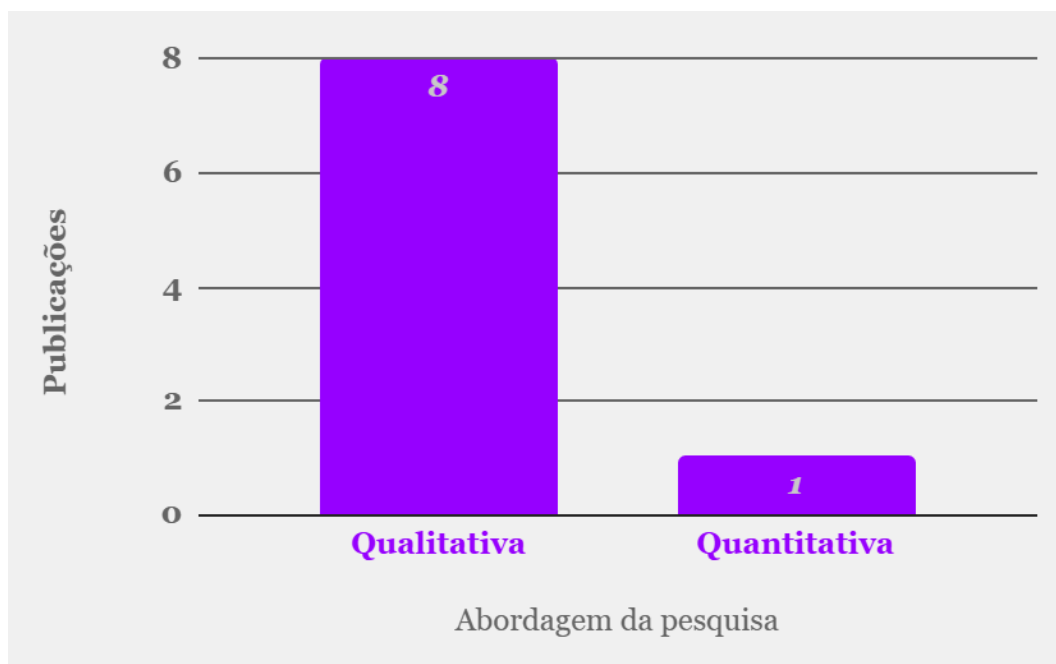
4.6 Mapeamento metodológico

As três análises a seguir destacam os aspectos metodológicos dos estudos encontrados. Vergara (2004, p. 47) define esse ponto como: “Pesquisa metodológica é o estudo que se refere a instrumentos de captação ou de manipulação da realidade. Está, portanto, associada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos para atingir determinado fim.” Semelhantemente, esse instrumento científico é um parâmetro significativo ao mapear os estudos encontrados. Nesse sentido, as ponderações a seguir segmentarão pontos metodológicos para melhor explorá-los, sendo eles: tratamento dos dados, classificação quanto aos fins e abordagens metodológicas de pesquisa quanto aos meios.

4.6.1 Tratamento dos dados

Essa análise tem seu foco no método escolhido pelos autores para tratar os dados analisados nos trabalhos. Vergara (2004) ressalta a importância dessa escolha, uma vez que ela apresenta ao leitor o tratamento aplicado sobre a amostra da pesquisa e alinha o propósito do projeto à apuração dos dados. Desse modo, os tratamentos de dados escolhidos no corpus desse estudo são apresentados a seguir:

Figura 5: Métodos de tratamento



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A Imagem 6 evidencia a disparidade existente entre os métodos de tratamento de dados escolhidos nos textos. A figura acima mostra que oito, dentre os nove trabalhos, são tratados qualitativamente, de acordo com Vergara (2004, p. 59), isto é, “codificando-os, apresentando-os de forma mais estruturada e analisando-os”.

Tal abordagem pode ter sua escolha justificada pelo caráter mais subjetivo da temática contemplada e pela importância de apreender, por intermédio da pesquisa, as questões implícitas no ambiente de trabalho vivenciadas pelos neuroatípicos. A prevalência da abordagem qualitativa também pode ser explicada, uma vez que o estigma em torno da neurodivergência tende a silenciar os indivíduos, levando à necessidade de instrumentos mais contemplativos (Mellifont, 2021).

4.6.2 Classificação quanto aos fins

Para além da análise posterior sobre o tratar dos dados, Vergara (2004) destaca que, na construção de um estudo científico, “é importante destacar o tipo de pesquisa que será realizada, sua conceituação e justificativa à luz da investigação específica” (p. 46). Outrossim, o autor ressalta a importância de delimitar um trabalho quanto aos fins e quanto aos meios de forma taxonômica. A fim de aprofundar as análises dos estudos encontrados, a tabela a seguir pontua os fins dos estudos com base na taxonomia de Vergara (2004).

Tabela 5: Finalidades de pesquisa

Publicações	Finalidade da pesquisa
Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores	Descritiva
Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon	Exploratória, descritiva
Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações	Descritiva
A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva	Exploratória
"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes	Exploratória
Mapeando a Neurodivergência no Trabalho: um estudo bibliométrico	Exploratória, descritiva
"O trabalho é uma das coisas mais importantes para mim": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho para pessoas neurodiversas	Exploratória
O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA	Descritiva
SOBRE PESSOAS E DIAGNÓSTICOS: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho	Exploratória

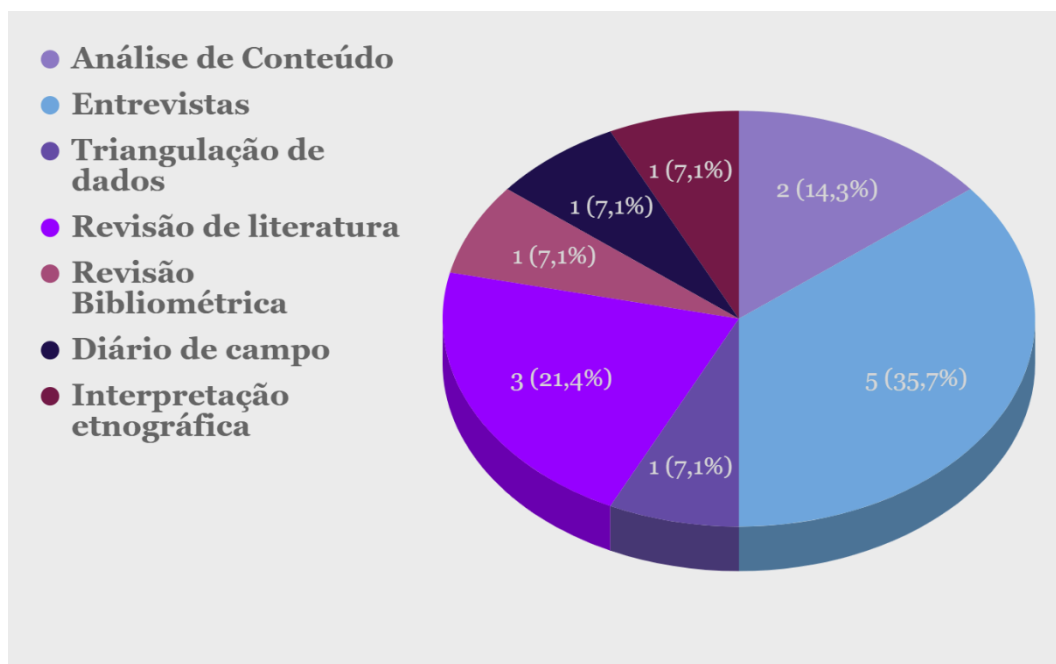
Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A presença de pesquisas majoritariamente com cunho exploratório pode ser explicada, uma vez que o tema neurodiversidade no trabalho ainda é um campo em ascensão. Esse método (exploratório) é utilizado quando existe pouco acúmulo de conhecimento a respeito do trabalho levantado, além de haver ausência de uma síntese dos conteúdos existentes de forma ordenada. Ou seja, essa classificação abarca uma natureza mais voltada à sondagem de campos emergentes (Vergara, 2004). Paralelamente, “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou determinado fenômeno” (Vergara, 2004, p. 47), o que explica a grande incidência dessa métrica nos fins de pesquisas a respeito de neurodivergentes no ofício, uma vez que se trata de um grupo pontual e minoritário que vem ocupando espaços no contexto social com suas vivências e contornos específicos.

4.6.3 Abordagens metodológicas de pesquisa quanto aos meios

Dando seguimento à taxonomia de Vergara (2004), a Figura 6 procura expor os meios utilizados para a composição dos estudos encontrados e o percentual de incidência desses meios. Cabe destacar que, muitas vezes, os trabalhos são compostos com mais de uma abordagem de investigação, pois essas não são excludentes (Vergara, 2004).

Figura 6: Metodologias abordadas



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A Imagem 6 explana a utilização variada de meios. Sobretudo, nota-se um destaque à utilização de entrevistas, pontuada, em seus diversos arranjos, como a ferramenta escolhida em cinco, dentre os nove trabalhos. Isso pode ser explicado pelo fato de que essa técnica proporciona a oportunidade de conhecer as pessoas em sua singularidade, observando de que maneira constroem e expressam suas próprias visões de mundo, o que considerando a prevalência de trabalhos qualitativos, se auto justifica.

Além de abrir espaço, frequentemente, para investigar dimensões humanas mais subjetivas, que passam despercebidas em outras formas de pesquisa, tais como a beleza, o sofrimento, a confiança, a dor, a frustração, o desejo, a motivação, a validação, a autoestima, o senso de pertencimento e o amor, compreendendo-as a partir das definições, significados e experiências concretas vividas por indivíduos reais (Vergara, 2004).

Posteriormente, temos três artigos que se utilizam de revisão de literatura, os quais proporcionam a apropriação do conhecimento previamente consolidado acerca do tema, isto é, do estado da arte, garantindo a necessária contextualização do objeto de estudo e conferindo

rigor e consistência ao desenvolvimento da investigação científica (Vergara, 2004). A escolha dessa técnica, assim como a prevalência de trabalhos exploratórios, pode ser compreendida como uma tentativa de contornar um campo emergente e novo na pesquisa acadêmica.

4.7 Evolução da temática ao passar dos anos

Ao observar o desenvolvimento e os contornos da temática, com o passar do tempo, torna-se possível tecer ponderações específicas, como: indicação de maturidade do tema, identificação de lacunas e contextualização do estado da arte. Nesse contexto, a construção de uma linha do tempo permite visualizar tendências, identificar pontos de inflexão e lacunas na produção científica, bem como entender os conceitos, abordagens e se temas emergentes se consolidam ou declinam (Tomomitsu e Moraes, 2021). Por essa razão, a Figura 7 traz uma organização temporal dos padrões identificados nos estudos.

Figura 7: “*Timeline*” Neurodiversidade no trabalho



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

É somente com uma perspectiva temporal que se pode aferir o amadurecimento de determinada área, reconhecer a mudança de foco ao longo dos anos e situar o estado da arte com maior precisão e historicidade. Ao seguir a linha do tempo de estudos sobre a neurodiversidade no trabalho, é notório que esta não tem sua gênese nas ciências organizacionais — fato que já foi evidenciado no ponto 4.1, com o detalhamento sobre o estudo “Sobre pessoas e diagnósticos: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho”

— o que é confirmado ao se ordenar, pela temporalidade, as construções dos textos. Por se tratar de um contexto em que a única publicação ocorreu no ano de 2016, a janela temporal inicial é mais extensa, sendo delimitada de 2015 até 2018.

No ano de 2020, é identificado o primeiro artigo que investiga a inclusão de neuroatípicos no contexto empresarial, na mesma data em que, de acordo com Guedes et al. (2024), ocorreu o início do crescimento do tema em âmbito global. Observa-se, assim, que a exploração da temática na academia brasileira permanece, portanto, em fase ainda preliminar de desenvolvimento, visto que seu início coincidiu com o período de expansão internacional do assunto.

A posteriori, nos anos de 2021 e 2022, o número de publicações apresenta um crescimento. Nesses anos, a sociedade atravessou os efeitos da pandemia da COVID-19, que resultaram no aumento de estudos justificados com base nos impactos sofridos pela comunidade neuroatípica, de tal maneira que o surgimento de mais pesquisas nessa esfera pode ser atrelado a esse fenômeno global. Além disso, 2022 foi o ano em que o IBGE, enquanto uma autoridade brasileira em estudos e mensurações da população, incluiu perguntas sobre TEA (Transtorno do Espectro Autista) no censo oficial brasileiro, ou seja, 2022 foi um ano de visibilidade para neurodiversos (IBGE, 2022).

Nos anos de 2023 a 2025, a curva de publicações apresenta um comportamento ascendente, sendo esses os anos em que se pode identificar o maior número de pesquisas sobre a neurodivergência no trabalho, contendo cinco dos nove trabalhos identificados. Esses textos trazem à luz pautas como inclusão, diversidade neural e equidade. O que pode ter levado à ascensão desses estudos nessa janela é o aumento de diagnósticos. Zeidan et al. (2022), por exemplo, em uma revisão sistemática atualizada, indicam que a prevalência do autismo tem aumentado globalmente, o que está atrelado a uma série de fatores — os autores apontam que isso se deve a uma combinação de maior conscientização, melhora na identificação de casos, ampliação das definições diagnósticas e maior capacidade de serviço em saúde pública.

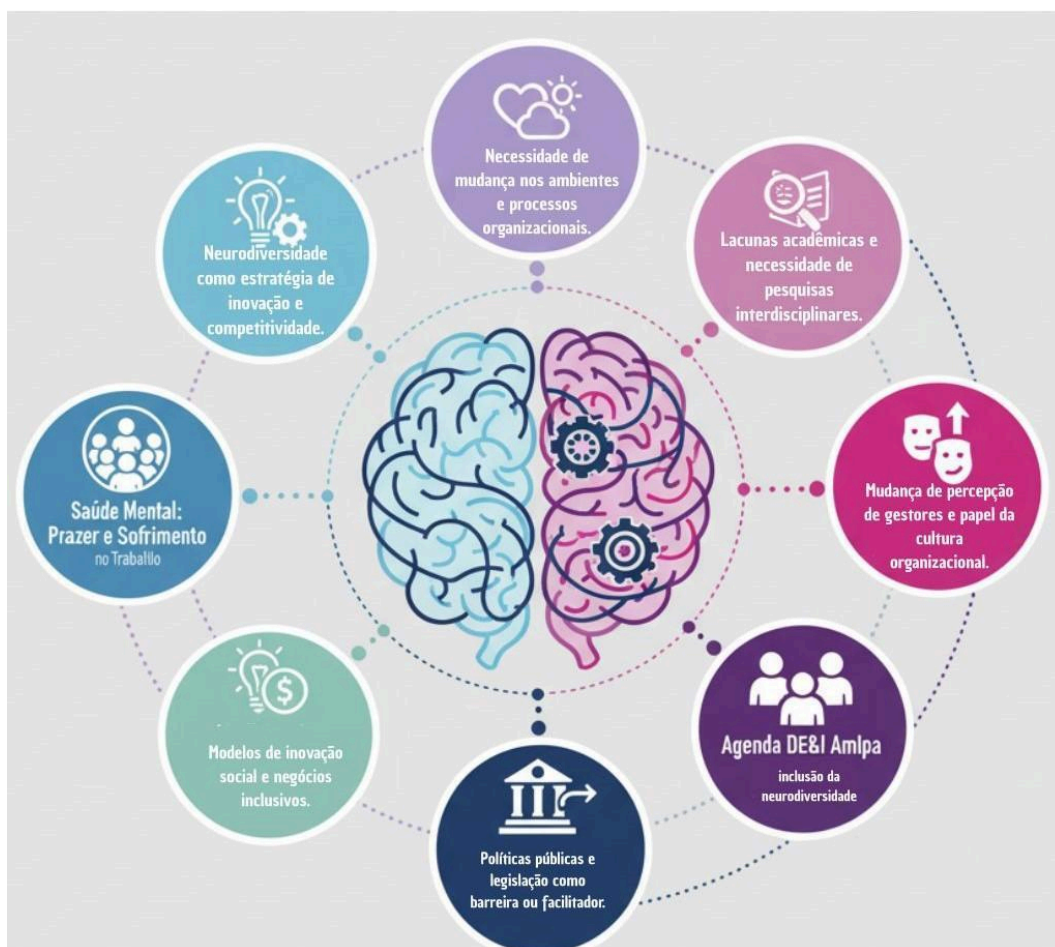
Para além da afirmativa, o principal instituto de saúde pública dos Estados Unidos, o Centers for Disease Control and Prevention (CDC), estima que sete milhões (11,4%) de crianças americanas, com idades entre 3 e 17 anos, já foram diagnosticadas com TDAH, de acordo com uma pesquisa nacional realizada em 2022 (Centers for Disease Control and Prevention, 2022). Desse modo, o aumento no número de crianças diagnosticadas na janela temporal anterior, no panorama global, inaugura debates — igualmente globais — a respeito de adultos neurodivergentes ocupando as mais diversas esferas sociais, incluindo o mercado

de trabalho. Em consequência desse fato, observa-se a ampliação do número de organizações, coletivos e movimentos formados por pessoas com diagnósticos de neurodivergência e por seus familiares, os quais têm se articulado em torno da busca por estratégias e alternativas que promovam o desenvolvimento social, a inclusão e o reconhecimento das especificidades associadas à neurodivergência (Araújo; Silva; Zanon, 2023).

4.8 Temas emergentes dos estudos

Os temas emergentes, ou *hot topics*, são uma métrica interessante a ser elencada ao se considerar o perfil emergente da temática nos últimos anos. Por definição do *Longman Dictionary of Contemporary English* (LDOCE), esses tópicos se tratam de “um assunto que muitas pessoas estão discutindo, especialmente um que causa muita discordância” (Longman, 2014, verbete: a hot issue/topic etc.). Essas informações foram apresentadas com base no *corpus* de textos encontrados após a leitura deles. Por intermédio dessa análise, foi elaborada a Figura 8 e, com o objetivo de ordenar os assuntos identificados de forma didática, serão apresentados alguns eixos de discussões que foram explorados.

Figura 8: “*Hot topics*”



Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A figura acima pontua oito assuntos presentes nos estudos, que podem ser considerados emergentes no universo da neurodiversidade laboral. Essa análise organizou estes em cinco eixos, para propor uma discussão mais ordenada.

Primeiramente, percebe-se o fomento da discussão sobre Inclusão e barreiras (eixo 1), assunto frequentemente vinculado à observação de populações de indivíduos socialmente minoritários. Dentro desse eixo, nota-se a presença de discussões que focam no processo de inserção de pessoas neurodivergentes nas empresas e nas dificuldades estruturais que a impedem. Nos artigos “Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores”, “Dá medo é de ser descoberto!: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes”, “Mapeando a neurodivergência no trabalho: um estudo bibliométrico” e “A neurodiversidade como vantagem competitiva”, por exemplo, destaca-se como esses entraves precisam ser discutidos para promover a adesão de pessoas neuroatípicas ao mercado de trabalho. Isso envolve flexibilidade no local e nos horários de

trabalho, suporte de supervisores e colegas, mentoria e ajustes na estação de trabalho e na comunicação.

Os estudos exploram, ainda, mudanças nos processos de recrutamento e seleção, com o objetivo de evitar vieses e identificar as habilidades de talentos neuroatípicos. Essas pesquisas enfatizam a aplicação de testes práticos e o alinhamento às necessidades específicas desses profissionais. Dessa maneira, os assuntos emergentes desse primeiro eixo são representados na figura como: “necessidade de mudança nos ambientes e processos organizacionais”, “políticas públicas”, “legislação como barreira ou facilitador” e “mudança de percepção de gestores e o papel da cultura organizacional”.

A posteriori, o segundo eixo trata da vantagem competitiva (sob a perspectiva econômica), incluindo os *hot topics*: “neurodiversidade como estratégia de inovação e competitividade” e “modelos de inovação social e negócios inclusivos”. A neurodiversidade como estratégia de inovação e competitividade é o tema central deste eixo, destacando como as diferenças neurológicas levam a resultados superiores e a vantagem para a empresa. Nessa perspectiva, o caso da empresa Auticon, presente na pesquisa intitulada “Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon, agrega para compreender a importância de programas e modelos de inclusão, destacando a criação de modelos de negócio, como o da empresa, que utilizam o potencial neurodivergente para gerar valor e inovação.

O eixo de número 3 destaca o surgimento de preceitos sociais e críticos que eclodem com a neurodivergência em seu ofício — foco em sofrimento e desafios. O tópico em destaque, presente na Figura 8, é “Prazer e sofrimento no trabalho”. As discussões levantadas nos estudos que promovem o surgimento desse tópico giram em torno da investigação a respeito da vivência, do medo, do estigma, da sobrecarga da saúde mental e de como o reconhecimento se torna fonte de prazer para o trabalhador neurodivergente. A respeito disso, Guedes et al. (2024, p. 9) afirmam: “O fato da não revelação do diagnóstico no ambiente de trabalho, buscando evitar os estigmas e a discriminação, pode ter consequências nocivas à saúde dos indivíduos.” Consequentemente, a discussão em torno da dualidade do trabalho (explorada mais profundamente no referencial teórico desta pesquisa) traz discordâncias e dilemas a respeito de seus aspectos subjetivos, o que consolida a pontuação desse tema como uma tendência de pesquisa emergente.

O quarto eixo é denominado “Diagnóstico e escopo”. Ele é focado na abrangência do tema e representa o reconhecimento formal deste, inserindo-o como uma nova dimensão na estratégia abrangente de diversidade, equidade e inclusão. Esse tópico emerge por meio de agendas como a “DE&I Ampla: inclusão da neurodiversidade”, que visa incorporar a

neurodiversidade de maneira formal, estratégica e sistêmica nas discussões e práticas das empresas, reconhecendo-a como uma fonte legítima de talentos e um fator de transformação cultural. Nesse caminho, o plano Ampla defende que a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) no Brasil é impulsionado pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). A agenda trata a neurodiversidade como um imperativo ético e, principalmente, como uma estratégia de negócio. Na imagem, o título que melhor descreve esse eixo é “Agenda DE&I Ampla: inclusão da neurodiversidade”.

Por fim, o eixo número 5 agrupa assuntos referentes à pesquisa, ou seja, são os pontos evidenciados por intermédio de discussões da temática no ambiente acadêmico. Na Figura 8, é destacado o tópico intitulado “Lacunas acadêmicas e necessidade de pesquisas interdisciplinares”. Esse tópico evidencia afirmações exploradas neste trabalho, como o fato de a literatura ainda ser incipiente no campo da Administração e Gestão, com poucas publicações, especialmente no Brasil. Em consonância com essas afirmações, as sugestões e os futuros estudos indicam abordagens sob diferentes perspectivas, as quais serão exploradas na análise subsequente, que destaca apontamentos para o futuro desse assunto.

4.9 Apontamentos futuros

Relacionando os estudos futuros e a caminhada científica, Gil (2008, p. 21) afirma,

Pode-se considerar a ciência como uma forma de conhecimento que tem por objetivo formular, mediante linguagem rigorosa e apropriada - se possível, com auxílio da linguagem matemática -, leis que regem os fenômenos. Embora sendo as mais variadas, essas leis apresentam vários pontos em comum: são capazes de descrever séries de fenômenos; são comprováveis por meio da observação e da experimentação; capazes de prever - pelo menos de forma probabilística - acontecimentos futuros.

Semelhantemente, a busca sistemática, ao extrair padrões das publicações identificadas, pode expor lacunas e apontamentos de estudos futuros, sejam eles diretos ou indiretos. Mediante a leitura dos textos encontrados pela bibliometria, tornou-se possível construir a Tabela 6, que destaca os apontamentos explícitos (apontamentos diretos) deixados pelos autores nos textos, além das lacunas evidenciadas em cada um deles (apontamentos indiretos), os quais são disponibilizados a seguir.

Tabela 6: Sugestões futuras

Artigos por ordem de relevância	Apontamentos explícitos dos autores:	Lacunas evidenciadas:
---------------------------------	--------------------------------------	-----------------------

<i>Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações.</i>	Estudar como a neurodiversidade impacta o mercado e a performance.	Incluir neurodiversidade na agenda formal de DE&I.
	Questionar preconceitos e exclusões.	
	Aproximar neurociências, psicologia, administração etc.	Explorar interseccionalidades (raça, gênero, classe + neurodiversidade).
	Investigar dinâmicas de empregabilidade de neurominorias.	
<i>Mapeando a Neurodivergência no Trabalho: um estudo bibliométrico.</i>	Indicam lacunas na produção acadêmica em Administração sobre neurodiversidade.	Expandir o estudo bibliométrico para bases internacionais.
		Investigar as razões da baixa produção brasileira em comparação com outras áreas.
		Incentivar pesquisas interdisciplinares para consolidar o campo.
<i>"O trabalho é uma das coisas mais importantes para mim": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho para pessoas neurodiversas.</i>	Não há seção formal de pesquisas futuras.	Explorar mecanismos de reconhecimento que reduzem o sofrimento e ampliam o prazer no trabalho.
		Investigar diferenças nas experiências entre subgrupos neurodivergentes (TEA, TDAH, dislexia etc.).
		Relacionar saúde mental e inclusão organizacional.
<i>"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes.</i>	Não há seção formal de pesquisas futuras.	Pesquisar como relações sociais e reconhecimento interferem no sofrimento/prazer.
		Avaliar políticas de qualidade de vida no trabalho voltadas a pessoas neurodiversas.
<i>Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores.</i>	Reconhecem que o tema é pouco explorado no Brasil e sugerem novas investigações empíricas sobre ações de inclusão de TEA.	Explorar como estereótipos mudam ao longo do tempo.
		Investigar modelos de mentoria e acompanhamento no trabalho.
		Pesquisar o papel da cultura organizacional na inclusão.
<i>A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva</i>	Não há seção formal de pesquisas futuras.	Estudar os impactos da neurodiversidade em inovação e performance organizacional.
		Analisar experiências de empresas que tratam a neurodiversidade como estratégia competitiva.
		Comparar setores para entender em quais contextos a inclusão é mais eficaz.
<i>O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA</i>	Não há seção formal de pesquisas futuras.	Estudar práticas de RH inclusivas (recrutamento, seleção, integração).
		Analisar como a inclusão afeta a competitividade organizacional.
		Investigar transição escola-trabalho para pessoas com TEA.

<i>"Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon1"</i>	Sugerem necessidade de mais estudos de caso (como o da Auticon) para validar modelos de inclusão produtiva.	Investigar impactos socioeconômicos da inclusão produtiva.
		Avaliar modelos empresariais inovadores voltados a trabalhadores neurodivergentes.
<i>SOBRE PESSOAS E DIAGNÓSTICOS: A experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho</i>	Não há seção formal de pesquisas futuras.	Entender melhor a pluralidade de significados do diagnóstico de autismo.
		Investigar como políticas públicas produzem subjetividades.
		Estudar as práticas empresariais e familiares na negociação de laudos.
		Reforçar debates sobre cidadania, cuidado e interdependência.

Fonte: Elaboração própria, com dados da pesquisa (2025).

A tabela acima discrimina os apontamentos feitos, ou não, pelos autores em cada um dos textos do *corpus* analisado. Dessa forma, ao observar a Tabela 6, alguns padrões são apresentados. O primeiro artigo encontrado dentro da busca (“Sobre pessoas e diagnósticos: a experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho”) já identificava a necessidade de investigar a temática não somente como uma carência individual, que parte dos neurodivergentes, mas, para além dessa perspectiva, Aydos (2016) reforça a posição dessa discussão como uma demanda social.

A ideia de que uma ‘pessoa com dificuldade’ tem direito a um ‘cuidador’ para promoção da sua inclusão social lança luz sobre a necessidade de problematizarmos o caráter individualista com que a autonomia, enquanto qualidade central para o alcance da cidadania, ainda é pensada em nossa sociedade (2016, p. 21)

Nessa linha de raciocínio, a autora enfatiza como a forma social de existir de uma pessoa neuroatípica é inteiramente sinérgica ao *modus operandi* socialmente padronizado, sendo, assim, um ponto de relevância na definição da cidadania do sujeito. Apesar de não existir uma seção específica destinada às sugestões de estudos futuros, a autora pontua lacunas cruciais para a inserção desse assunto no ambiente das ciências organizacionais.

Posteriormente, as lacunas passam a apontar, de forma específica, para processos organizacionais: avaliar modelos empresariais, estudar práticas de RH, analisar como a inclusão afeta a competitividade, o papel da cultura organizacional na inclusão, as políticas de qualidade de vida no trabalho e o prazer e o sofrimento no trabalho. Esse fenômeno é um fruto direto da inauguração desses estudos na área administrativa em cenário nacional. Dessa maneira, observa-se uma maior especificidade ao tecer os estudos, isto é, o foco sai do macro (sociedade) para o micro, com processos menores diretamente ligados ao cotidiano do ofício

(leis e políticas públicas, departamentos de recursos humanos, gestores e até mesmo a vivência individual dos envolvidos).

Cabe, assim, ressaltar que, entre 2015 e 2025, houve avanços e atenuação de lacunas nas pesquisas sobre neurodiversidade e trabalho, especialmente ao observar o contexto brasileiro. A progressão é sutil, mas notável, devido à mudança de foco e ao aprofundamento das discussões. Essa evolução é observada na transição de estudos que apenas identificam o problema e a necessidade de pesquisa para aqueles que fornecem dados empíricos e modelos de inclusão, ainda que incipientes. Sobretudo, a exploração desse tema na academia brasileira ainda é necessária, visto que muitos dos estudos futuros propostos para essa área, do ponto de vista acadêmico, permanecem em espera.

5 -DISCUSSÃO

A análise dos dados bibliométricos e de conteúdo sobre a neurodiversidade no trabalho evidencia que o campo de estudo, embora recente, encontra-se em uma crescente, especialmente a partir de 2020. Os resultados apontam que a produção científica nacional apresenta certo atraso, ao considerar, as tendências internacionais observadas por autores como Guedes *et al.* (2024), que destacam a emergência do tema em escala global nos últimos cinco anos. Esse descompasso sugere uma maturação tardia, ainda que, em curso, impulsionada por fatores sociais e econômicos, como o aumento de diagnósticos neurodivergentes e a ampliação de debates sobre diversidade e inclusão nas organizações (Brânzea, 2019).

O comportamento das publicações demonstra um crescimento gradativo e a transição de uma produção esporádica para uma constância entre 2022 e 2025, o que pode ser interpretado como um primeiro indício de consolidação do campo. O contexto pandêmico de COVID-19 parece ter sido um catalisador importante, uma vez que evidenciou desigualdades e vulnerabilidades já existentes na relação entre neurodivergência e trabalho. Assim, observa-se que o avanço quantitativo acompanha um movimento social mais amplo de visibilidade e reivindicação de direitos, o que reforça o papel da academia como espaço de legitimação dessas pautas (Araújo; Silva; Zanon, 2023).

Em relação às bases teóricas, nota-se forte influência internacional, com destaque para os autores Wehman *et al.* (2013, 2014), Austin e Pisano (2017), Ortega (2008, 2009), Singer (1999) e Doyle (2020–2022). Essa dependência de referências estrangeiras reforça tanto a incipiência da produção nacional quanto a necessidade de consolidação de um arcabouço

teórico brasileiro que reflita a realidade local. Ortega (2009), ainda que seja uma exceção nacional relevante, surge como um elo importante entre o pensamento crítico latino-americano e o debate global sobre neurodiversidade, sobretudo ao questionar a patologização da diferença e propor a valorização da pluralidade cognitiva. Desse modo, a incipiência de estudos nesse campo com autores nacionais de referência é um ponto enfático evidenciado pela busca.

O panorama institucional confirma esse caráter emergente. A ausência de universidades de referência na temática e a dispersão dos vínculos institucionais evidenciam que ainda não existem grupos de pesquisa consolidados dedicados ao tema. Contudo, a colaboração entre UFRRJ e UFJF, observada em diferentes publicações, indica a formação embrionária de uma rede acadêmica interessada na neurodiversidade como pauta de gestão e cidadania organizacional. Essa interação interinstitucional é um passo relevante para o fortalecimento da agenda científica e para o avanço de políticas públicas e práticas empresariais inclusivas (dados que respondem o objetivo secundário elencado previamente no capítulo introdutório: ii- examinar a evolução da produção acadêmica acerca da neurodiversidade no trabalho).

Do ponto de vista metodológico, prevalecem abordagens qualitativas e exploratórias, o que é coerente com a natureza do campo e com a escassez de dados quantitativos sistematizados. A escolha por entrevistas e estudos de caso reforça o interesse dos pesquisadores em compreender as experiências subjetivas de trabalhadores neurodivergentes, suas vivências de prazer e sofrimento (Dejours, 1992; Guedes et al., 2024) e os desafios de inclusão efetiva. Esse recorte revela que a produção acadêmica tem priorizado o olhar fenomenológico e interpretativo, buscando dar voz a sujeitos historicamente silenciados, esses dados respondem o objetivo primeiro secundário: i) identificar as principais abordagens teóricas utilizadas para analisar a neurodiversidade no trabalho.

De modo geral, os achados confirmam que o campo da neurodiversidade no trabalho no Brasil se encontra em processo de emergência científica, com crescente relevância social e potencial de consolidação teórica. A pesquisa aponta para a necessidade de aprofundar o diálogo interdisciplinar, além de ampliar as investigações empíricas sobre práticas de inclusão e desempenho organizacional. Assim, a bibliometria aqui apresentada contribui não apenas para mapear o estado da arte, mas também para delinear caminhos futuros que permitam transformar a neurodiversidade de um tema emergente em um eixo consolidado de estudo e ação.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como premissa tatear o campo da neurodiversidade no trabalho na academia nacional. Este capítulo é focado em responder à pergunta norteadora: Como está a produção nacional acerca da neurodiversidade no trabalho? Ressalta-se ainda que os objetivos secundários — i) identificar as principais abordagens teóricas utilizadas para analisar a neurodiversidade no trabalho; ii) examinar a evolução da produção acadêmica acerca da neurodiversidade no trabalho; iii) levantar tendências de estudos futuros sobre neurodiversidade no trabalho; e iv) contribuir para o fortalecimento de um campo emergente de pesquisa nos estudos organizacionais, voltado à inclusão e à emancipação de trabalhadores neurodivergentes — ancoram a estrutura do arcabouço deste trabalho, delineando os passos consecutivos deste estudo.

Ao pontuar isso, é evidenciado bibliometricamente que, apesar de ascendente, a exploração da temática principal deste trabalho permanece embrionária, uma vez que a investigação da interseção entre o trabalho e a neurodiversidade é complexa e rica em variáveis. Ou seja, o corpus da bibliometria, composto por nove textos, atesta a incipiência da temática.

Paralelamente, em busca de uma resolução para a problemática, os achados da bibliometria possibilitaram traçar tendências de estudos nesse campo, visando ao fomento e à construção de debates coletivos enriquecedores no preenchimento da lacuna evidenciada. As tendências do tema apontadas pela busca sistemática estão dispostas em cinco eixos principais de debate: (1) inclusão e barreiras organizacionais; (2) neurodiversidade como vantagem competitiva e inovação social; (3) prazer e sofrimento no trabalho; (4) ampliação da agenda de diversidade, equidade e inclusão (DE&I); e (5) lacunas acadêmicas e necessidade de abordagens interdisciplinares. Consequentemente, alcança-se o objetivo secundário iii) levantar tendências de estudos futuros sobre neurodiversidade no trabalho.

Esses eixos mostram que a neurodiversidade, inicialmente tratada sob uma ótica biomédica, começa a ser reinterpretada a partir de perspectivas organizacionais, sociais e críticas. Entretanto, persistem lacunas decorrentes da escassez de estudos que avaliem o impacto concreto das iniciativas de inclusão nas organizações. Apesar disso, o apontamento dos textos para campos inexplorados dessa premissa traz à tona a riqueza potencial de buscas nessa linha de pesquisa.

Os desdobramentos levantados revelaram a possibilidade de aprofundamento e expansão dos estudos, já que o número de diagnósticos também atesta um crescimento

exponencial — abrangendo cerca de 10% da população mundial enquadrada em neuroatipicidades como Transtorno do Espectro Autista, Dislexia, Dispraxia, Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade, dentre outras. Nota-se, no entanto, que, ao cruzar essas neurodiversidades com o trabalho, esses indivíduos atípicos, ao atingirem a maioridade, passam a encarar o significado do trabalho, experimentando desafios e conquistas de modo particular. Seu espaço ainda é um enigma, gerado por um funcionamento neural que diverge do padrão dominante socialmente estabelecido, reforçando esse fenômeno como um campo promissor para estudos.

Essa pesquisa segue, assim, cativada por intermédio da busca em explorar a intercessão, formada entre a neurodiversidade e o trabalho, bem como uma compreensão mais aprofundada das realidades múltiplas inauguradas por essa interação, e da presença da academia nessa lacuna. Para tal, estruturou-se, inicialmente, uma longa descrição do universo laboral, buscando descrever o papel essencial e latente do trabalho na vivência dos sujeitos, assim como sua influência no subjetivo dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, é fato que o regime de subsistência, os encargos compulsórios, a escravidão, o campesinato, o fordismo e até o trabalho precarizado — todos estes — são parte da interação microcósmica dos indivíduos com a realidade que atravessam. O trabalho, assim, reverbera e ecoa de forma enfática na construção do sujeito enquanto ser social. Existe um vínculo psíquico-social consolidado entre o homem e seu ofício.

Logo, discutir o papel dos neurodivergentes no mundo do trabalho é também debater sobre o papel social do labor na atualidade de um mundo globalizado e diversificado. Assim como afastar essa minoria dele, é condená-los a um subjugo social e ampliar a lacuna da estratificação presente no Brasil. Visto que a mutação do trabalho, através do tempo, nunca contou com um vislumbre sequer de uma extinção dele no contexto civilizatório. Ou seja, o trabalho é e permanecerá sendo, em uma sociedade capitalista de mercado, um veículo intransponível entre o ser social e o meio, reverberando de forma direta na construção objetiva e subjetiva do sujeito enquanto cidadão civil.

Os compostos dessa esfera são específicos e delineados pelas vivências individuais dos sujeitos neurodiversos que, apesar de não serem resumidos por suas neurodiversidades, têm a existência delas como parte do todo que os define individualmente. De tal maneira, categorizar sujeitos atípicos por sua divergência cognitiva é, em certa instância, um retrocesso — uma condenação do indivíduo neurodiverso ao afastamento civil, norteado por uma característica que precede seu poder de escolha.

Pauta-se aqui a necessidade de ponderação de cada caso em sua particularidade, considerando seus efeitos e as realidades abarcadas pelo sujeito atípico. Desse modo, apesar da bivalência do vetor “trabalho” — como vínculo criativo e, ao mesmo tempo, fomentador de sofrimento individual — ele é essencial no constructo do sujeito contemporâneo, e existe uma demanda global em torná-lo acessível a todos os grupos sociais.

Sintetizando o capítulo final, a análise bibliométrica evidenciou que, embora haja crescimento na produção sobre neurodiversidade no trabalho, o campo ainda é embrionário, com lacunas significativas na avaliação de iniciativas de inclusão, principalmente. Este trabalho, contudo, busca contribuir para o fortalecimento do debate sobre a adesão de trabalhadores neurodivergentes no mercado de trabalho, e oferecer subsídios para futuras pesquisas no campo (objetivo secundário iv: contribuir para o fortalecimento de um campo emergente de pesquisa nos estudos organizacionais, voltado à inclusão e à emancipação de trabalhadores neurodivergentes).

Para futuras pesquisas, fica a sugestão investigar o impacto concreto das políticas de inclusão em diferentes setores, bem como explorar perspectivas de técnicas de gestão e ferramentas organizacionais na experiência de trabalhadores neurodivergentes. Assim, fica o apontamento para estudos mais específicos e elaborados, que investiguem a preparação da equipe para trabalhar com indivíduos atípicos, tal como a formação de gestores para coordena-los no universo laboral.

Consequentemente, emerge a necessidade de pensar no lugar da área de Gestão de Pessoas nessa esfera – discutir a adequação de processos de recrutamento e seleção e desenhar avaliações de desempenho para esse público em específico, tornam-se pautas proeminentes. A discussão a respeito da inclusão, assim, tende a amadurecer e a se adequar ao cenário real, transpondo a etapa ideológica e tornando-se mais aderente à realidade experienciada pelos indivíduos no mundo do trabalho. A fim de promover a busca pela inclusão efetiva, que vá além da contratação impulsionada por instrumentos jurídicos legais. Ou seja, uma integração que supere a inclusão no quadro de funcionários da empresa e ambicione a geração do pertencimento ao universo laboral.

A presente pesquisa contribuiu significativamente para o campo, sobretudo ao realizar a primeira bibliometria nacional sobre a neurodiversidade no trabalho no período de 2015 a 2025. Esta análise não apenas mensurou a produção acadêmica brasileira, mas também demonstrou o caráter embrionário da temática no país. Ao identificar a evolução da produção, a partir de 2020, e a transição para uma maior constância de publicações entre 2022 e 2025 (com cinco dos nove trabalhos identificados), o estudo examinou a evolução da produção

acadêmica acerca do tema, respondendo a um de seus objetivos específicos. Além disso, a identificação dos cinco autores fundacionais (Paul Wehman et al., Robert D. Austin & Gary P. Pisano, Francisco Ortega, Judy Singer e Natalie Doyle) e a prevalência de abordagens qualitativas e exploratórias nos artigos mapeados cumprem o objetivo de identificar as principais abordagens teóricas utilizadas. Por fim, a organização dos temas emergentes (*hot topics*) em cinco eixos de discussão e o levantamento de lacunas explícitas e indiretas para a agenda de pesquisa futura levantam tendências de estudos posteriores sobre neurodiversidade no trabalho.

Salienta-se ainda, a respeito dos objetivos da pesquisa, seja o principal, sejam os secundários, eles se respondem de forma entrelaçada durante os capítulos finais. Estão conectados de forma sinérgica. Buscou-se evidenciá-los de maneira mais clara ao decorrer do texto, para promover uma organização lógica, contudo se conectam de forma direta estando distribuídos por toda Análise de resultado, Discussão e Considerações finais.

Em suma, conclui-se que a neurodiversidade no trabalho representa um campo emergente e promissor, cuja valorização e compreensão são fundamentais para promover sociedades mais equitativas e conscientes do potencial de todos os indivíduos, sendo um campo dotado de atributos emancipatórios e civilizatórios na vivência de sujeitos neurodiversos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>. Acesso em: 29 out. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. *E-book*. Disponível em: [O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital eBook : Antunes, Ricardo: Amazon.com.br: Livros](https://www.amazon.com.br/Livros). Acesso em: 29 out. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre la afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr., rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009. *E-book*. Disponível em: [\(99+\) Ricardo Antunes Os sentidos do trabalho Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho \(2ed\)](#). Acesso em: 29 out. 2025.
- ARAUJO, Ana Gabriela Rocha; SILVA, Mônia Aparecida da; ZANON, Regina Basso. Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, e247367, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392023-247367>. Acesso em: 29 out. 2025.
- ARAUJO, Romilda Ramos; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 65-79, jan./mar. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/issn.2177-8736.rege.2007.36590>. Acesso em: 29 out. 2025.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. *E-book*. Disponível em: [A Condição Humana | Amazon.com.br](#) Acesso em: 29 out. 2025.
- AREOSA, João. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. 2, 2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3340>. Acesso em: 30 out. 2025.
- AYDOS, Valéria. Sobre pessoas e diagnósticos: a experiência de Tomás no Programa BPC Trabalho. In: REUNIÃO DE ANTROPOLOGIA DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA (ReACT), 5., 2015, Porto Alegre. **Anais da ReACT**. Porto Alegre: [s.n.], 2015. v. 2. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1nl1x2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.
- BAKER, Dana Lee. **The Politics of Neurodiversity**: Why Public Policy Matters. Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2011. *E-book*. Disponível em: <https://doi.org/10.1515/9781685851224>. Acesso em: 29 out. 2025.
- BARBOZA, Antonio Franklin dos Santos et al. O trabalho é uma das coisas mais importantes para mim: Vivências de prazer e sofrimento no trabalho para pessoas neurodiversas. In: ENCONTRO DA ANPAD (EnANPAD), 48., 2024, Florianópolis.

Anais... [S. l.]: ANPAD, 2024. Disponível em:

https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva; CEPELLOS, Vanessa Martines. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 1-15, 2023. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1679-395120220061>. Acesso em: 29 out. 2025.

BAUER, Thomas. Cultura da diversidade: uma orientação teórica para a prática cultural de cooperação social. **Galáxia (São Paulo)**, n. 33, p. 5-19, set. 2016. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1982-25542016229467>. Acesso em: 29 out. 2025.

BLASHFIELD, Roger K.; KEELEY, Jared W.; FLANAGAN, Elizabeth H.; MILES, Shannon R. The cycle of classification: DSM-I through DSM-5. **Annual review of clinical psychology**, v. 10, p. 25-51, 2014. Disponível em:

<https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153639>. Acesso em: 29 out. 2025.

BOYER, Robert. **A teoria da regulação**: uma análise crítica. São Paulo: Nobel, 1990.

E-book. Disponível em: [Teoria da regulação: fundamentos | Amazon.com.br](#). Acesso em: 29 out. 2025.

BRDULAK, Halina. Diversity management as a business model. **Kobieta i Biznes**, v. 1, n. 4, p. 29-35, 2008. Disponível em:

https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 30 out. 2025.

BRÎNZEĂ, Victoria-Mihaela. Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: the next frontier to a diverse workplace. **Scientific Bulletin – Economic Sciences**, v. 18, 2019. Disponível em:

https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). **Data and Statistics About ADHD**. Atlanta: U.S. Department of Health & Human Services, 2022.

Disponível em: <https://www.cdc.gov/adhd/data/>. Acesso em: 30 out. 2025.

CERIBELI, Harrison Bachion; INÁCIO, Diego Willian Silva. Uma análise da relação entre a gestão da diversidade, a legitimação interna, o respeito interno percebido e a identificação organizacional dos empregados. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 13, n. 2, p. 22-42, 2022. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.13059/racef.v13i2.780>. Acesso em: 29 out. 2025.

CHAMMAS, Cristiane Benedetti; HERNANDEZ, José Mauro da Costa. A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva. *In*: ENCONTRO DA ANPAD (EnANPAD), 46., 2022, [On-line]. **Anais...** [S. l.]: ANPAD, 2022. Disponível em:

https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

COX, Taylor H.; BLAKE, Stacy. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>. Acesso em: 29 out. 2025.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. *E-book*. Disponível em: [Mais Trabalho!: a Intensificação do Labor na Sociedade Contemporânea | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/dp/B000APR000). Acesso em: 29 out. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016. *E-book*. Disponível em: [A Nova Razão do Mundo: Ensaio Sobre a Sociedade Neoliberal | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/dp/B000APR000). Acesso em: 29 out. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré. 1992.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005. *E-book*. Disponível em: [Fator Humano, o | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/dp/B000APR000). Acesso em: 29 out. 2025.

DONKIN, R. **Sangue, suor & lágrimas:** a evolução do trabalho. São Paulo: M. Books do Brasil, 2003.

DOYLE, Nancy. Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. **British Medical Bulletin**, v. 135, n. 1, p. 108-125, set. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>. Acesso em: 29 out. 2025.

DOYLE, Nancy; MCDOWALL, Almuth. Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 41, n. 3, p. 352-382, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0172>. Acesso em: 29 out. 2025.

ELIAS, Norbert. **Do tempo**. São Paulo: Rocco, 2001. *E-book*. Disponível em: [Sobre o tempo | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/dp/B000APR000). Acesso em: 29 out. 2025.

ELY, Robin J.; THOMAS, David A. Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. **Administrative Science Quarterly**, v. 46, n. 2, p. 229-273, jun. 2001. Disponível em: <https://galoa.com.br/blog/onde-encontrar-o-codigo-doi-de-uma-publicacao/>. Acesso em: 29 out. 2025.

FERNANDES, Adriana Lopes; SILVA, Sandro Márcio da. Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão? **Revista FACEF Pesquisa**, v. 11, n. 1, p. 51-64, 2008. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1x2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-75902000000300003>. Acesso em: 29 out. 2025.

FLOWER, Rebecca et al. An alternative pathway to employment for autistic job-seekers: a case study of a training and assessment program targeted to autistic job candidates. **Journal of Vocational Education & Training**, v. 71, n. 3, p. 1-22, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1636846>. Acesso em: 29 out. 2025.

FRAGA, Aline Mendonça; COLOMBY, Renato Koch; GEMELLI, Catia Eli; PRESTES, Vanessa Amaral. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200155>. Acesso em: 29 out. 2025.

FRANCO JUNIOR, Hilário; CHACON, Paulo Protasio. **História da economia geral**. São Paulo: Atlas, 1986. *E-book*. Disponível em: <https://support.google.com/googleplay/answer/179863?hl=pt&co=GENIE.Platform%3DAndroid>. Acesso em: 29 out. 2025.

GAULEJAC, Vincent de. **A neurose de classe**: trajetória social e conflitos de identidade. São Paulo: Via Lettera, 2014. *E-book*. Disponível em: [A Neurose De Classe: Trajetória Social E Conflitos De Identidade | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/A-Neurose-De-Classe-Trajectoria-Social-E-Conflitos-De-Identidade/dp/8530303030). Acesso em: 29 out. 2025.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007. Disponível em: [A Banalização da Injustiça Social | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Gestao-como-doenca-social-ideologia-poder-gerencialista-e-fragmentacao-social/dp/8530303030). Acesso em: 29 out. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. *E-book*. Disponível em: [Métodos e Técnicas de Pesquisa Social | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Metodos-e-Tecnicas-de-Pesquisa-Social/dp/8530303030). Acesso em: 29 out. 2025.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo**: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999. *E-book*. Disponível em: [Fordismo e Toyotismo: na Civilização do Automóvel | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Fordismo-e-Toyotismo-na-Civilizacao-do-Automovel/dp/8530303030). Acesso em: 29 out. 2025.

GUEDES, Isabela Cristina de Medeiros et al. Mapeando a neurodivergência no trabalho: um estudo bibliométrico. In: ENCONTRO DA ANPAD (EnANPAD), 48., 2024, Florianópolis. **Anais...** [S. l.]: ANPAD, 2024. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

GUEDES, Isabelle Carla Marques; COSTA, Débora Vargas Ferreira; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. "Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes. In: ENCONTRO DA ANPAD (EnANPAD), 48., 2024, Florianópolis. **Anais...** [S. l.]: ANPAD, 2024. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1lx2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 19. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2010. *E-book*. Disponível em: [Condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural | Amazon.com.br](#). Acesso em: 29 out. 2025.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2008. *E-book*. Disponível em: [O neoliberalismo: História e implicações | Amazon.com.br](#). Acesso em: 29 out. 2025.

HORWITZ, Sujin K.; HORWITZ, Irwin B. The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography. **Journal of Management**, v. 33, n. 6, p. 987-1015, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0149206307308587>. Acesso em: 29 out. 2025.

HOUDEK, Petr. Neurodiversity in (not only) public organizations: an untapped opportunity? **Administration & Society**, v. 54, n. 9, p. 1848–1871, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00953997211069915>. Acesso em: 29 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Deficiência e autismo**. [S. l.: s. n., s. d.]. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1n1x2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 29 out. 2025.

JEREZ, Ariel Ernesto (org.). **¿Trabajo Voluntario o Participación?**: elementos para una sociología del Tercer Sector. Madrid: TECNOS, 1997. Disponível em: <https://support.google.com/googleplay/answer/179863?hl=pt&co=GENIE.Platform%3DAndroid>. Acesso em: 29 out. 2025.

KHAN, Maria Hameed; GRABARSKI, Mirit K.; ALI, Muhammad; BUCKMASTER, Stephen. Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: a multistaged theoretical framework. **Group & Organization Management**, v. 48, n. 1, p. 259-303, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10596011221133583>. Acesso em: 29 out. 2025.

KOBASHI, Nair Yumiko; SANTOS, Raimundo Nonato Macedo dos. Arqueologia do trabalho imaterial: uma aplicação bibliométrica à análise de dissertações e teses. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. esp., p. 106-115, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2008v13nesp1p106>. Acesso em: 30 out. 2025.

KRZEMINSKA, Anna; AUSTIN, Robert D.; BRUYÈRE, Susanne M.; HEDLEY, Darren. The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. **Journal of Management & Organization**, v. 25, n. 4, p. 453-463, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.58>. Acesso em: 30 out. 2025.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; SILVA FILHO, José Carlos Lázaro da; NISSEL, Katrin Maria. Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon. **RIGS: Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 9, n. 3, p. 15-33, set./dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v9i3.33565>. Acesso em: 30 out. 2025.

LHUILIER, Dominique. El trabajo como instrumento de resistencia a la opresión carcelaria. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 12, n. 4, p. 1011-1023, oct./dic. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.tcir>. Acesso em: 30 out. 2025.

LIMA, Anderson de Almeida; COSTA, Denis Honorato. O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA. **e-Acadêmica**, v. 3, n. 3, e5733346, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.52076/eacad-v3i3.346>. Acesso em: 30 out. 2025.

LONGMAN DICTIONARY OF CONTEMPORARY ENGLISH. 6. ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2014. *E-book*. Disponível em: [Longman Dictionary Of Contemporary English \(6Th Edition\) - Book + Online | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Longman-Dictionary-Of-Contemporary-English/dp/0203218781). Acesso em: 30 out. 2025.

MARCUSE, Herbert. **Eros e civilização**: uma interpretação filosófica do pensamento de Freud. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

MARÍN, M. R. Trabajo. In: BAZTÁN, Ángel Aguirre (ed.). **Diccionario temático de antropología**. Barcelona: Boixareu Universitaria, 1993. *E-book*. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098031>. Acesso em: 30 out. 2025.

MARTINS, José Clerton de Oliveira et al. De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 219-228, 2012. Disponível em: <https://galoa.com.br/blog/onde-encontrar-o-codigo-doi-de-uma-publicacao/>. Acesso em: 30 out. 2025.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. 10. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1996. (Os Economistas). *E-book*. Disponível em: [O capital | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/O-capital/dp/0457000000). Acesso em: 30 out. 2025.

MELLIFONT, Damian. Facilitators and inhibitors of mental discrimination in the workplace: a traditional review. **Studies in Social Justice**, v. 15, n. 1, p. 59-80, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.26522/ssj.v15i1.2436>. Acesso em: 30 out. 2025.

MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**. Tradução de Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2004. *E-book*. Disponível em: [O Poder da Ideologia | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/O-Poder-da-Ideologia/dp/8573110000). Acesso em: 30 out. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. *E-book*. Disponível em: [Pesquisa social: Teoria, método e criatividade - Série Manuais Acadêmicos | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Pesquisa-social-teoria-metodo-e-criatividade-Serie-Manuais-Academicos/dp/8532600000). Acesso em: 30 out. 2025.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

NASH, Luke. There and Back Again: neuro-diverse employees, liminality and negative capability. **Work, Employment and Society**, v. 37, n. 4, p. 863-880, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170221117420>. Acesso em: 30 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: UNIC Rio, 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**. Paris: UNESCO, 2001. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1nl1x2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 30 out. 2025.

ORTEGA, Francisco. Deficiência, autismo e neurodiversidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 67-77, 2009a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000100012>. Acesso em: 30 out. 2025.

ORTEGA, Francisco. O Sujeito Cerebral e o Desafio da Neurodiversidade. **BioSocieties**, v. 4, p. 425-445, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S1745855209990287>. Acesso em: 30 out. 2025.

PANIZA, Maira D. R.; MORESCO, Mariana C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220305>. Acesso em: 30 out. 2025.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História econômica geral**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1997. *E-book*. Disponível em: [História econômica geral | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Hist%C3%B3ria-econ%C3%B4mica-geral/dp/B000APR000). Acesso em: 30 out. 2025.

ROSA, Renata Alves; BUCCO, Eduardo André. Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 1-11, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120230196>. Acesso em: 30 out. 2025.

RUBANO, Denise R.; MOROZ, Margarida. Relações de servidão: Europa Medieval Ocidental. In: ANDERY, Maria Amália (org.). **Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica**. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003. p. [página inicial-final do capítulo]. *E-book*. Disponível em: [Para compreender a ciência | Amazon.com.br](https://www.amazon.com.br/Para-compreender-a-ci%C3%ancia/dp/B000APR000). Acesso em: 30 out. 2025.

SAFATLE, Vladimir; SILVA JR., Nelson; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. 1. ed. São Paulo: Autêntica, 2021. *E-book*. Disponível em: [Amazon.com: Neoliberalismo como gestao do sofrimento psiquico \(Em Portugues do Brasil\): 9786588239810: Vladimir Safatle, Nelson da Silva Junior, Christian Dunker: Livros](https://www.amazon.com.br/Neoliberalismo-como-gestao-do-sofrimento-psiquico-Em-Portugues-do-Brasil-9786588239810-Vladimir-Safatle-Nelson-da-Silva-Junior-Christian-Dunker-Livros/dp/B098823981). Acesso em: 30 out. 2025.

SALEH, Matthew; BRUYERE, Susanne. Leveraging employer practices in global regulatory frameworks to improve employment outcomes for people with disabilities. **Social Inclusion**, v. 6, n. 1, p. 1-18, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.17645/si.v6i1.1201>. Acesso em: 30 out. 2025.

SCOTT, Melissa et al. Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. **PLoS ONE**, v. 12, n. 5, e0177607, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>. Acesso em: 30 out. 2025.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 21. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999. *E-book*. Disponível em: <A corrosão do caráter | Amazon.com.br>. Acesso em: 30 out. 2025.

SINGER, Judy. Why can't you be normal for once in your life?: from a 'problem with no name' to a new category of disability. In: CORKER, Mairian; FRENCH, Sally (org.). **Disability discourse**. Buckingham: Open University Press, 1999. Disponível em: <https://support.google.com/googleplay/answer/179863?hl=pt&co=GENIE.Platform%3DAndroid>. Acesso em: 30 out. 2025.

SPATARO, Sandra E. Diversity in context: how organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different. **Behavioral sciences & the law**, v. 23, n. 1, p. 21-38, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/bsl.623>. Acesso em: 30 out. 2025.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. *E-book*. Disponível em: <Standing Guy O Precariado A nova classe perigosa 2013.pdf>. Acesso em: 30 out. 2025.

STANFORD UNIVERSITY. **Stanford Neurodiversity Project**. Stanford: Stanford Medicine, [2024?]. Disponível em: <https://med.stanford.edu/neurodiversity.html>. Acesso em: 30 out. 2025.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980. *E-book*. Disponível em: <A TERCEIRA ONDA | Amazon.com.br>. Acesso em: 30 out. 2025.

TOMOMITSU, Henrique Takashi Adati; MORAES, Renato de Oliveira. The evolution of studies on information technology and organizational agility: a bibliometric analysis. **Gestão & Produção**, v. 28, n. 2, e5294, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9649-2020v28e5294>. Acesso em: 29 out. 2025.

TRIANDS, Harry C. The future of workforce diversity in international organizations: a commentary. **Applied Psychology: an International Review**, v. 52, n. 3, p. 486-495, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00154>. Acesso em: 30 out. 2025.

TRIGUERO-SÁNCHEZ, Rafael; PEÑA-VINCES, Jesús; GUILLEN, Jorge. Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 20, n. 3, p. 378-400, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3303>. Acesso em: 30 out. 2025.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453-464, set. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>. Acesso em: 30 out. 2025.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004. *E-book*. Disponível em: <https://support.google.com/googleplay/answer/179863?hl=pt&co=GENIE.Platform%3DAndroid>. Acesso em: 30 out. 2025.

VIEIRA, Leide Jane Cruz; SILVA, Ilaydiany Cristina Oliveira da. A produção científica sobre os estudos bibliométricos no Brasil: uma análise a partir da Brapci. **Em Questão**, v. 29, e-128160, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1808-5245.29.128160>. Acesso em: 30 out. 2025.

WALKER, Nick. **Neurodiversity: some basic terms and definitions**. Neurocosmopolitanism, 2014. Disponível em: <https://neurocosmopolitanism.com/neurodiversity-some-basic-terms-definitions/>. Acesso em: 30 out. 2025.

WALKOWIAK, Emmanuelle. Neurodiversity of the workforce and digital transformation: the case of inclusion of autistic workers at the workplace. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 168, 120739, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>. Acesso em: 30 out. 2025.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira; LESSA, Bruno de Souza. "O que sobrou do céu": trabalho e precarização no capitalismo neoliberal. *In*: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 10., 2019, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ANPAD, 2019. p. 1-10. Disponível em: https://www.reddit.com/r/windows/comments/1nl1x2/is_there_any_way_to_find_out_where_a_file_was/?tl=pt-br. Acesso em: 30 out. 2025.

ZEIDAN, Joelle; FOMBONNE, Eric; SCORAH, Julie; IBRAHIM, Alaa; DURKIN, Maureen S.; SAXENA, Shekhar; YUSUF, Afqah; SHIH, Andy; ELSABBAGH, Mayada. Global prevalence of autism: a systematic review update. **Autism Research**, [S. l.], v. 15, n. 5, p. 778-790, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/aur.2738>. Acesso em: 30 out. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. *E-book*. Disponível em: [A era do capitalismo de vigilância eBook : Zuboff, Shoshana, Schlesinger, George: Amazon.com.br: Livros](https://www.amazon.com.br/Livros/dp/B08YK1YK1Y). Acesso em: 30 out. 20

