

PANORAMA CIENTÍFICO DA NEURODIVERGÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado

Doutoranda em Tecnologia da Informação e Comunicação e Gestão do Conhecimento pela Universidade FUMEC, Brasil. Professora da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil.
E-mail: fabianapaulafurtado@gmail.com

Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro

Doutora Sistemas de informação e Gestão do Conhecimento pela Universidade FUMEC, Brasil. Professora da Universidade FUMEC, Brasil.
E-mail: jurema.nery@fumec.br

Renato da Rocha Cruz

Doutorando em Tecnologia da Informação e Comunicação e Gestão do Conhecimento pela Universidade FUMEC, Brasil.
E-mail: renatorochamg@gmail.com

Amanda Damasceno de Souza

Doutora em Gestão e Organização do Conhecimento pela Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. Professora da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, Brasil.
E-mail: amanda.dsouza@fumec.br

Christian Luís dos Santos Pinheiro

Mestre em Tecnologia da Informação e Comunicação e Gestão do Conhecimento pela Universidade FUMEC, Brasil.
E-mail: christianspinheiro@gmail.com

Resumo

O crescente reconhecimento de pessoas neurodivergentes no mundo do trabalho tem gerado desafios para as organizações no desenvolvimento de práticas de inclusão. Apesar da visibilidade recente, observa-se fragmentação na produção científica, com predominância de estudos nas áreas da saúde e limitações quanto à aplicabilidade em organizações. Este estudo teve como objetivo mapear a produção científica sobre neurodivergência no contexto organizacional, identificar autores mais produtivos, detectar lacunas temáticas e relacionar autores aos temas pesquisados. A pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem bibliométrica, de caráter quantitativo e descritivo, com análise de 1.131 artigos publicados entre 2014 e 2024, extraídos da base Scopus. Os dados foram tratados com apoio das ferramentas Excel e VOSviewer. Os resultados demonstraram aumento expressivo de publicações nos últimos anos, com concentração em países como Estados Unidos e Inglaterra. Destacaram-se temas voltados a aspectos clínicos, saúde mental e inclusão social, mas observou-se ausência de abordagens práticas voltadas à inclusão organizacional. Conclui-se que, embora o campo avance teoricamente, ainda carece de modelos aplicáveis às empresas. Estudos futuros devem investir no desenvolvimento de estratégias e instrumentos que orientem a gestão organizacional na inclusão efetiva de profissionais neurodivergentes.

Palavras-chave: neurodivergência; mercado de trabalho; ambiente organizacional; bibliometria.

SCIENTIFIC OVERVIEW OF NEURODIVERGENCE IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Abstract

The growing recognition of neurodivergent people in the workplace has created challenges for organizations in developing inclusion practices. Despite recent visibility, there is fragmentation in scientific production, with a predominance of studies in the health area and limitations regarding organizational applicability. This study aimed to map the scientific production on neurodivergence in the workplace, identify the most productive authors, detect thematic gaps, and relate authors to the researched topics. The research was conducted using a bibliometric approach, of a quantitative and descriptive nature, with an analysis of 1,131 articles published between 2014 and 2024, extracted from the Scopus database. The data were processed with the support of Excel and VOSviewer tools. The results showed a significant increase in publications in recent years, with a concentration in countries such as the United States and England. Topics focused on clinical aspects, mental health, and social inclusion stood out, but there was an absence of practical approaches focused on organizational inclusion. It is concluded that, although the field advances theoretically, it still lacks models applicable to companies. Future studies should invest in the development of strategies and instruments that guide organizational management in the effective inclusion of neurodivergent professionals.

Keywords: neurodivergence; labor market; organizational environment; bibliometrics.

1 INTRODUÇÃO

O aumento no reconhecimento de adultos neurodivergentes, especialmente aqueles com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), acompanha tanto o avanço dos métodos diagnósticos quanto o amadurecimento do debate público sobre o tema. De acordo com Grosvenor *et al.* (2024), o número de diagnósticos de TEA em adultos cresceu 450% entre 2011 e 2022, na faixa etária de 26 a 34 anos. O mesmo estudo registra um crescimento de 315% nos diagnósticos entre mulheres adultas.

Em relação ao TDAH, (Faraone, 2023) a maior visibilidade está correlacionada com uma maior consciência da condição, permitindo práticas diagnósticas mais precisas. Essa conscientização ajuda os profissionais a reconhecerem a continuidade do TDAH na vida adulta e ressalta a necessidade de avaliações abrangentes. Apesar disso, muitos adultos permanecem sem diagnóstico, seja por adotarem estratégias de adaptação que mascaram os sintomas, seja pela sobreposição com outras condições que dificultam a identificação. Isso é comumente visto em indivíduos com dupla excepcionalidade (Rivas-Vazquez *et al.*, 2023).

As altas habilidades/superdotação podem mascarar outras neurodivergências, como o TDAH e o TEA. A alta inteligência pode levar à interpretação errônea dos sintomas, ocasionando em diagnósticos múltiplos ou imprecisos. Essa sobreposição torna o diagnóstico mais desafiador, enfatizando a necessidade de focar na deficiência funcional, em vez de apenas nos comportamentos observáveis associados à superdotação (Budding, 2012).

Esse cenário impõe às organizações o desafio de desenvolver ambientes mais inclusivos para profissionais neurodivergentes. Práticas baseadas em evidências científicas tornam-se fundamentais para a construção de estratégias eficazes de inclusão. Contudo, conforme apontam LeFevre-Levy *et al.* (2023), a produção científica sobre o tema é fragmentada, com estudos dispersos entre áreas como psicologia, saúde e administração, o que dificulta uma abordagem integrada.

Outro ponto crítico refere-se ao recorte da população estudada. Loison (2024) destaca que muitos trabalhos se concentram em subgrupos específicos, como pessoas autistas de alto funcionamento, deixando de fora outras vivências neurodivergentes. Nesse sentido, Doyle (2020) propõe o uso do termo “neurominoria”, como alternativa mais neutra e ampla, alinhada a um modelo biopsicossocial da neurodiversidade no trabalho.

Apesar dessas limitações, autores como Khan *et al.* (2022) e LeFevre-Levy *et al.* (2023) reconhecem que a neurodiversidade vem ganhando espaço nas estratégias de diversidade organizacional, com potencial para promover bem-estar e melhorar o desempenho no ambiente corporativo.

Diante disso, emerge a seguinte questão: Qual é o panorama das publicações científicas sobre neurodivergência no contexto organizacional?

Para responder, este estudo tem como objetivo geral mapear a produção científica sobre a neurodivergência no contexto organizacional. Os objetivos específicos são: a) Identificar os autores mais produtivos na área, como referência para novos pesquisadores; b) Detectar temas pouco explorados, evidenciando lacunas no campo; e c) Relacionar e entrelaçar os temas com os autores mais produtivos, oferecendo subsídios para futuras investigações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A neurodivergência vem sendo compreendida, na literatura recente, como expressão das variações naturais do funcionamento neurológico humano, englobando diferentes perfis cognitivos, atencionais e sensoriais (Khaliq *et al.*, 2024). Essa leitura desloca o debate de abordagens normativas e medicalizantes para uma perspectiva que reconhece tais variações como formas legítimas de cognição e experiência, afastando interpretações centradas na patologização do desempenho humano (Cottingham; Spear, 2024).

Embora esse debate tenha adquirido maior visibilidade nos últimos anos, o conceito de neurodiversidade foi inicialmente formulado por Judy Singer, ao final da década de 1990, ao defender que variações neurológicas, como TEA, TDAH, dislexia e dispraxia, integram a diversidade humana e não constituem desvios a serem corrigidos (Singer, 1999). Ainda assim, a ampliação dos diagnósticos tem alimentado discussões marcadas por ambiguidades, nas quais reconhecimento e estigmatização coexistem, revelando tensões persistentes entre aceitação social e normalização institucional.

A distinção conceitual entre neurodivergência e neurodiversidade contribui para mitigar essas ambiguidades e evitar generalizações analíticas. Enquanto a neurodivergência se refere a indivíduos cujos perfis cognitivos divergem de uma norma socialmente construída, a neurodiversidade assume caráter coletivo e inclusivo, reconhecendo a pluralidade de modos de funcionamento cognitivo presentes em qualquer grupo humano (Legault *et al.*, 2021). Essa diferenciação permite compreender que a neurodivergência não configura uma exceção isolada, mas uma manifestação legítima de uma diversidade mais ampla, cuja valorização depende de contextos sociais e organizacionais capazes de acolher distintas formas de pensar, aprender e interagir.

A literatura contemporânea evidencia que muitos indivíduos neurodivergentes são identificados apenas na vida adulta, frequentemente após longos períodos de adaptação compensatória a ambientes pouco responsivos às diferenças cognitivas (Grosvenor *et al.*, 2024). Esses mecanismos de enfrentamento, embora favoreçam certa funcionalidade social e profissional, tendem a dificultar o reconhecimento clínico e institucional das condições neurodivergentes (Rivas-Vazquez *et al.*, 2023).

Em situações de dupla excepcionalidade, nas quais altas habilidades cognitivas coexistem com características neurodivergentes, o processo diagnóstico torna-se ainda mais complexo, uma vez que estratégias adaptativas bem desenvolvidas podem mascarar sinais tradicionalmente associados à neurodivergência (Budding, 2012; Rubinstein, 2019).

Ao ampliar o olhar para além do campo clínico, parte da literatura propõe deslocar o foco da correção de déficits para a valorização de talentos diversos. Armstrong (2010) sustenta que instituições sociais, educacionais e organizacionais devem reconhecer múltiplas formas de

inteligência e competência, evitando enquadramentos restritivos baseados em modelos únicos de desempenho.

Essa perspectiva é reforçada por estudos que indicam a ampla presença de perfis neurodivergentes no mundo do trabalho, evidenciando que a diversidade cognitiva não constitui fenômeno periférico, mas elemento estrutural das organizações contemporâneas (Lefevre-Levy *et al.*, 2023). No contexto organizacional, a ausência de políticas definidas e a negligência no reconhecimento da neurodivergência têm sido associadas a efeitos psicossociais relevantes.

Ambientes pouco preparados para lidar com modos distintos de funcionamento cognitivo tendem a favorecer instabilidade emocional e desgaste psicológico (Follmer *et al.*, 2023), além de ampliarem riscos de comorbidades associadas ao estresse prolongado e à exclusão simbólica (Burrell, 2025). O isolamento social no trabalho surge como consequência recorrente, afetando tanto o bem-estar quanto as possibilidades de desenvolvimento profissional desses indivíduos (Howlin; Moss, 2012; Follmer *et al.*, 2023).

Diante desse cenário, a literatura converge ao indicar que a inclusão de profissionais neurodivergentes demanda revisão das práticas tradicionais de gestão. Tal revisão envolve ajustes no ambiente físico e simbólico de trabalho, flexibilização de processos e formação de lideranças mais sensíveis às diferenças cognitivas (Sinha; Sinha, 2024). A ênfase desloca-se, assim, da adaptação individual para a responsabilidade organizacional na construção de contextos mais previsíveis, acessíveis e equitativos, em consonância com críticas aos modelos de gestão baseados em déficits discutidas nos estudos organizacionais recentes (Karwowska; Majewski, 2025).

Nesse sentido, práticas de inclusão bem estruturadas são descritas como aquelas que articulam seleção personalizada, adaptações funcionais e iniciativas formativas orientadas à redução do estigma no ambiente de trabalho (Brinzea, 2019). Essas práticas favorecem o reconhecimento de competências e reduzem interpretações enviesadas de comportamento e desempenho. Ao mesmo tempo, os estudos ressaltam que a inclusão não deve ser compreendida como ação pontual, mas como processo contínuo de aprendizagem organizacional e revisão de pressupostos normativos (Khassawneh, 2025).

Esses desafios manifestam-se de forma direta nos processos de recrutamento, retenção e progressão na carreira, além de impactarem o bem-estar psicológico de profissionais neurodivergentes, sobretudo em contextos organizacionais que não oferecem condições seguras para a divulgação de suas características cognitivas (Shivani, 2025; Twumasi; Burton, 2024).

A ausência de ambientes psicologicamente seguros intensifica experiências de estigma, limita o acesso a oportunidades e compromete a permanência desses indivíduos no trabalho (Patton, 2019; Hennekam *et al.*, 2024). Estudos reforçam que mudanças culturais são necessárias para romper com normas organizacionais que privilegiam padrões neurotípicos de comunicação e desempenho (Gottardello *et al.*, 2025; Khassawneh, 2025; Taylor, 2025).

Nesse contexto, são propostas estruturas organizacionais orientadas à comunicação adaptativa, ao suporte personalizado e à responsabilização das lideranças, com o objetivo de alinhar sistemas institucionais às necessidades neurodivergentes (Shivani, 2025; Raja, 2025). Essas estruturas envolvem a revisão de práticas gerenciais, a flexibilização de rotinas e o fortalecimento de competências relacionais por parte das lideranças, favorecendo interpretações mais contextualizadas do desempenho e reduzindo leituras estigmatizantes (Villegas; Ellestad, 2025; Lauder, 2025).

No campo das intervenções organizacionais, as inovações concentram-se na redução da sobrecarga cognitiva e no fortalecimento da agência dos profissionais neurodivergentes, com valorização de abordagens de co-design e adaptação contextual (Scott *et al.*, 2025; Hall *et al.*, 2024). Ferramentas tecnológicas, sistemas de suporte individualizado e ajustes nos fluxos

de trabalho tornam o ambiente mais previsível e acessível quando desenvolvidos em diálogo com os próprios trabalhadores (Tatom; Newbutt, 2025; Drader-Mazza *et al.*, 2024).

De forma complementar, aceitação, empatia e apoio entre colegas constituem dimensões centrais da inclusão social no trabalho, associando-se à redução da rotatividade e ao fortalecimento do sentimento de pertencimento (Lauder, 2025; Morris *et al.*, 2025; Sutton *et al.*, 2025). Culturas organizacionais inclusivas, sustentadas por segurança psicológica, favorecem a participação ativa e a expressão autêntica de profissionais neurodivergentes (Khassawneh, 2025; Szulc; Staniszevska, 2025).

Apesar desses avanços, parte da literatura critica a dependência excessiva de modelos médicos e políticas padronizadas, que negligenciam necessidades individuais e dimensões interseccionais da experiência neurodivergente (Delhoume *et al.*, 2024; Doyle *et al.*, 2022). Outros estudos indicam que práticas tradicionais de liderança permanecem desalinhadas dessas demandas, limitando o alcance das políticas institucionais (Singh, s.d.).

A discussão sobre inclusão articula-se, ainda, ao debate econômico e estratégico nas organizações. Empresas que valorizam talentos neurodivergentes ampliam sua capacidade de inovação e diferenciação competitiva, sobretudo em contextos que demandam resolução de problemas complexos e pensamento não linear (Gujar, 2024). A diversidade neurológica associa-se a ganhos em criatividade, desempenho e geração de soluções originais quando sustentada por práticas organizacionais coerentes e ambientes psicologicamente seguros (Sinha; Sinha, 2024).

Diante da dispersão temática, da diversidade disciplinar e da heterogeneidade dos enfoques analíticos que caracterizam a literatura sobre neurodivergência em ambientes organizacionais, torna-se pertinente adotar uma abordagem metodológica capaz de organizar e interpretar esse campo de forma sistemática. A opção por uma abordagem bibliométrica permite mapear padrões de produção científica, relações entre autores e eixos temáticos recorrentes, bem como compreender como esses eixos se articulam, se sobrepõem ou permanecem fragmentados ao longo do tempo. A seguir, descreve-se o procedimento metodológico adotado para a realização dessa análise.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para mapear a produção científica sobre neurodivergência no mundo do trabalho, utilizou-se a bibliometria como abordagem quantitativa. Essa técnica permite visualizar a evolução de conceitos, redes de colaboração e distribuição temática, conforme destacam Donthu *et al.* (2021).

De acordo com Vanti (2002), a bibliometria evoluiu de uma técnica estatística para uma ferramenta de análise de conhecimento, frequentemente combinada com métodos qualitativos e visuais. Neste estudo, a análise seguiu uma abordagem descritiva, com dados extraídos da base Scopus. Optou-se por essa base por abranger pesquisas desde 1966 e indexar 26.521 periódicos, dados de 2019 (Pandita; Singh, 2023).

A análise seguiu as orientações metodológicas de Aria e Cuccurullo (2017), contemplando:

- Autores, instituições, países e áreas com maior produção sobre o tema;
- Palavras-chave mais frequentes e suas conexões;
- Evolução temporal das publicações (2014–2024).

A triagem foi orientada pelo protocolo PRISMA, com os seguintes critérios, conforme Quadro 1:

Quadro 1 – Protocolo da Bibliometria

Elementos	Descrição
Base de dados consultada	Scopus
Período de análise	2014 a 2024
Idioma dos documentos	Inglês e português
Tipo de documento	Artigos científicos publicados em periódicos
Termos de busca utilizados	"neurodivergent*" OR "neurodivers*" OR "autis*" OR "ADHD" OR "attention deficit" OR "asperger" OR "high ability" OR "gifted" AND "labor market" OR "employment" OR "workplace" OR "job inclusion" OR "occupational inclusion" OR "work environment" OR "organizational inclusion"
Campo de busca	Palavras-chave
CrITÉrios de inclusão	Relevância temática (neurodivergência no contexto do trabalho); documentos dentro do período e idioma estabelecido
CrITÉrios de exclusão	Artigos que não tinham em suas palavras-chaves os termos de busca utilizados, em idiomas diferentes de inglês ou português ou fora do período de 2014 a 2024.
Justificativa para ausência de filtros adicionais	Os termos combinados já atuam como filtro semântico e temático; o recorte temporal garante a atualidade da produção. Filtros adicionais poderiam excluir publicações relevantes em áreas multidisciplinares.
Ferramentas de análise utilizadas	Microsoft Excel e VOSviewer

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A análise foi conduzida com apoio de duas ferramentas: o Microsoft Excel e o VOSviewer. De acordo com Maricato (2011), o Excel é amplamente utilizado em fases iniciais de estudos bibliométricos, especialmente para organizar grandes volumes de dados, realizar filtragens e aplicar estatísticas descritivas simples — como frequências por autor, instituição, periódico ou palavra-chave.

Já o VOSviewer foi empregado para a visualização gráfica das relações bibliométricas. A ferramenta permite construir mapas de coocorrência entre termos, redes de coautoria e agrupamentos temáticos, possibilitando uma leitura mais profunda sobre o desenvolvimento do campo. Como enfatizam Rohmani, Suprpto e Pambudi (2023), o VOSviewer oferece recursos visuais para rastrear padrões emergentes e tópicos de destaque na literatura.

Segundo o protocolo, foram identificados 1.131 artigos na base Scopus. Os descritores foram definidos para abranger o campo da neurodivergência, incluindo o TEA, TDAH e altas habilidades/superdotação, associando-os aos termos da temática do trabalho: emprego, inclusão ocupacional, local de trabalho, inclusão organizacional e ambiente profissional. No próximo tópico será feita a análise dos resultados e sua respectiva discussão.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo o protocolo, foram identificados 1.131 artigos na base Scopus. Os descritores foram definidos para abranger o campo da neurodivergência, incluindo o TEA, TDAH e altas habilidades/superdotação, associando-os aos termos da temática do trabalho: emprego, inclusão ocupacional, local de trabalho, inclusão organizacional e ambiente profissional. No próximo tópico será feita a análise dos resultados e sua respectiva discussão.

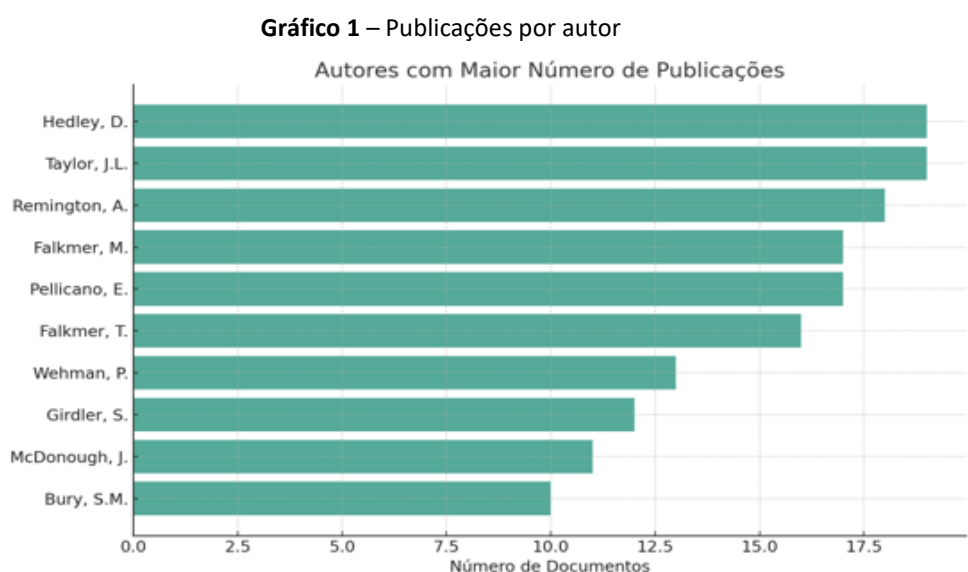
Em concordância com as considerações apresentadas no referencial teórico deste artigo, ressalta-se há o aumento da visibilidade a respeito do tema. No entanto, a discussão ainda não é consensual e suas implicações na vida cotidiana das organizações carece de mais

investigação. Com o intuito de auxiliar novos pesquisadores, este estudo buscou mapear a produção científica que envolve a neurodivergência no contexto do mercado de trabalho. Usando os critérios de seleção, já descritos no tópico anterior, filtrou-se 1.131 artigos.

Em uma leitura mais ampla, percebe-se que a maior parte das publicações estão concentradas nas áreas da Medicina (38,5%) e Psicologia (26,1%). Os picos de publicações aconteceram nos anos 2023 (181) e 2024 (190), seguindo a crescente que já se apresentava durante o período pesquisado. O país que mais se destaca são os EUA, com 474 publicações, a seguir, a Inglaterra, com 193 artigos. Para uma análise mais direcionada a responder aos objetivos específicos, apresenta-se a seguir os tópicos para cada uma das metas.

4.1 Produções por autores

Selecionou-se os 10 autores que mais contribuíram com a produção científica do tema, a ser visualizado no Gráfico 1:



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

O Gráfico 1 apresenta os autores mais produtivos. Destacam-se, empatados na liderança, com 19 artigos cada os autores Hedley D. (La Trobe University, Austrália) e Taylor J.R (Vanderbilt University Medical Center, EUA). Esses autores possuem trajetórias consolidadas na interface entre neurodivergência, inclusão social e empregabilidade, o que sugere uma atuação consistente e diversificada ao longo do tempo.

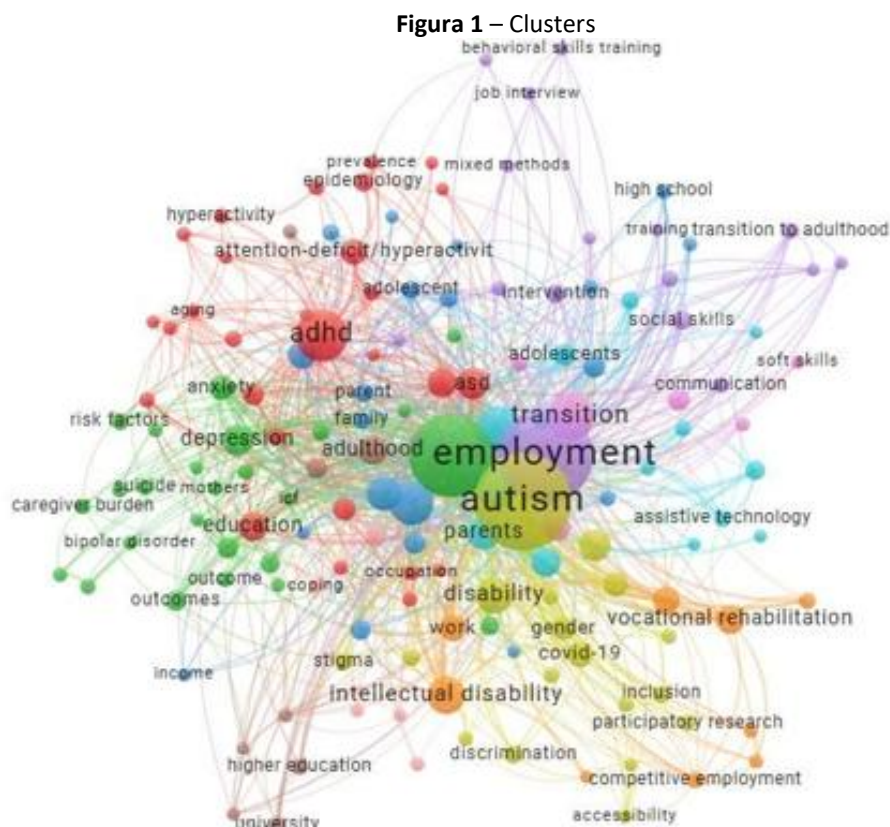
Em seguida, Remington, A. (University College London, Inglaterra), aparece com 18 artigos, mantendo foco em transições para a vida adulta e autonomia. Falkmer, M. (Jönköping University, Suécia) e Pellicano, E. (Macquarie University, Austrália), possuem 17 publicações. Esses compõem o grupo de autores com produção voltada a questões de inclusão, participação social e barreiras contextuais enfrentadas por pessoas neurodivergentes.

Ainda entre os destaques, Falkmer, T. (Institutionen för Hälsovetenskap, Suécia) possui 16 artigos, demonstrando a forte atuação da Suécia no campo. Já Wehman, P. (Virginia Commonwealth University, EUA), com 13 publicações, costuma ser citado em estudos voltados à reabilitação vocacional e inclusão no trabalho. Completam a lista Girdler, S. (Region Stockholm, Suécia) e McDonough, J. (Virginia Commonwealth University, EUA), com 12 e 11 publicações, respectivamente.

A análise revela uma distribuição geográfica internacional, com destaque para universidades da Austrália, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos, que lideram os esforços científicos na área.

4.1 Clusters temáticos

É preciso detectar os temas pouco explorados, o que pode evidenciar as lacunas do campo. A Figura 1 apresenta uma análise de coocorrência de palavras-chave extraídas de publicações indexadas, utilizando um algoritmo de agrupamento visual do VOSviewer. Os nós representam os termos mais frequentes, já as conexões indicam relações semânticas entre os temas. O tamanho dos círculos reflete a frequência de ocorrência, enquanto as cores identificam os clusters temáticos:



Fonte: Extraído de VOSviewer (2025).

Os termos “*employment*” e “*autism*” são apresentados como os principais núcleos temáticos (maior peso visual e centralidade), indicando que a literatura tem privilegiado estudos sobre o transtorno do espectro autista (TEA) no contexto de inserção, manutenção e adaptação no mercado de trabalho. A coocorrência intensa entre “*employment*”, “*autism*”, “*parents*”, “*transition*” e “*adulthood*” sugere uma ênfase recorrente na transição da vida escolar para a vida adulta e profissional, sobretudo para indivíduos autistas.

À esquerda da Figura 1, apresenta-se um cluster vermelho com destaque para “*ADHD*”, “*attention-deficit/hyperactivity*”, “*anxiety*”, “*depression*” e “*hyperactivity*”. Esse é um núcleo temático voltado à comorbidade entre neurodivergência e saúde mental. Há uma forte articulação entre TDAH, depressão, ansiedade e desfechos educacionais e ocupacionais, reforçando que o debate sobre empregabilidade vai além da inclusão formal, envolvendo questões clínicas e psicossociais.

O cluster verde associa termos como *“family”, “parent”, “adulthood”, “education”, “coping”* e *“caregiver burden”*. Esses termos indicam uma abordagem mais psicossocial. Ou seja, que explora o impacto da neurodivergência no ciclo de vida, na dinâmica familiar e nos processos educacionais. Isso pode sugerir que a literatura tem reconhecido o papel da rede de apoio como mediadora no processo de inserção no trabalho.

À direita da Figura 1, observa-se um cluster ligado a *“assistive technology”, “communication”, “soft skills”* e *“social skills”*, que remete a estratégias de empregabilidade mediadas por tecnologias e competências sociais. A presença de *“training”* e *“intervention”* permite inferir que a literatura vem debatendo a capacitação de neurodivergentes e a formação de ambientes mais acessíveis.

O agrupamento laranja agrega os termos *“intellectual disability”, “disability”, “inclusion”, “discrimination”, “accessibility”, “vocational rehabilitation”*. O que indica uma linha de pesquisa com foco em políticas públicas, inclusão social/profissional, práticas antidiscriminatórias e adaptações no ambiente organizacional. Insinua-se uma perspectiva institucional e normativa.

Por fim, o cluster roxo está relacionado a *“high school”, “transition to adulthood”* e *“behavioral skills training”*, sugerindo o foco em transições educacionais e intervenções comportamentais voltadas à preparação para a vida adulta e ao ingresso no mundo do trabalho.

O *Software VOSviewer* ainda dividiu as palavras-chave em 10 agrupamentos que foram nomeados para representar a essência de cada cluster. Esses podem ser acessados, com mais detalhes, no Quadro 2:

Quadro 2 – Clusters

Cluster	Tópico do Cluster	Principais termos com centralidade
Cluster 1	Perfil e Funcionalidade de Adultos com Transtornos do Neurodesenvolvimento	Atividades da vida diária, TDAH, adulto, TDAH adulto, envelhecimento, TEA, atenção, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, transtorno de déficit de atenção/hiperatividade, traços autistas, comportamento, cognição, comorbidade, educação, epidemiologia, função executiva, experiências, hiperatividade, deficiência, impulsividade, neurodesenvolvimento, ocupação, prevalência, diferenças sexuais, uso de substâncias, tratamento, vocação.
Cluster 2	Saúde Mental e Carga Familiar em Condições Neuropsiquiátricas	Ansiedade, transtorno do espectro autista, transtorno bipolar, cuidador, sobrecarga do cuidador, criança, depressão, sintomas depressivos, deficiências de desenvolvimento, epilepsia, longitudinal, mães, transtornos do neurodesenvolvimento, resultado, resultados, parentalidade, psicose, resiliência, fatores de risco, esquizofrenia, apoio social, estresse, suicídio, juventude.
Cluster 3	Qualidade de Vida e Suporte Familiar em Contextos de Neurodivergência	Adolescente, adultos autistas, cuidadores, crianças, participação comunitária, deficiência de desenvolvimento, família, qualidade de vida relacionada à saúde, assistência médica, ensino médio, renda, satisfação com a vida, saúde mental, pai, sofrimento psicológico, qualidade de vida, teoria da autodeterminação, dormir, bem-estar
Cluster 4	Diversidade, Gênero e Inclusão na Neurodiversidade	Acessibilidade, atitudes, autismo, COVID-19, inabilidade, discriminação, diversidade, gênero, inclusão, interseccionalidade, conhecimento, neurodiversidade, participação, pesquisa participativa, estigma, bem-estar, mulheres, local de trabalho

Cluster 5	Intervenções Educacionais e Habilidades para a Vida Adulta	Análise do comportamento aplicada, treinamento de habilidades comportamentais, intimidação, estudantes universitários, comunicação, divulgação, emprego, intervenção, entrevista de emprego, métodos mistos, educação pós-secundária, busca de projetos, questionário, autoeficácia, habilidades sociais, treinamento, transição para a idade adulta
Cluster 6	Diagnóstico, Tecnologias e Inclusão no Ambiente de Trabalho	Adolescentes, adultos, tecnologia assistiva, espectro autista, transtorno do espectro autista, pandemia do covid-19, diagnóstico, deficiências intelectuais, solidão, pais, pesquisa qualitativa, enquete, participação profissional/na força de trabalho, ambiente de trabalho
Cluster 7	Modelos de Emprego e Autodeterminação para Pessoas com Deficiência	Emprego competitivo, emprego personalizado, emprego integrado, deficiência intelectual, autodeterminação, emprego apoiado, jovens em idade de transição, reabilitação, profissional, trabalhar
Cluster 8	Transição Educacional e Trajetórias Acadêmicas na Vida Adulta	Adolescência, resultados em adultos, idade adulta, síndrome de Asperger, faculdade, ensino superior, resultados pós-escolares, universidade
Cluster 9	Juventude Neurodivergente e Políticas de Transição Social	Transtorno do espectro autista, política, habilidades sociais, transição, Jovens adultos, Juventude
Cluster 10	Experiências Subjetivas e Pesquisas Qualitativas sobre Neurodesenvolvimento	Enfrentamento, intercultural, entrevistas, transtornos do neurodesenvolvimento, qualitativo

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Analisando o quadro, percebe-se que todos os clusters revelam a associação na neurodivergência em um contexto social, seja familiar, escolar ou no ambiente de trabalho. Sugere-se que, em alguma medida, os temas perpassam pelos desafios enfrentados nessas instâncias, com os sujeitos envolvidos para a promoção da inclusão desses indivíduos. Observou-se que as algumas palavras-chave, como, adolescência, pré-escolares e crianças, extrapolam a ideia inicial de estudos que envolvam pessoas atípicas em idade economicamente ativa. O que permite inferir que os estudos permeiam as demais fases da vida, ou foram indexados incorretamente pelos autores.

Apesar de no cluster 5 haver a apresentação de tópicos relacionados a Intervenções Educacionais e Habilidades para a Vida Adulta, não se observou, em nenhum dos clusters, estratégias, modelos ou ferramentas práticas que norteiem as empresas na promoção da inclusão no ambiente de trabalho. Consequentemente, apesar dos autores demonstrarem os ganhos de organizações que promovem essa inclusão (Khan *et al.*, 2022; LeFevre-Levy *et al.*, 2023), pouco se pode tangibilizar em relação ao retorno de se investir na empregabilidade e manutenção desse público. Demonstra-se uma importante lacuna de conhecimento. As organizações precisam de direcionamento sobre como lidar com os neuroatípicos e preparar todo o negócio (pessoas, estrutura e processos) pensando nos resultados a longo prazo.

4.1 Cruzamento entre Clusters e Autores de Destaque

Foi conduzida uma análise criteriosa envolvendo o mapeamento sistemático das informações, a estruturação e alimentação de planilhas, bem como a organização, filtragem e depuração dos dados. Resultando cruzamento final das variáveis, apresentado no Quadro 3:

Quadro 3 - Produção de autores por cluster

Cluster	Autores
1	Happé F. (11), Stewart G.R. (10), Corbett A. (10), Ballard C. (10), Creese B. (10), Aarsland D. (10), Hampshire A. (10), Charlton R.A. (10), Taylor J.L. (9), Mailick M.R. (9), (...)*
2	Hedley D. (15), Dissanayake C. (13), Uljarević M. (12), Happé F. (9), Richdale A. (9)
3	Hedley, Darren (14), Bury, Simon M. (8), Zulla, Roslynn (8), Smith, Matthew J. (8), Falkmer T. (7), Falkmer M. (6), Hatfield M. (6), Ciccarelli M. (6), Hume, Kara (6), Harpin V. (6), Brieler, Jay A. (6), Matsunaga, Alison (6), Gafford, Jennifer (6)
4	Remington A. (13), Remington, Anna (12), Pellicano E. (12), Wehman, Paul (10), Hedley, Darren (9), Falkmer, Marita (9), Doyle N. (9)
5	Wehman P. (13), McDonough J. (13), Remington A. (11), Hedley D. (10), Falkmer M. (10), Brooke V. (10), Ham W. (10), Avellone L. (10), Falkmer T. (9)
6	Hedley D. (14), Falkmer M. (12), Falkmer T. (11), Girdler S. (10), Taylor J.L. (9)
7	Wehman P. (7), Carter E.(7), Molina L. (7), Demchak M. (7), Hedley D. (5), McDonough J. (5), Remington, Anna (5), Roux A.M.(5), Rast J.E. (5), Shattuck P.T. (5), Lounds Taylor J. (5), (...)**
8	Falkmer M. (5), Falkmer T. (5), Hatfield M. (5), Ciccarelli M. (5), Vincent J. (5), Arnold L.E. (4), Hechtman L. (4), Cage E. (4), Dwyer P. (4), (...)***
9	Sung C. (10), Taylor J.L. (8), Hedley, Darren (12794045100) (8), Roux A.M. (8), Falkmer M. (7), Falkmer T. (7), Hedley D. (7), Nicholas D.B. (7), Orsmond G.I. (6), Shattuck P.T. (6)
10	Fong V.C. (5), Iarocci G. (5), Falkmer T. (4), Shim J. (4), Yoon A. (4), Lee B.S. (4), Falkmer M. (3), Girdler S. (3), Bölte S. (...)****

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Notas:

- * autores com menos de 9 produções foram suprimidos não tornar o quadro demonstrativo muito extenso.
- ** autores com menos de 5 produções foram suprimidos não tornar o quadro demonstrativo muito extenso.
- *** autores com menos de 4 produções foram suprimidos não tornar o quadro demonstrativo muito extenso.
- ****autores com menos de 3 produções foram suprimidos não tornar o quadro demonstrativo muito extenso.

O Quadro 3 demonstra a tendência de a maior parte dos pesquisadores estarem representados em mais de um cluster, o que sugere uma produção transdisciplinar. Como exemplo, tem-se Hedley D. presente nos clusters 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9, Marita e Torbjörn Falkmer M. e Falkmen T, frequentemente juntos, com atuações nos clusters 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 10 e Wehman P., recorrente nos clusters 1, 4, 5 e 7 que tem foco tradicional em inclusão e mercado de trabalho.

Em relação à densidade da produção, ela se distribui assimetricamente. Nos clusters 1 e 2, por exemplo, concentram os maiores volumes de produção com autores acima de 10 publicações, o que permite sugerir um foco em aspectos clínicos, diagnósticos e/ou cognitivos. Já os clusters 4, 5 e 6 mostram alto número de autores com 9 a 13 publicações, o que pode indicar temas em expansão ou com múltiplas abordagens, como, a inclusão organizacional, análise comportamental aplicada e a transição para o trabalho.

O cluster 10 é o menos denso quando se considera o número de autores com produção mais expressiva. Possivelmente por se tratar de um campo mais emergente ou com mais especificidade, como as abordagens interculturais com aplicações qualitativas.

Essa clusterização sugere que os temas mais consolidados (como autismo e emprego) tendem a concentrar maior densidade de autores e publicações, enquanto temas emergentes como, discriminação, acessibilidade e comportamentos socioemocionais (*soft skills*), aparecem mais periféricos, porém em articulação com autores influentes, o que pode indicar novos

vetores de desenvolvimento teórico e aplicado ao contexto organizacional. Isso exposto, parte-se para as considerações finais desta pesquisa.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o panorama das publicações científicas sobre a neurodivergência no contexto organizacional. O estudo foi desenvolvido por meio de uma abordagem bibliométrica, com base em dados extraídos das bases Scopus seguindo critérios metodológicos definidos no protocolo PRISMA. Buscou-se para tal, mapear a produção científica sobre o tema, além de identificar os principais autores atuantes, as lacunas temáticas e a relação entre autores e temas abordados.

A relevância do estudo se relaciona com a escassez de produções consolidadas que articulem os campos da neurodiversidade e da gestão organizacional, o que reforça a necessidade de aprofundamento acadêmico e aplicação prática.

Os resultados revelaram que, embora haja crescente visibilidade em torno da neurodivergência, a produção científica permanece fragmentada e concentrada majoritariamente em áreas como Medicina (38,5%) e Psicologia (26,1%). A análise temporal indicou um aumento expressivo de publicações nos anos de 2023 e 2024, com destaque para os Estados Unidos e a Inglaterra como países mais produtivos. Entre os autores mais proeminentes, destacam-se Hedley, D. (clusters 2,3,4,5,6,8,9 e 10) e Taylor, J.R. (clusters 1,6,7 e 9), ambos com 19 artigos publicados, seguidos por Remington, A. (clusters 4,5 e 7), Falkmer (clusters 3,4,5,6,8,9,10), M. e Pellicano, E. (cluster 4).

Seguindo para a análise dos clusters evidenciou-se agrupamentos temáticos distintos, com ênfase em aspectos clínicos, saúde mental, suporte familiar, qualidade de vida e inclusão social. No entanto, observou-se ausência de abordagens práticas voltadas à inclusão organizacional de pessoas neurodivergentes, especialmente em termos de estratégias, ferramentas ou modelos aplicáveis às empresas. Essa lacuna deixa evidente a distância entre os avanços teóricos e a aplicação no ambiente corporativo, o que limita a eficácia das iniciativas de diversidade e inclusão.

O estudo contribui para o campo acadêmico ao oferecer uma visão estruturada sobre a produção científica referente à neurodivergência e ao mercado de trabalho, identificando autores influentes e temas recorrentes. Do ponto de vista prático, os resultados podem orientar organizações interessadas em desenvolver políticas mais inclusivas, e para os pesquisadores que pretendam avançar na investigação do tema. Não obstante, é importante reconhecer limitações, como a ausência de normalização completa das palavras-chave e a dependência de softwares complexos para gerir as informações.

Diante dos achados, sugere-se que estudos futuros explorem de maneira mais aprofundada a construção de instrumentos e modelos que orientem a prática organizacional na inclusão de profissionais neurodivergentes. Questões relacionadas à eficácia de políticas de gestão inclusiva, impacto da neurodiversidade nos indicadores de desempenho e preparo das lideranças para lidar com perfis atípicos são apenas algumas das lacunas a serem investigadas.

Ainda como contribuição para pesquisas futuras, faz-se necessária abordagens qualitativas e longitudinais para enriquecer a compreensão sobre a trajetória desses indivíduos no ambiente profissional. Ao final, este estudo reafirma a importância de ampliar o debate sobre neurodivergência para além das esferas clínica e educacional, incorporando-o às discussões contemporâneas sobre diversidade, equidade e inclusão no contexto organizacional.

AGRADECIMENTOS

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) pelo financiamento.

REFERÊNCIAS

ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>. Acesso em: 20 abr. 2025.

ARMSTRONG, Thomas. **Neurodiversity**: Discovering the extraordinary gifts of autism, ADHD, dyslexia, and other brain differences. Cambridge, MA: Da Capo Lifelong Books, 2010.

BRINZEA, Victoria-Mihaela. ENCOURAGING NEURODIVERSITY IN THE EVOLVING WORKFORCE--THE NEXT FRONTIER TO A DIVERSE WORKPLACE. **Scientific Bulletin-Economic Sciences/Buletin Stiintific-Seria Stiinte Economice**, v. 18, n. 3, 2019. Disponível em: http://economic.upit.ro/repec/pdf/2019_3_2.pdf Acesso em: 18 abr. 2025.

BUDDING, D.; CHIDEKEL, D. ADHD and giftedness: a neurocognitive consideration of twice exceptionality. **Applied Neuropsychology: Child**, v. 1, n. 2, p. 145–151, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/21622965.2012.699423>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BURRELL, D. N. *et al.* Explorando como a falta de abordagens inclusivas para a neurodiversidade e deficiências invisíveis no ambiente de trabalho cria disparidades significativas em saúde. **Revista Brasileira de Negócios**, v. 7, n. 1, e76666, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.34140/bjbv7n1-005>. Acesso em: 20 abr. 2025.

COTTINGHAM, Marianne; SPEAR, Talia. Embracing Neurodivergence: Essential considerations in family law practice. **Family Court Review**, v. 63, n. 1, p. 71-85, 2025. Disponível em <https://doi.org/10.1111/fcre.12840>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

DELHOUME, F.; CODELLO, P.; OIRY, E. Neurodivergence: les organisations inclusives limitées par l'omniprésence du modèle médical ? Les enseignements d'une synthèse interprétative critique. **Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels**, v. 30, n. 81, p. 61-92, 2024. DOI: <https://doi.org/10.3917/rips1.081.0061>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

DONTHU, Naveen *et al.* How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. **Journal of business research**, v. 133, p. 285-296, 2021. Disponível em <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DOYLE, N. Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. **British Medical Bulletin**, v. 135, n. 1, p. 108–125, 2020. Disponível em: DOI: 10.4018/979-8-3693-1938-3.ch018. Acesso em: 22 abr. 2025.

DRADER-MAZZA, N.; LOPEZ-KIDWELL, V.; KANWAL, F.; REGER, R. K.; VOGUS, T. J. The double empathy problem and person–environment fit: mutual understanding and bidirectional adjustment in autistic talent acquisition. **Human Resource Management**, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.22258>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

FARAONE, S. V. The World Federation of ADHD International Consensus Statement on ADHD: implications for diagnosis and treatment. **Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry**, v. 62, n. 10, p. S191, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2023.07.191>. Acesso em: 22 abr. 2025.

FOLLMER, E. H. *et al.* Please don't let me be misunderstood: social barriers to inclusive neurodiverse workplaces. **Proceedings - Academy of Management**, v. 2023, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amproc.2023.11462symposium>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GROSVENOR, L. P. *et al.* Autism diagnosis among US children and adults, 2011–2022. **JAMA Network Open**, v. 7, n. 10, e2442218, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.42218>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GUJAR, Harshila. Unlocking potential: the strategic advantage of neurodiversity in the workplace. **Journal of Business and Strategic Management**, v. 9, n. 2, p. 1-7, 2024. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/bhx/ojibsm/v9y2024i2p1-7id1798.html> Acesso em: 22 abr. 2025.

HALL, K.; ARORA, P.; LOWY, R.; KIM, J. G. Designing for strengths: opportunities to support neurodiversity in the workplace. In: **Proceedings of the ACM Conference...**, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1145/3613904.3642424>. Acesso em: 22 Dez. 2025.

HOWLIN, P.; MOSS, P. Adults with autism spectrum disorders. **The Canadian Journal of Psychiatry**, v. 57, n. 5, p. 275–283, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/070674371205700502>. Acesso em: 22 abr. 2025.

KARWOWSKA, Elżbieta; MAJEWSKI, Piotr. Teal and neurodiverse organisations: leveraging teal management practices to foster workplace neurodiversity. **Employee Relations: The International Journal**, v. 47, n. 9, p. 99-121, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/er-12-2024-0731> Acesso em: 22 Jan de 2026.

KHALIQUE, Fehmina *et al.* Diverse Minds, Infinite Potential: Navigating Neurodiversity in Today's Workplace. In: **Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention**. IGI Global, 2024. p. 96-108. Disponível em DOI: 10.4018/979-8-3693-1938-3.ch006. Acesso em: 20 Jan de 2026.

KHAN, M. H. *et al.* Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: a multistaged theoretical framework. **Group & Organization Management**, v. 48, n. 5, p. 1339–1386, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10596011221133583>. Acesso em: 22 abr. 2025.

KHASSAWNEH, Osama. Silenced and stigmatized: how leader exclusion fuels disengagement and resistance among neurodivergent employees. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, p. 1-19, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2025-0393> Acesso em: 22 Jan de 2026.

LAUDER, K. Towards neuro-inclusive workplaces: insights from neurodivergent individuals in a conservation-based organization. **Journal of Organizational Psychology**, v. 24, n. 4, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33423/jop.v24i4.7481>. Acesso em: 22 Jan de 2026.

LEFEVRE-LEVY, Rose et al. Neurodiversity in the workplace: considering neuroatypicality as a form of diversity. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 16, n. 1, p. 1–19, 2023.

Disponível em: <https://doi.org/10.1017/iop.2022.86>. Acesso em: 22 abr. 2025.

LEGAULT, Mylène; BOURDON, Jean-Nicolas; POIRIER, Pierre. From neurodiversity to neurodivergence: The role of epistemic and cognitive marginalization. **Synthese**, v. 199, n. 5, p. 12843–12868, 2021. Disponível em <https://doi.org/10.1007/s11229-021-03356-5>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

LOISON, A. A literature review on high-functioning autistic employees. **DBS Applied Research and Theory Journal**, v. 1, p. 77–105, 2024. Disponível em:

<https://doi.org/10.22375/dbs.v1i1.120>. Acesso em: 22 abr. 2025.

MARICATO, João de Melo. Procedimentos metodológicos em estudos bibliométricos e cientométricos. In: PINTO, M. M. G.; FERRAZ, C. A. (Org.). **Ciência da informação e suas interfaces epistemológicas**. Salvador: EDUFBA, 2011. p. 229–248.

MORRIS, R.; SOUTHEY, S.; PILATZKE, M. Autistic-inclusive employment: a qualitative interpretive meta-synthesis. *British Journal of Social Work*, 2025. DOI:

<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaf024>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

PANDITA, R.; SINGH, S. Growth and distribution of research journals across the world. **Journal of Information Science Theory and Practice**, v. 11, n. 2, p. 22–36, 2023. Disponível em:

<https://doi.org/10.1633/JISTaP.2023.11.2.3>. Acesso em: 22 abr. 2025.

RAJA, A. Unmasking the system: toward sustainable and inclusive employment for autistic adults. *Preprints*, 2025. DOI: <https://doi.org/10.20944/preprints202506.0893.v1>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

RIVAS-VAZQUEZ, R. A. et al. Adult ADHD: underdiagnosis of a treatable condition. **Journal of Health Service Psychology**, v. 49, n. 1, p. 11–19, 2023. Disponível em:

<https://doi.org/10.1007/s42843-023-00077-w>. Acesso em: 21 abr. 2025.

RUBINSTEIN, K. Psychological diagnosis of adults with autism spectrum disorder. In:

RUBINSTEIN, K. [S. l.]: Springer, Cham, 2019. p. 21–29. Disponível em:

https://doi.org/10.1007/978-3-030-28833-4_2. Acesso em: 21 abr. 2025.

ROHMANI, R.; SUPRAPTO, I.; PAMBUDI, N. Practical steps for bibliometric analysis: mapping trends in scientific articles on digital literacy using VOSviewer from the google scholar database. **International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science**, v. 2, n. 01, p. 351–361, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i01.480>. Acesso em 25 abr. 2025.

SCOTT, M.; GUYATT, H.; JONES, A. Changes in neurodivergent employees' wellbeing and workplace outcomes over time with use of digital support tool Brain in Hand: a mixed-methods explorative study. *OSF Preprints*, 2025. DOI: https://doi.org/10.31234/osf.io/tk9e4_v1. Acesso em: 20 Jan de 2026.

SINGER, Judy. **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**. 1999. 75 f. Monografia (Bacharelado em Sociologia) – University of Technology Sydney, 1999.

SINGH, D. K. The cost of misalignment: how traditional leadership practices fail neurodivergent talent. **International Journal of Scientific Research in Engineering and Management**, s.d. DOI: <https://doi.org/10.55041/ijrem41149>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

SINHA, Sachin; SINHA, Deepti. Neurodiversity at the workplace: The new paradigm of talent acquisition and retention. In: **Global Practices on Effective Talent Acquisition and Retention**. IGI Global, 2024. p. 333-348. Disponível em: <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1938-3.ch018>. Acesso em: 21 abr. 2025.

SUTTON, E.; SCOTT, S. K.; DEEMER, P. Neurodivergence: an exploration of challenges and opportunities within the United Kingdom's clinical academic health and care professionals workforce. *Neurodiversity*, v. 3, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1177/27546330251328411>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

SZULC, J. M.; STANISZEWSKA, Z. The unmapped paths: a strength-based inquiry into sustainable neurodivergent careers. **Career Development International**, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1108/cdi-03-2025-0153>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

TATOM, R. C.; NEWBUTT, N. Using virtual reality to support autistic employees: a perspective on creating inclusive neurodiverse work environments. *Frontiers in Virtual Reality*, v. 6, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3389/frvir.2025.1648971>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 152–162, maio/ago. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000200016>. Acesso em 25 abr. 2025.

VILLEGAS, S. G.; ELLESTAD, A. I. Mitigating the Golem effect and fostering inclusion: strategies for organizations to support autistic adults in the workplace. **Organization Management Journal**, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1108/omj-03-2025-2520>. Acesso em: 20 Jan de 2026.

Recebido em/Received: 28/01/2026 | Aprovado em/Approved: 16/07/2026

Declaração de Autoria e Responsabilidade

Concepção e elaboração do estudo: Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado; Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro; Renato da Rocha Cruz; Amanda Damasceno de Souza; Christian Luís dos Santos Pinheiro

Coleta de dados: Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado

Análise e interpretação de dados: Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado; Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro

Redação: Fabiana Paula Moreira do Carmo Furtado; Jurema Suely de Araújo Nery Ribeiro; Renato da Rocha Cruz; Christian Luís dos Santos Pinheiro

Revisão crítica do manuscrito: Amanda Damasceno de Souza

Declaração de uso da Inteligência Artificial

Durante a preparação deste artigo, a autoria, declara que:

(X) utilizou a seguinte ferramenta de IA, ChatGPT, para fins de tradução técnica. Após o uso desta ferramenta, a autoria revisou e editou o conteúdo em conformidade com o método científico e assume total responsabilidade pelo conteúdo da publicação.

() não utilizou ferramenta de IA