

ARTIGO

Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações

RODRIGO ASSUNÇÃO ROSA ¹EDUARDO ANTONY BUCCO ¹¹ UNIVERSIDADE POSITIVO (UP), CURITIBA – PR, BRASIL

Resumo

Nas últimas décadas, a agenda de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) tem colocado em evidência a importância da inclusão de diferentes grupos minorizados nas organizações. Apesar dos avanços científicos da DE&I no campo de gestão e organizações, o movimento da neurodiversidade tem sido negligenciado tanto na literatura quanto na prática organizacional. Nesse contexto, o objetivo deste ensaio teórico é discorrer sobre como o movimento da neurodiversidade pode ser inserido nesse segmento, no intuito de propor uma agenda de pesquisa que reconheça as neurominorias como um grupo social relevante a ser investigado nas pesquisas acadêmicas. Ao final, são apresentadas 4 proposições que fornecem diretrizes para futuras pesquisas sobre a interseção entre DE&I e neurodiversidade, as quais são fundamentadas nas perspectivas econômica, crítica, interdisciplinar e ligadas às dinâmicas do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Neurodiversidade. Diversidade. Equidade e inclusão. Organizações.

Neurodiversity: expanding the boundaries of diversity, equity, and inclusion in organizations

Abstract

In recent decades, the diversity, equity, and inclusion (DE&I) agenda has highlighted the importance of including different minority groups in organizations. Despite the scientific advances of DE&I in the field of management and organizations, the neurodiversity movement has been neglected both in the literature and in organizational practice. This theoretical essay discusses how the neurodiversity movement can be included in this segment to propose a research agenda that recognizes neurominorities as a relevant social group to be investigated in academic research. We present four propositions as guidelines for future research into the intersection between DE&I and neurodiversity based on economic, critical, and interdisciplinary perspectives linked to labor market dynamics.

Keywords: Neurodiversity. Diversity. Equity and inclusion. Organizations.

Neurodiversidad: ampliando los límites de la diversidad, equidad y inclusión en las organizaciones

Resumen

En las últimas décadas, la agenda de diversidad, equidad e inclusión (DEI) ha puesto de relieve la importancia de incluir a diferentes grupos minoritarios en las organizaciones. A pesar de los avances científicos de la DEI en el ámbito de la gestión y las organizaciones, el movimiento de la neurodiversidad ha sido desatendido tanto en la literatura como en la práctica organizativa. En este contexto, el objetivo de este ensayo teórico es discutir cómo el movimiento de la neurodiversidad puede incluirse en este segmento, con la intención de proponer una agenda de investigación que reconozca a las neurominorías como un grupo social relevante a explorar en las investigaciones académicas. Al final, se presentan 4 proposiciones que proporcionan directrices para futuras investigaciones sobre la intersección entre la DEI y la neurodiversidad, basadas en perspectivas económicas, críticas e interdisciplinarias y vinculadas a las dinámicas del mercado laboral.

Palabras clave: Neurodiversidad. Diversidad. Equidad e inclusión. Organizaciones.

INTRODUÇÃO

A temática diversidade, equidade e inclusão (DE&I) tem adquirido crescente relevância, impulsionada pela preocupação das organizações em promover ambientes mais justos e inclusivos (Deloitte, 2022; HBR, 2020). No contexto organizacional, a DE&I abrange a inclusão de grupos minorizados, contemplando questões como gênero, raça, LGBTQIAPN+, deficiência, entre outros grupos sub-representados nas organizações e na sociedade (Deloitte, 2022; Fraga, Colomby, Gemelli, & Prestes, 2022; Köllen, 2021; Yadav & Lenka, 2020).

Ao longo das últimas décadas, a DE&I transcendeu o âmbito meramente prático das organizações, emergindo também como uma perspectiva científica do campo de administração (Fraga et al., 2022), cuja evolução é caracterizada por um conjunto de diferentes interpretações sobre o fenômeno da diversidade nas organizações (Fonseca, Matitz, & Chaerki, 2022; Gotsis & Kortezi, 2013; Köllen, 2021), abrangendo vieses tanto de natureza econômica quanto crítica (Alves & Galeão-Silva, 2004; Teixeira, Oliveira, Diniz, & Marcondes, 2021; Yadav & Lenka, 2020; Yadav & Lenka, 2023).

Não obstante o ponto de vista adotado pelos pesquisadores, avanços consideráveis no tema têm sido evidenciados nas revisões sistemáticas mais recentes (Fonseca, Matitz, & Chaerki, 2022; Fraga et al., 2022; Nguyen et al., 2023; Yadav & Lenka, 2020; 2023). A predominância de certos grupos minorizados nas pesquisas em DE&I, como as questões de gênero e raça, evidencia desafios, uma vez que as práticas de diversidade nas organizações não são realizadas de maneira isolada entre os diferentes grupos. A ausência de representatividade de certos grupos minorizados nas pesquisas e nas práticas de DE&I, como o caso das neurominorias, apresenta desafios teóricos e empíricos (Doyle, 2020; BAM, 2023).

As neurominorias — pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes — são indivíduos cujo desenvolvimento neurológico difere do que é considerado “normal” no cérebro humano (Doyle, 2020), como o caso do transtorno do espectro autista (Doyle & McDowall, 2021). Esse grupo social enfrenta diversas barreiras referentes à inclusão nas organizações e no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017), sendo necessários avanços de pesquisas e práticas que contemplem a dimensão da neurodiversidade, que é o estudo das neurominorias (aqui também se inserem outras neurodivergências, tais como TDAH, Dislexia, TDAH, entre outras).

Até o momento, a literatura de DE&I tem negligenciado as neurominorias como parte da diversidade humana, sendo escassas as pesquisas empíricas, em especial no Brasil (Basto & Cepellos, 2023; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017). Assim, como questão central de nosso ensaio, sustentamos que existe uma literatura interdisciplinar que contempla a neurodiversidade, contudo ela permanece desconexa das pesquisas no campo de DE&I (Doyle & McDowall, 2021; LeFevre-Levy, Melson-Silimon, Harmata, Hulett, & Carter, 2023), sendo imperativo estabelecer a ligação entre esses domínios na promoção do avanço científico em DE&I.

Há diversas razões para que as neurominorias sejam incluídas como parte da agenda em DE&I. Estudos científicos apontam que, embora 15% a 20% da população tenha algum tipo de neurodivergência (Doyle, 2020), grande parte sofre discriminação e estigma social na sociedade e nas organizações (Elraz, 2018; Turnock, Langley, & Jones, 2022). No Brasil, por exemplo, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 85% dos autistas adultos estão desempregados (Rocha, 2019). Essa taxa é bastante semelhante à observada em países europeus e nos Estados Unidos, que está em torno de 80% (Forbes, 2021; Gov.uk, 2023).

Outros estudos empíricos indicam que, em países desenvolvidos, a taxa de desemprego de neurominorias pode ser até 3 vezes maior do que a observada em indivíduos com deficiências físicas e 6 vezes maior em comparação com pessoas sem deficiência (Khan, Grabarski, & Buckmaster, 2022). Essas disparidades podem ser atribuídas à carência de conhecimento por parte das organizações no que diz respeito à criação de ambientes de trabalho inclusivos para indivíduos neurodivergentes (Doyle & McDowall, 2021). De acordo com um estudo conduzido pela Deloitte (2022) no Brasil, conquanto grandes organizações tenham iniciado a incorporação da neurodiversidade como uma iniciativa voluntária em suas estratégias de diversidade, a taxa de adoção é de apenas 5%.

A pesquisa sobre neurodiversidade tem trilhado caminho próprio nos estudos interdisciplinares na literatura internacional (Doyle & McDowall, 2021; Khan, Grabarski, & Buckmaster, 2022; LeFevre-Levy et al., 2023). Todavia, ao consultar as bases científicas SciELO e Spell em estudos brasileiros, a menção à neurodiversidade é encontrada somente nos artigos de Ortega (2008) e Ortega (2009). Há também alguns exames interdisciplinares na base do Google Scholar, porém em contextos externos ao campo de DE&I, o que ressalta a necessidade de pesquisas no campo. Desse modo, buscamos em nosso ensaio teórico unificar as trajetórias da literatura de DE&I e neurodiversidade, com o objetivo de apresentar uma agenda de pesquisa que reconheça as neurominorias como um grupo minorizado a ser investigada nas pesquisas em DE&I.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações são crescentemente confrontadas com desafios ligados às desigualdades sociais que impactam diretamente o bem-estar e o convívio em sociedade. Os enfrentamentos contra o racismo (Bernstein, Bulger, Salipante, & Weisinger, 2020; Otten, Faughnan, Flattley, & Fleurinor, 2022), as lutas pela igualdade de gênero (Cukier, Gagnon, & Latif, 2019) e os combates contra as discriminações pela comunidade LGBTQIAPN+ (Teixeira et al., 2021; Paniza & Moresco, 2022) têm sido movimentos determinantes para a criação de novas políticas públicas e iniciativas organizacionais na redução de injustiças sistêmicas envolvendo a inclusão desses grupos sociais minorizados na sociedade e nas organizações (Cukier, Gagnon, & Latif, 2019; Otten et al., 2022).

A difusão do termo “diversidade” encontra raízes nos movimentos sociais das décadas de 1950 e 1960 nos Estados Unidos, que culminaram na promulgação da Lei de Direitos Civis de 1964, a qual tinha o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e práticas equitativas de emprego para diversos grupos sociais marginalizados, como negros, mulheres e pessoas com deficiência ([PCDs] Alves & Galeão-Silva, 2004; Byrd & Sparkman, 2022). Como resposta às ações afirmativas governamentais daquela época, a ideia de gestão da diversidade passou a fazer parte do vocabulário tanto das práticas organizacionais quanto da literatura científica (Cox & Blake, 1991; Fleury, 2000). A gestão da diversidade passou a ser uma forma de controlar e gerir internamente a diversidade, relacionando-a com os discursos sobre criatividade, inovação e vantagem competitiva (Cox & Blake, 1991; Fleury, 2000).

A literatura de DE&I é marcada por distintas bases filosóficas, havendo 2 abordagens predominantes: as perspectivas econômica e crítica (Gotsis, & Kortezi, 2013; Byrd, & Sparkman, 2022). A primeira analisa a DE&I como um meio de as empresas alcançarem desempenho econômico e vantagem competitiva. Seu argumento central parte da ideia de que uma organização heterogênea em termos de pessoas com diferentes experiências, culturas, personalidades, idades, gênero e raça, possibilita novas oportunidades de negócio em termos de inovação, resolução de problemas, produtividade e reputação frente aos *stakeholders* (Costa, Sampaio, & Flores, 2019; Ferreira & Rais, 2016; Yadav & Lenka, 2020; 2023).

A segunda, por sua vez, tem como objetivo expor os discursos empresariais e destacar os mecanismos de opressão, discriminação e preconceito que afetam grupos minorizados e que estão presentes nas estruturas organizacionais (Alves & Galeão-Silva, 2004; Irigaray, Stocker, & Mancebo, 2022; Saraiva & Irigaray, 2009; Teixeira et al., 2021). Ela se baseia na ideia central de que o propósito das organizações não é puramente econômico; é, antes de tudo, ético, com o objetivo de promover igualdade e justiça social. Nesse aspecto, as organizações têm a responsabilidade moral de promover “imparcialidade, justiça e equidade em apoio a indivíduos e grupos socialmente marginalizados” (Byrd & Sparkman, 2022, p. 85).

A perspectiva crítica também busca desvelar as relações de poder e de dominação que ocorrem tanto nas organizações quanto na sociedade, como o caso da baixa representatividade de mulheres nos conselhos de administração (Barros & Kirschbaum, 2023). Em revisão da literatura internacional, Fonseca, Matitz e Chaerki (2022) identificam que a perspectiva econômica prevalece, representando 67% do total das publicações. No entanto, Byrd e Sparkman (2022) argumentam em favor da complementaridade entre ambas, que, até o momento, costumam ser consideradas excludentes.

Embora não exista um consenso sobre o conceito de diversidade conforme apontado por Fraga et al. (2022), as bases filosóficas econômica e crítica se distinguem quanto ao entendimento sobre o termo e seus objetos de investigação. A visão econômica incorpora definições mais amplas e diferenças mais sutis entre os indivíduos, como questões referentes à diversidade de pensamentos, habilidades, personalidades, cultura e experiência de trabalho. Diversidade, nesse caso, representa um *mix* de categorias pertencentes aos indivíduos (Cox & Blake, 1991; Fleury, 2000). Já na visão crítica, os estudos buscam focar os esforços em pesquisar grupos minorizados nos espaços sociais e organizacionais (Byrd & Sparkman, 2022).

Para Köllen (2021, p. 4), esses grupos sociais se distinguem por dimensionalidades: “Qualquer dimensão (ou categoria) na qual as pessoas compartilham uma manifestação específica dessa dimensão entre si, ou, inversamente, na qual as pessoas diferem entre si em termos de uma manifestação específica da dimensão”. Portanto, adotamos em nossa concepção a definição de diversidade que incorpora a noção de grupos minorizados, envolvendo dimensões como gênero, raça, deficiência e, no caso deste ensaio, neurominorias.

Ao investigar as dimensionalidades da diversidade, a pesquisa de Yadav e Lenka (2020) revela a prevalência de estudos que consideram as dimensões de idade, gênero e raça. Já o estudo de Fonseca, Matitz e Chaerki (2022) aponta que as diversidades de gênero, étnica e LGBTQIAPN+ têm sido as dimensões mais tratadas na literatura internacional. De acordo com os resultados

das pesquisas brasileiras sobre diversidade, Fraga et al. (2022) indicam que as dimensões de gênero, sexualidade e deficiência apresentam a maior incidência nas publicações científicas, apontando também, em menor número, estudos que investigam aspectos étnico-raciais, culturais e geracionais. Recentemente, pesquisadores como LeFevre-Levy et al. (2023) e Fraga et al. (2022) ressaltam a necessidade de pesquisas teóricas e empíricas que investiguem as neurominorias como expressão da diversidade nos estudos em DE&I (Doyle & McDowall, 2021).

Além das dimensionalidades, a compreensão da DE&I também envolve o entendimento da interseccionalidade (Cukier, Gagnon, & Latif, 2019; Daya & April, 2017; Köllen, 2021), investigando a inter-relação entre as dimensões de desigualdade, como gênero, raça, etnia, classe, LGBTQIAPN+, deficiência, entre outros que se manifestam nos contextos sociais e organizacionais (Cukier, Gagnon, & Latif, 2019; Collins & Bilge, 2021; Köllen, 2021). Atualmente, a interseccionalidade é uma perspectiva prática e crítica que revela as múltiplas formas de opressão que derivam da articulação entre as diferentes dimensões (Collins & Bilge, 2021), compreendendo como as estruturas de poder são manifestadas na vida social e produzem a opressão, invisibilizando e marginalizando certas identidades (Cukier, Gagnon, & Latif, 2019; Collins & Bilge, 2021).

A interseccionalidade investiga, por exemplo, a lente do marcador de raça sobre as experiências de acadêmicos negros, que são mais invisibilizados na área de gestão, desde a procura de emprego até a promoção e a estabilidade no mercado de trabalho (Miller, Wesley, Bell, & Avery, 2020), ou seja, um exemplo de como os homens brancos têm mais oportunidades de emprego do que homens negros em razão da constituição de questões históricas e de classe. Além disso, há estudos frequentes sobre as disparidades salariais entre negros, explorando a influência na produtividade no contexto organizacional dos funcionários (Buttner & Lowe, 2017). Isso exemplifica que, atualmente, pessoas brancas de classes sociais mais elevadas tendem a receber salários mais altos em comparação com homens negros, evidenciando uma herança persistente da eurocentração que continua a impactar as práticas sociais atuais. No contexto das neurominorias, estudos podem relacionar questões de cada neurodivergência com as outras dimensionalidades da diversidade.

Em conjunto com as complexidades sobre a representatividade da diversidade humana, as organizações têm demonstrado interesse em criar esforços para o processo de inclusão numa tentativa de garantir práticas de empregabilidade e processos internos igualitários para grupos minorizados (Adamson et al., 2020). Mas, como apontado, há grupos que ainda são mais invisibilizados do que outros, como é o caso das neurominorias, daí a necessidade de que o campo da gestão e das organizações compreenda a relação entre neurodiversidade e DE&I, a fim de que se criem estratégias que mitiguem essa invisibilização. A inclusão é o grau pelo qual um indivíduo se sente parte dos processos da organização por meio de informações e recursos a que tem acesso, bem como a forma de envolvimento com gestores, colegas, e sua influência nos processos de tomada de decisão (Ferdman, 2017; Bernstein et al., 2020). Além disso, trata-se de um processo delineado em níveis macro, meso e microestabelecido por valores, políticas e práticas, como normas, climas de grupo, atitudes e comportamento individual (Ferdman, 2017).

A inclusão visa, igualmente, incorporar a diversidade nos sistemas organizacionais, promovendo o engajamento dos colaboradores para minimizar as barreiras que impedem sua participação nos processos da empresa. O objetivo é que se sintam pertencentes e possam explorar plenamente suas capacidades e talentos (Adamson et al., 2020), maximizando os benefícios da diversidade, promovendo e fomentando direitos, acesso e privilégios de emprego, além de promoção para todos os membros da organização (Combs, Milosevic, & Bilimoria, 2019).

Por fim, ao considerarmos as neurominorias como parte de grupos minorizados nas organizações, uma gama de oportunidades de pesquisa surge nos diferentes caminhos traçados nesta seção. As neurominorias como dimensionalidade da DE&I permitem que sejam investigadas à luz tanto do prisma econômico quanto crítico, possibilitando compreender as interseccionalidades entre neurominorias e outras dimensões relevantes, como raça, gênero e deficiência, com questões que tangenciam o acesso aos recursos necessários à inclusão, como classe social, educação e comorbidades associadas às condições neurológicas — por exemplo, a relação entre autismo e transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH), bipolaridade, entre outros transtornos. Todavia, por se tratar de um tema que não é novidade e que tem suas bases em campos interdisciplinares do conhecimento científico, é necessário contextualizar o conceito da neurodiversidade para que as inter-relações com DE&I sejam concretizadas.

A NEURODIVERSIDADE COMO CAMPO EM CONSTRUÇÃO

Em grande parte, creditado à socióloga Judy Singer (1998) na década de 1990, o termo “neurodiversidade” tem sido adotado como conceito central para compreender a variabilidade natural da cognição humana presente nos indivíduos (Singer, 2016). Sua origem remonta às intensas batalhas da comunidade autista em vários países ao redor do mundo, na busca por direitos e na luta contra a discriminação. Além disso, está intrinsecamente ligado aos desdobramentos do modelo social de deficiência, um viés reivindicado por acadêmicos e diversos atores sociais da época, em contraposição ao modelo médico que então predominava (Barnes, 2019; Chapman, 2021; Doyle & McDowall, 2021; Dwyer, 2022; Ortega, 2009). Para compreender tais diferenças, Dwyer (2022) aponta 3 abordagens que prevalecem o entendimento sobre neurodiversidade na teoria e na prática.

A primeira, definida como modelo médico, compreende as deficiências e os transtornos e déficits cognitivos como patologias a serem neutralizadas por meio de tratamentos. Nessa visão, neurominorias como as pessoas autistas são submetidas a tratamentos médicos com o objetivo de se aproximarem do comportamento considerado normal na sociedade (Kapp, Gillespie-Lynch, Sherman, & Hutman, 2013; Dwyer, 2022).

Em contraponto, o modelo social de deficiência defende as neurodivergências como parte das diferenças humanas, assim como a diversidade racial, de gênero, LGBTQIAPN+, entre outras. Nessa óptica, as limitações e as deficiências percebidas são resultados das barreiras impostas pela sociedade, que, muitas vezes, não está devidamente preparada para a inclusão dos indivíduos neuroatípicos em diversos contextos sociais. Por exemplo, grande parte dos departamentos de recursos humanos não está adequadamente preparada para acomodar candidatos neurodivergentes durante os processos de recrutamento e seleção, o que resulta em situações de exclusão social relacionadas com empregabilidade em diversos países (Barnes, 2019; Doyle & McDowall, 2021; Dwyer, 2022; Ortega, 2009).

Enquanto o modelo médico se concentra nas limitações individuais, o social atribui a responsabilidade por essas barreiras à sociedade. Para superar essa dicotomia, autores como Dwyer (2022), Singer (2016) e Chapman (2021) têm proposto uma concepção que busque conciliar ambas as visões, ao considerar que “parece razoável propor que uma abordagem neurodiversa, operando num meio-termo entre os extremos dos modelos médico e social, seria mais prática e menos controversa” (Dwyer 2022, p. 76). A neurodiversidade, portanto, reconhece a interação entre as características individuais das pessoas e o ambiente em que vivem, promovendo o desenvolvimento de habilidades adaptativas e, simultaneamente, a remodelação da sociedade e dos ambientes, com o objetivo de promover a inclusão de neurominorias.

Tendo em vista que os termos “neurodiversidade” e “pessoas neurodiversas” abrange todos os indivíduos, a introdução de novos vocabulários passa a representar grupos sociais e identidades que enfrentam desvantagens e discriminação na sociedade. Nesse contexto, expressões como “neurominorias”, “neurodivergentes” e “neuroatípicos” passam a integrar o discurso público e acadêmico, referindo-se a indivíduos e a grupos sociais cujo funcionamento cerebral difere do padrão e que enfrentam barreiras na sociedade devido a essa condição (Doyle & McDowall, 2021). Embora não exista um consenso sobre tais grupos, são consideradas neuroatípicas as pessoas com transtorno do espectro autista (TEA), transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH), dislexia, discalculia, disgrafia, síndrome de Tourette (Doyle, 2020; Doyle & McDowall, 2021), entre outras condições menos presentes na literatura científica, como o transtorno afetivo bipolar (TAB) e a esquizofrenia (Baker, 2011; Chapman, 2020).

Com o desenvolvimento das pesquisas científicas sobre neurodiversidade, o conceito passa a se tornar difuso e sem um consenso (Dwyer, 2022), permeando diversos campos acadêmicos, como os estudos sobre deficiência (Ortega, 2009; Robertson, 2010), medicina (Doyle, 2020; Jaarsma & Welin, 2012), psicologia (Chapman, 2021; Chellappa, 2023), educação (Armstrong, 2017; Clouder et al., 2020), sociologia (Leveto, 2018; Casanova & Widman, 2021), entre outros. Nos periódicos internacionais no contexto organizacional, observou-se que o termo ganhou maior destaque a partir de 2019, principalmente nos estudos de psicologia organizacional e relações humanas. No entanto, essa literatura ainda está em fase emergente e não tem relação direta com os estudos sobre DE&I (Khan et al. 2022; Krzeminska, Austin, Bruyère, & Hedley, 2019).

No contexto brasileiro, ao examinarmos SciELO e Spell, notamos que a literatura sobre o assunto é limitada, sendo o termo “neurodiversidade” encontrado apenas nos artigos de Ortega (2008; 2009). Nesses trabalhos, o autor discute a origem do movimento da neurodiversidade no cenário global e oferece reflexões relevantes para a realidade brasileira. Há também alguns estudos na base Google Scholar, porém todos fora do campo da DE&I. Nesse contexto, não obstante a pesquisa sobre neurodiversidade tenha ganhado destaque na literatura interdisciplinar, ainda existe uma significativa lacuna na conexão do

conceito de neurodiversidade com a DE&I, tornando evidente a necessidade de futuras investigações entre os campos de pesquisa, como evidenciado em chamadas de edições especiais mais recentes (BAM, 2023). Assim, o presente ensaio tem como objetivo abordar essas lacunas ao propor uma agenda de pesquisa que integre a neurodiversidade às discussões em DE&I.

UMA AGENDA PARA A PESQUISA SOBRE NEURODIVERSIDADE NA DE&I

As potenciais relações entre DE&I e neurodiversidade revelam desafios e oportunidades tanto no âmbito teórico quanto nas práticas organizacionais. Integrar a neurodiversidade à agenda de DE&I permite que novos caminhos sejam articulados sob diferentes perspectivas, econômicas ou críticas, além da possibilidade de um olhar interseccional e interdisciplinar. Na prática, o crescente interesse em relação à inclusão de neurominorias no ambiente organizacional e no mercado de trabalho abre portas para uma compreensão das melhores práticas, das limitações e dos desafios enfrentados por organizações de todos os portes. Nesse contexto, propomos uma agenda de pesquisa para investigações sobre neurodiversidade em DE&I que se baseia em 4 proposições centrais de pesquisa, cada uma delas englobando um conjunto de questões significativas para estudos futuros, conforme detalhado o Quadro 1 ao fim deste trabalho.

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

Para Doyle (2020), indivíduos neuroatípicos não apresentam apenas dificuldades, mas também habilidades em comum que possibilitam desempenhar funções de forma otimizada nas organizações. Por exemplo, pessoas com TDAH estão associadas a capacidades de raciocínio visual-espacial e pensamento criativo, enquanto autistas desenvolvem altas habilidades de atenção aos detalhes, além de ótima memória em áreas como pintura, música e computação (Doyle, 2020). A neurodiversidade, portanto, pode ser investigada à luz da perspectiva econômica da DE&I (P1).

Por outro lado, ao adotar uma abordagem empresarial ou científica sobre casos de sucesso, as organizações e a pesquisa acadêmica podem estar expostas a certos riscos (Silver, Nittroue, & Hebl, 2023). O primeiro deles reside no reconhecimento de que a inclusão requer adaptações e altos custos de implementação, o que pode gerar uma quebra de expectativa em relação aos potenciais ganhos financeiros. O segundo está relacionado com a percepção negativa por parte dos indivíduos neuroatípicos, ao considerarem a inclusão uma estratégia de monetização, sugerindo que a organização está agindo não por uma questão de justiça social, e sim por uma busca de lucratividade. Em terceiro lugar, enfatizar apenas os aspectos positivos e os talentos especiais de pessoas neurodivergentes pode levá-las à marginalização, desviando o foco da inclusão e da acessibilidade organizacional, colocando sobre elas a responsabilidade pelo lucro, sem exigir das organizações uma verdadeira reavaliação e compromisso com a neurodiversidade (Silver, Nittroue, & Hebl, 2023).

Nesse contexto, a abordagem crítica para a inclusão de pessoas neurodivergentes pode levantar questões sobre as barreiras no processo de recrutamento e seleção, discriminações e preconceitos no ambiente de trabalho, bem como relações de poder cruciais no entendimento do vínculo entre neurodiversidade e DE&I. É necessário estudos que contemplem as assimetrias de poder envolvendo neurominorias e suas características peculiares como marcadores de desigualdade nas organizações (Botha & Gillespie-Lynch, 2022) — por exemplo, o caso de pessoas autistas com diferentes níveis de suporte, distintas classes sociais e experiências educacionais e vocacionais. Outros estudos podem compreender o marcador da neurodivergência com questões de equidade salarial, benefícios, representatividade em cargos de liderança, inclusão e pertencimento, dando embasamento às ações afirmativas nas organizações. Por conseguinte, a neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva crítica e interseccional, contribuindo para os estudos em DE&I (P2).

Para além das fronteiras organizacionais, as neurominorias têm enfrentado barreiras no mercado de trabalho que transcendem as iniciativas internas de DE&I nas empresas (Leopoldino, 2017; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017). Essa gestão, em geral, é restrita a um pequeno grupo de grandes empresas, o que restringe as oportunidades de mercado para esse grupo minorizado.

Conforme aponta Deloitte (2022), apenas 5% das empresas têm uma frente voluntária para a neurodiversidade, o que torna raro a aceitação e a inclusão adequadas das neurominorias. Com isso, os indivíduos neurodivergentes, ao depararem com o mercado de trabalho, lidam com os mais variados tipos de organizações, que, além de não disporem de práticas voltadas à DE&I, desconhecem como realizar a inclusão desse grupo.

Vagas de baixa qualidade, preconceito, discriminação e ausência de preparo vocacional e formação profissional são apenas algumas das barreiras enfrentadas por autistas no mercado de trabalho, como apontado em levantamento realizado por Leopoldino e Costa-Coelho (2017). A despeito de o mercado de trabalho envolver uma análise em nível distinto das proposições antecedentes, a relação entre este e neurodiversidade pode ser examinada sob a óptica econômica (P1) e sob a crítica e interseccional (P2). Nesse contexto, é possível levantar diversas perguntas referentes à neurodiversidade e ao mercado de trabalho. Assim, a neurodiversidade pode ser investigada sob o prisma da DE&I no mercado de trabalho (P3).

Por fim, na pesquisa científica, tanto a literatura sobre neurodiversidade quanto os estudos em DE&I partem de amplas agendas, envolvendo investigações interdisciplinares que abrangem as mais diversas áreas e teorias científicas de campos, como sociologia, psicologia, gestão, estudos críticos, educação, entre outros (Armstrong, 2017; Casanova & Widman, 2021; Chapman, 2021; Doyle, 2020; Dwyer, 2022; Fraga et al., 2022; Ortega, 2009; Robertson, 2010). Nesse contexto, as potenciais interconexões entre os conhecimentos relacionados com DE&I e neurodiversidade abrem caminhos para a construção do que Edgar Morin caracteriza como pensamento complexo na ciência, o qual visa apreender a realidade de forma integrada, reconhecendo a complexidade oriunda de múltiplas perspectivas que coexistem na compreensão dos fenômenos investigados (Morin, 2007).

Essas questões permitem que futuras contribuições acadêmicas tenham um impacto no campo da administração e transcendam as fronteiras entre diversos campos do conhecimento. Além disso, há também a possibilidade de impacto em diferentes teorias, relacionados com gestão ou com outras áreas do conhecimento. Dessa forma, a neurodiversidade tem como característica estudos de diferentes campos científicos que contribuem para a interdisciplinaridade da DE&I (P4).

Com base nas proposições anteriores, destacamos algumas questões-chave no Quadro 1 para a agenda de neurodiversidade e DE&I.

Quadro 1
Uma agenda de pesquisa para a neurodiversidade no contexto da DE&I

P1: A neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva econômica da DE&I
• Como as práticas de DE&I podem ser adaptadas e aperfeiçoadas para incorporar a inclusão de pessoas neurodivergentes nas organizações? • Quais são os tipos de adaptações e suportes organizacionais que demonstram ser mais benéficos para a inclusão e o sucesso das pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho? • Quais são os resultados que a inclusão de neurominorias pode trazer para indivíduos, grupos e processos da organização? • Como as empresas podem mensurar e avaliar o impacto da inclusão de pessoas neurodivergentes em suas estratégias de DE&I? • Como as organizações estão gerenciando a neurodiversidade no contexto da sustentabilidade corporativa (ESG) e da DE&I?
P2: A neurodiversidade pode ser investigada à luz da perspectiva crítica da DE&I
• Como ocorrem preconceitos e discriminações com pessoas neurodivergentes no contexto organizacional? • Quais têm sido os discursos corporativos a respeito dos resultados esperados sobre a neurodiversidade nas agendas de DE&I? Como eles destoam de suas práticas? • Quais são os principais desafios enfrentados por pessoas neurodivergentes nos diferentes processos das organizações? • Quais estigmas sociais e organizacionais impedem que pessoas neurodivergentes sejam incluídas no ambiente de trabalho? Como eles podem ser superados? • Quais críticas podem ser feitas às organizações que buscam incluir pessoas neurodivergentes?
P2.1. A neurodiversidade pode ser investigada sob a óptica da interseccionalidade, contribuindo para os estudos críticos em DE&I
• Quais são as principais assimetrias de poder de neurodivergentes, relacionando-as com outros marcadores sociais (dimensionalidades)? • Quais são os principais esforços das organizações para manter em equilíbrio as relações de equidade da neurodiversidade com outras dimensões da diversidade? • Como as organizações podem implementar ações afirmativas para ampliar a representatividade de neurominorias, considerando os diversos marcadores envolvidos? • Como a interseccionalidade entre neurodiversidade e outras dimensões de diversidade, como gênero, raça/etnia e orientação sexual, influencia as experiências e os desafios enfrentados por pessoas neurodivergentes nas organizações? • Como as empresas se preparam para incluir as neurominorias na agenda interseccional de DE&I?

(Continua)

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

- Quais são as barreiras enfrentadas por pessoas neurodivergentes na procura por empregos? Como elas podem ser transpostas? Qual é o papel da sociedade e das organizações nesse contexto?
- Que tipos de discriminação, preconceito e estereótipo as pessoas neurodivergentes sofrem no mercado de trabalho?
- Quais são as alternativas de empregabilidade para pessoas neurodivergentes, além do emprego formal em grandes empresas?
- Quais são as habilidades socioprofissionais para que pessoas neurodivergentes aumentem as chances de empregabilidade? Como a sociedade e as organizações podem dar suporte a tais iniciativas?
- Como empresas sem gestão de DE&I podem realizar a inclusão de pessoas neurodivergentes?

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

- Como a neurodiversidade pode contribuir para a literatura de DE&I a partir de campos interdisciplinares?
- Como diferentes teorias podem ser articuladas na intersecção entre neurodiversidade e DE&I?
- Qual é a importância do pensamento complexo para a interdisciplinaridade entre neurodiversidade e DE&I?
- Como a literatura em DE&I pode contribuir para os outros campos do conhecimento que tratam sobre neurominorias?
- Qual é o impacto da intersecção entre neurodiversidade e DE&I nas práticas organizacionais?

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em nosso ensaio teórico, enfatizamos a importância da neurodiversidade como arcabouço significativo para a literatura de DE&I nas organizações. Ela é um conceito-chave que reconhece a variabilidade natural no funcionamento do cérebro humano e a diversidade de habilidades cognitivas e comportamentais das neurominorias, destacando os desafios de inclusão enfrentados por esse grupo minorizado na sociedade e nas organizações. Apesar ter sido subestimada na literatura e nas práticas organizacionais relacionadas à DE&I, propomos uma agenda de pesquisa que visa integrar ambos os campos de conhecimento.

A compreensão dessa inter-relação contribui para que futuros estudos investiguem aspectos da neurodiversidade, considerando as diferentes bases filosóficas da DE&I: econômica e crítica. Além disso, devem-se explorar elementos como a interseccionalidade, o mercado de trabalho e a interdisciplinaridade entre os campos do conhecimento. Nosso estudo buscou instigar os campos científicos na discussão e na investigação das diferentes práticas de inclusão que reforcem processos, políticas, cultura organizacional e atitudes capazes de alterar as percepções de neurominorias, gestores, líderes e outros atores sociais.

Entendemos a neurodiversidade como uma dimensão crucial a ser investigada nos estudos de DE&I e a ser incorporada nas estratégias e nas práticas das organizações. Acreditamos que, ao abordar a neurodiversidade, podemos contribuir significativamente para uma compreensão mais inclusiva das complexidades da diversidade humana no contexto organizacional e na sociedade, possibilitando novas perspectivas e horizontes de debates para a compreensão desse fenômeno.

REFERÊNCIAS

- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Śliwa, M., & Rumens, N. (2021). Introduction: critically interrogating inclusion in organisations. *Organization*, 28(2), 211-227.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44, 20-29.
- Armstrong, T. (2017). Neurodiversity: the future of special education? *Educational Leadership*, 74(7), 10-16.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.
- Baker, D. L. (2011). *The politics of neurodiversity: why public policy matters*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Barnes, C. (2019). Understanding the social model of disability: past, present and future. In: C. Barnes. *Routledge handbook of disability studies*. London: Routledge.
- Barros, T. D. S., & Kirschbaum, C. (2023). Qual a posição das mulheres na rede de *board interlocking* do Brasil? Uma análise para o período de 1997 a 2015. *Revista de Administração de Empresas*, 63(1), 1-24.
- Basto, A. T. O. D. S., & Cepellos, V. M. (2023). Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(1), 1-15.
- Bernstein, R. S., Bulger, M., Salipante, P., & Weisinger, J. Y. (2020). From diversity to inclusion to equity: a theory of generative interactions. *Journal of Business Ethics*, 167, 395-410.
- Botha, M., & Gillespie-Lynch, K. (2022). Come as you are: examining autistic identity development and the neurodiversity movement through an intersectional lens. *Human Development*, 66(2), 93-112.
- British Academy of Management (2023). *Call for papers for special issue of IJMR: neurodiversity in organisations*. Taking stock and shaping future research. Recuperado de: <https://www.bam.ac.uk/resource/call-for-papers-for-special-issue-of-ijmr-neurodiversity-in-organisations-taking-stock-and-shaping-future-research.html>.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity and Inclusion — An International Journal*, 36(1), 73-89.
- Byrd, M. Y., & Sparkman, T. E. (2022). Reconciling the business case and the social justice case for diversity: a model of human relations. *Human Resource Development Review*, 21(1), 75-100.
- Casanova, E. L., & Widman, C. J. (2021). A sociological treatment exploring the medical model in relation to the neurodiversity movement with reference to policy and practice. *Evidence & Policy*, 17(2), 363-381.
- Chapman, R. (2020). Defining neurodiversity for research and practice. In: H. Rosqvist, N. Chown, & A. Stenning. *Neurodiversity studies: a new critical paradigm*.
- Chapman, R. (2021). Neurodiversity and the social ecology of mental functions. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1360-1372.
- Chellappa, S. L. (2023). Neurodiversity, psychological inertia and mental health. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 150, 105-203.
- Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. (2020). Neurodiversity in higher education: a narrative synthesis. *Higher Education*, 80(4), 757-778.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo.
- Combs, G. M., Milosevic, I., & Bilimoria, D. (2019). Introduction to the special topic forum: critical discourse. Envisioning the place and future of diversity and inclusion in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 277-286.
- Costa, L., Sampaio, J. D. O., & Flores, E. S. (2019). Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 721-738.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56.
- Cukier, W., Gagnon, S., & Latif, R. (2020). Changing the narrative: shaping legislation to advance diversity on boards in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion — An International Journal*, 40(7), 770-800.
- Daya, P., & April, K. (2017). Practical considerations for the management of diversity and inclusion in an emerging market context: a South African case study. In: J.-F. Chanlat, & M. Özbilgin. *Management and diversity*. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Deloitte (2022). *Diversidade, equidade e inclusão (DE&I) nas organizações*. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/pesquisa-diversidade-inclusao-organizacoes.html>.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.
- Doyle, N., & McDowall, A. (2021). Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. *Equality, Diversity and Inclusion — An International Journal*, 41(3), 352-382.
- Dwyer, P. (2022). The neurodiversity approach(es): what are they and what do they mean for researchers? *Human Development*, 66(2), 73-92.
- Elraz, H. (2018). Identity, mental health and work: how employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*, 71(5), 722-741.
- Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 235-263.
- Ferreira, L. C. D. M., & Rais, L. A. (2016). Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18, 108-124.

- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Fonseca, P. H. D., Matitz, Q. R. D. S., & Chaerki, K. F. (2022). A diversidade humana em estudos de gestão e estratégia: um estudo bibliométrico. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 574-591.
- Forbes. (2021). *Why autism speaks is encouraging companies to hire those on the autistic spectrum*. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2021/04/27/why-autism-speaks-is-encouraging-companies-to-hire-those-on-the-autistic-spectrum/?sh=1144ab3952a2>.
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2013). Ethical paradigms as potential foundations of diversity management initiatives in business organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 948-976.
- Gov.uk (2023). *New review to boost employment prospects of autistic people*. Recuperado de: <https://www.gov.uk/government/news/new-review-to-boost-employment-prospects-of-autistic-people#:~:text=People%20with%20autism%20have%20particularly,is%20aiming%20to%20change%20that>.
- Goyal, P., Bhattacharya, S., & Gandhi, A. (2022). Grounded theory in management research: through the lens of gender-based pay disparity. *Journal of Advances in Management Research*, 19(1), 12-30.
- HBR (2020). *Getting serious about diversity: enough already with the business case*. Recuperado de: <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe, raça, interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26, 61-73.
- Irigaray, H. A. R., Stocker, F., & Mancebo, R. C. (2022). Gaslighting: a arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 63(1), 1-18.
- Jaarsma, P., & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health Care Analysis*, 20, 20-30.
- Jizi, M. I., & Nehme, R. (2017). Board gender diversity and firms' equity risk. *Equality, Diversity and Inclusion — An International Journal*, 36(7), 590-606.
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., & Hutman, T. (2013). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental psychology*, 49(1), 59.
- Khan, M. H., Grabarski, M. K., Ali, M., & Buckmaster, S. (2023). Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: a multistaged theoretical framework. *Group & Organization Management*, 48(5), 1339-1386.
- Köllen, T. (2021). Diversity management: a critical review and agenda for the future. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 259-272.
- Köllen, T., & Rumens, N. (2022). Challenging cisnormativity, gender binarism and sex binarism in management research: foregrounding the workplace experiences of trans and intersex people. *Gender in Management — An International Journal*, 37(6), 701-715.
- Krzeminska, A., Austin, R. D., Bruyère, S. M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 453-463.
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. (2023). Neurodiversity in the workplace: considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 1-19.
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 9(22), 853-868.
- Leopoldino, C. B., & Coelho, P. F. da C. (2017). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156.
- Leveto, J. A. (2018). Toward a sociology of autism and neurodiversity. *Sociology Compass*, 12(12).
- Miller, T. L., Wesley, C. L., Bell, M. P., & Avery, D. R. (2021). Hold the torch: shining a light on the lives of black management faculty. *Journal of Management*, 47(2), 351-367.
- Morin, E. (2007). *Introdução ao pensamento complexo*. Porto Alegre: Sulina.
- Nguyen, L. A., Evan, R., Chaudhuri, S., Hagen, M., & Williams, D. (2023). Inclusion in the workplace: an integrative literature review. *European Journal of Training and Development*. [No prelo].
- Ortega, F. (2008). O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. *Mana*, 14, 477-509.
- Ortega, F. (2009). Deficiência, autismo e neurodiversidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 14, 67-77.
- Otten, R., Faughnan, M., Flattley, M., & Fleurinor, S. (2022). Integrating equity, diversity, and inclusion into social innovation education: a case study of critical service-learning. *Social Enterprise Journal*, 18(1), 182-200.
- Paniza, M. D. R., & Moresco, M. C. (2022). On the margins of diversity management? Travestis, transsexuais and the world of work. *Revista de Administração de Empresas*, 62(3), 1-20.
- Robertson, S. M. (2010). Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges. *Disability Studies Quarterly*, 30(1).
- Rocha, L. (2019). 85% das pessoas no espectro autista estão fora do mercado de trabalho. *Revista Época Negócios*. Recuperado de: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348.
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45-98.
- Silver, E. R., Nittrover, C. L., & Hebl, M. R. (2023). Beyond the business case: Universally designing the workplace for neurodiversity and inclusion. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 45-49.

Singer, J. (1998). *Odd People in: The Birth of Community Amongst People on the "Autistic Spectrum": A Personal Exploration of a New Social Movement Based on Neurological Diversity*, University of Technology, Sydney.

Singer, J. (2016). *Neurodiversity: The birth of an idea* [Kindle Edition]. Amazon Digital Services, LLC: Judy Singer.

Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. D., Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. *Revista de Administração de Empresas*, 61(3), 1-11.

Turnock, A., Langley, K., & Jones, C. R. (2022). Understanding stigma in autism: a narrative review and theoretical model. *Autism in Adulthood*, 4(1), 76-91.

Yadav, S., & Lenka, U. (2020). Diversity management: a systematic review. *Equality, Diversity and Inclusion — An International Journal*, 39(8), 901-929.

Yadav, S., & Lenka, U. (2023). Uncovering the intellectual structure of diversity management research: a bibliometric analysis (1990-2019). *Personnel Review*, 52(3), 856-881.

Rodrigo Assunção Rosa
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5559-2387>

Doutor em Administração pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Positivo (PPGA/UP). E-mail: rodrigo.rosa@up.edu.br

Eduardo Antony Bucco
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2231-4858>

Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Positivo (PPGA/UP); Coordenador de Aquisições de Talentos na Mondelez International. E-mail: eabucco@gmail.com

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Rodrigo Assunção Rosa: Conceituação (Igual); Investigação (Igual); Validação (Igual); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Igual).

Eduardo Antony Bucco: Conceituação (Igual); Investigação (Igual); Validação (Igual); Escrita- rascunho original (Igual); Escrita- revisão e edição (Igual).

DISPONIBILIDADE DE DADOS

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

EDITOR-CHEFE

Hélio Arthur Reis Irigaray (Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9580-7859>

EDITOR-ADJUNTO

Fabrizio Stocker (Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6340-9127>

PARECERISTAS

Janaína Vieira Castro (Fundação Getúlio Vargas, São Paulo / SP – Brasil).

Marcus Vinicius Soares Siqueira (Universidade de Brasília / DF – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4787-7016>

RELATÓRIO DE REVISÃO POR PARES

O relatório de revisão por pares está disponível neste link: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/92559/86767>