

CIÊNCIA PARA TODOS NO SEMIÁRIDO POTIGUAR
FEIRA DE CIÊNCIAS DA 15ª DIREC

**WORK AND INCLUSION TOGETHER (WIT): UMA FERRAMENTA DE
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL PARA AUXILIAR NA INCLUSÃO DE
PESSOAS NEURODIVERGENTES NO MERCADO DE TRABALHO.**

Área de Pesquisa: Tecnologia/Políticas de
trabalho inclusivas.

Escola: Escola Estadual Desembargador Sinval
Moreira Dias.

Orientador: Suely de Oliveira Sousa, Prof.

Autores: Maria Vitória Ribeiro de Queiroz,
Matheus Ferreira de Sousa e João Victor da
Silva.

Período de desenvolvimento do projeto:
máximo 12 meses

RESUMO

Esse trabalho aborda a dificuldade e a falta de acessibilidade à tecnologia no meio profissional para auxiliar na inclusão de pessoas que possuem neurodivergência no mercado de trabalho. Além de problemas como desinformação sobre a neurodiversidade, ambientes não inclusivos, que não são adaptados com a iluminação necessária, onde apresentam barulhos excessivos. Nesse sentido, a pesquisa objetiva desenvolver uma plataforma online que ofereça simulações de entrevistas de emprego e forneça feedbacks personalizados para auxiliar jovens e adultos neurodivergentes na preparação para o mercado de trabalho. A pesquisa foi conduzida em diferentes contextos e com diversas categorias de participantes, destacando a pesquisa qualitativa como atuante, utilizando questionamentos inclusos na plataforma para análises. Desse modo, por meio dos feedbacks foi percebido os principais problemas enfrentados pelos jovens neurodivergentes como dificuldades de comunicação e adaptação em empresas, necessidade de superar desafios como ambientes não adaptados de acordo com sua neurodivergência. Assim, a pesquisa sobre a criação de uma interface capaz de auxiliar os jovens neurodivergentes a serem inseridos no mercado de trabalho, conseguindo ofertar uma página de fácil acesso, gratuito e que oferece relatórios personalizados para auxiliar jovens a encararem possíveis áreas de afinidade para desenvolvimento empregatício, como também áreas que necessitam de melhoria, com sugestões práticas baseadas nas respostas dos usuários

Palavras-chave: Neurodiversidade. Plataforma. Problemas. Adaptação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 OBJETIVO.....	5
3 MATERIAL E MÉTODOS	6
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	9
5 CONCLUSÕES.....	10
REFERÊNCIAS.....	11
APÊNDICE.....	12
ANEXO.....	13

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, pesquisas sobre a diversidade e inclusão começaram a ter maior destaque no mercado de trabalho, pois, a dificuldade e a falta de acessibilidade à tecnologia no meio profissional para auxiliar na inclusão de pessoas que possuem neurodivergência no mercado de trabalho tem se intensificado segundo Smith (2021). Visando que, todos temos o direito de ingressar no mercado de trabalho. As neurominorias (pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes) são considerados indivíduos que possuem o desenvolvimento neurológico diferente do que é tido como funcionamento “típico” ou “normal” do cérebro humano (Doyle, 2020). Tais grupos sociais têm enfrentado barreiras e desafios de inclusão no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015; Leopoldino & Costa-Coelho, 2017). Questões como essas vêm tendo destaque para que entre em prática o direito igual para todos. No entanto, muitas dessas dificuldades são rotineiras diante de uma sociedade preconceituosa perante tais deficiências. Dessa forma, é necessário evitá-las, de modo a facilitar o alcance dessas pessoas com relação ao emprego desejado.

No ambiente de trabalho, as pessoas neurodivergentes enfrentam problemas como desinformação sobre a neurodiversidade, ambientes não inclusivos, que não são adaptados com a iluminação necessária, onde apresentam barulhos excessivos. Existe também, a falta de espaços silenciosos para concentração, exigências de multitarefas, desafios sensoriais no que diz respeito às pessoas autistas, por exemplo, estas podem apresentar hipersensibilidade a estímulos sensoriais, causados por luzes fortes e ruídos altos. Desse modo, o que é vivenciado no mercado de trabalho reflete na vida dessas pessoas e pode marcar positivamente ou negativamente a carreira delas. Desse modo, pesquisadores como Silva, Montezuma, Dirino (2024), Gonçalves (2019), Silva, Furtado e Andrade (2018), ressaltam em seus trabalhos a dificuldade da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, porém, não especificam apenas a neurodiversidade, mas também as deficiências físicas.

Nesse sentido, a crescente demanda por pessoas no mercado de trabalho é evidente, tanto em empresas públicas quanto privadas, mas essa demanda é limitada para pessoas com deficiência. Esse trabalho busca abordar as dificuldades mencionadas, e facilitar a integridade de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho, criando uma ferramenta que busca beneficiar e auxiliar essas pessoas. Essa ferramenta permite combinar eficiência e facilidade de navegação, com intuito de facilitar o acesso para quem deseja ingressar. Portanto, a pergunta que norteia a pesquisa é, “de que forma podemos ajudar os jovens neurodivergentes na preparação para serem inseridos no mercado de trabalho.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

- Desenvolver uma plataforma online que ofereça simulações de entrevistas de emprego e forneça feedbacks personalizados para auxiliar jovens e adultos neurodivergentes na preparação para o mercado de trabalho.

2.2 Objetivos específicos

- Implementar a interface da plataforma com acessibilidade, utilizando design inclusivo para garantir que pessoas com diferentes tipos de neurodivergência possam utilizá-la de forma eficiente.
- Disponibilizar relatórios personalizados que destacam pontos fortes e áreas que necessitam de melhoria, como também áreas de afinidade com sugestões práticas e recursos adicionais.
- Ofertar um sistema de feedbacks e sugestões de melhorias baseado nas respostas e comportamentos observados durante as entrevistas simuladas;

3 MATERIAL E MÉTODOS

Para o desenvolvimento e avaliação da plataforma WIT (Workplace and Inclusion Together), a pesquisa foi conduzida em diferentes contextos e com diversas categorias de participantes. A seguir, apresentamos uma descrição detalhada dos sujeitos e do objeto de estudo. Dessa forma, a pesquisa foi realizada em ambientes virtuais, para garantir uma compreensão abrangente das necessidades e desafios enfrentados por pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho. As pesquisas foram sucedidas em sites, revistas e organizações que empregam neurodivergentes. Esses ambientes foram selecionados com base em suas diversidades de setores e tamanhos, visando adquirir uma ampla gama de experiências e condições de trabalho. Assim, a caracterização dos participantes incluiu: pessoas com condições como autismo, TDAH, dislexia e outras neurodivergências. Dessa maneira, a seleção desses participantes foi baseada em critérios de inclusão que contemplavam uma variedade de condições e níveis de impacto no ambiente de trabalho.

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa qualitativa que, fundamentada por Minayo (1995), é uma investigação que responde questões peculiares. Nas ciências sociais, ela se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, a pesquisa trabalha com um universo de motivos, significados, crenças, valores e atitudes. O estudo realizado foi de natureza exploratória e aplicada, focado em desenvolver e avaliar uma plataforma tecnológica voltada para a inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho. Este estudo visou compreender as necessidades específicas desse grupo e criar um sistema que atendesse à essas necessidades de forma eficaz.

Nesse sentido, compreende-se que a pesquisa qualitativa deste estudo foi obtida através de um formulário incluso na página da Web com perguntas que contemplam a opinião dos entrevistados, e melhorias que podem ser adaptadas à interface. Essa elaboração teve como objetivo apresentar a página e facilitar a comunicação entre os participantes. Antes do desenvolvimento do sistema WIT, foi realizada uma fase de pesquisa extensiva para compreender as necessidades e desafios enfrentados pelas pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho. Estas observações incluíram entrevistas, questionários, análises de dados existentes e estudos de caso para reunir informações detalhadas sobre as necessidades dos usuários.

O desenvolvimento do sistema WIT (Workplace and Inclusion Together), foi fundamentado nas informações coletadas durante a fase de pesquisa. Inicialmente, foram

definidos os objetivos e o escopo do projeto, com a meta de melhorar a inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente de trabalho, oferecer suporte personalizado e garantir acessibilidade. Este planejamento incluiu a delimitação das funcionalidades que a plataforma deveria fornecer, estabelecendo um plano detalhado para o desenvolvimento do sistema.

Na fase de desenho e prototipagem, foram criados wireframes e protótipos para visualizar a estrutura e as funcionalidades da plataforma. Os wireframes serviram para esboçar as principais telas e a navegação do sistema, proporcionando uma visão clara da interface. A seguir, foram desenvolvidos protótipos interativos que permitiram a validação das ideias de design com os usuários finais. O feedback obtido desses testes ajudou a ajustar e melhorar os protótipos, garantindo que a usabilidade e a acessibilidade estivessem adequadamente atendidas.

O desenvolvimento do sistema propriamente dito envolveu a codificação e a construção do sistema com base nos protótipos e especificações definidas. Utilizaram-se linguagens de programação como JSON, JavaScript, TypeScript e React, além de diversas bibliotecas de dados e armazenamento para suportar as funcionalidades desejadas. Todas as imagens e elementos visuais foram criados internamente, assegurando uma coesão estética e funcional. Adicionalmente, implementou-se um questionário de 19 perguntas para os usuários, que gera um feedback personalizado após três dias, orientando-os sobre como melhorar sua realização profissional.

Após o desenvolvimento, o sistema passou por uma fase rigorosa de testes para garantir seu funcionamento correto e a conformidade com os requisitos de acessibilidade e usabilidade. Foram realizados testes funcionais para verificar o desempenho das funcionalidades implementadas, testes de usabilidade com usuários neurodivergentes e testes de acessibilidade para assegurar que o sistema atendesse às normas e melhores práticas do setor. Os problemas identificados foram corrigidos antes da fase de implementação. Para facilitar a transição, foram oferecidos treinamentos para os usuários e administradores do sistema. Essa fase garantiu que todos pudessem adaptar-se ao novo sistema de forma eficiente e aproveitar ao máximo suas funcionalidades.

Por fim, a manutenção e o suporte contínuos foram estabelecidos para garantir que o sistema permanecesse atualizado e funcional. As atualizações são realizadas com base no feedback dos usuários, e correções de bugs foram feitas prontamente para resolver qualquer problema emergente. Além disso, foi oferecido suporte aos usuários para resolver dúvidas e assegurar o uso eficaz da plataforma. O desenvolvimento do WIT, com seu foco em pesquisas

e orientação para o usuário, assegura que o sistema não somente atenda às necessidades das pessoas neurodivergentes, mas também ofereça uma experiência de uso otimizada e inclusiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante do mencionado, almejou-se que a criação de uma plataforma adaptada para a inclusão de neurodivergentes no mercado de trabalho seja funcional de forma que, a plataforma deve fornecer avaliações que identifiquem as habilidades, interesses e pontos fortes dos usuários neurodivergentes. A intenção da plataforma é o apoio as neurodivergências principalmente em escolas públicas que pouco mencionam essas dificuldades.

A pesquisa em questão apoia-se na análise de uma plataforma projetada para abordar os principais desafios encontrados por jovens neurodivergentes na inserção no mercado de trabalho. Durante a fase de elaboração e teste da WIT, foram realizados estudos de casos com diferentes perfis, incluindo pessoas com dislexia, TDAH e autismo, na tentativa de relacionar todas as necessidades dos usuários e poder auxilia-los por meio dos feedbacks que a plataforma disponibiliza após solução dos questões. Como exposto na figura 2 a seguir, as respostas de uma jovem entrevistada, torna-se relevante ressaltar que nossa plataforma pretende manter um ambiente sigiloso para usuários e por isso, não realizamos divulgação dos nomes ou dados pessoais dos usuários.

```
name: "[REDACTED]",
email: "[REDACTED]",
data: "{\n\"Como você descreveria a cultura da sua empresa em relação à inclu
são de pessoas neurodivergentes e com transtornos psicológicos?\":\n\"está se tor
nando inclusa\", \"Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre suas exp
eriências no mercado de trabalho como uma pessoa neurodivergente ou com transto
rnos psicológicos?\":\n\"não\", \"Quais adaptações ou acomodações você considera e
ssenciais para desempenhar bem seu trabalho?\":\n\"respeito e calma \", \"Quais es
tratégias ou ferramentas você utiliza para gerenciar os desafios no trabalho?\":
\n\"não sei, ainda não trabalho\", \"Quais são suas expectativas e esperanças par
a o futuro em relação à sua carreira e à inclusão no ambiente de trabalho?\":\n
ser melhor e ajudar o mercado de trabalho\", \"Qual é a sua idade?\":\n\"19\", \"Qu
al é a sua área de atuação profissional?\":\n\"Pretendo atuar como designer\", \"S
e sim, qual é a sua posição atual e há quanto tempo você está nessa posição?\":
\n\", \"Você já enfrentou discriminação ou preconceito no trabalho devido ao seu
diagnóstico?\":\n\"sim\", \"Você já participou de algum programa de treinamento o
u desenvolvimento profissional específico para neurodivergentes ou pessoas com
transtornos psicológicos?\":\n\"não\", \"Você possui algum diagnóstico de transtor
no psicológico (ex: depressão, ansiedade, transtorno bipolar)?\":\n\"não\", \"Você
possui algum diagnóstico neurodivergente?\":\n\"Dislexia e tdah\", \"Você se sent
e confortável em revelar seu diagnóstico no local de trabalho? Por quê?\":\n\"sim
, pois pretendo ter um ambiente que me acolha \", \"Você sente que sua condição
afeta sua produtividade ou eficiência no trabalho? Se sim, de que maneira?\":\n
\"não\", \"Você tem sugestões de como as empresas podem melhorar a inclusão e o su
porte para pessoas neurodivergentes e com transtornos psicológicos?\":\n\"sim, pr
omover treinamentos para melhorar seu desenvolvimento na empresa\"}",
```

Figura 2 – Terminal com banco de respostas- Entrevistado 1

Com base nas respostas da entrevistada, percebe-se a desinformação e despreparo desses jovens e posteriormente o receio de ser inserido no mercado de trabalho. Autores como Chammas e Hernández (2022), 5% das crianças no mundo possuem TDAH, para cada 160 crianças, uma é diagnosticada com o TEA. Dentre essas pessoas, nos EUA por exemplo, o

desemprego de neurodivergentes chega a marca de 80%. Nesse sentido, destaca-se como um percentual preocupante para os jovens que saem do ensino médio. A autora ainda destaca que de maneira recente as empresas começaram a visualizar a necessidade de inclusão de pessoas neuroatípicas, destacando que somente em 2016 empresas realizaram movimentos sobre o acolhimento e desenvolvimento desses funcionários. Atualmente, existem empresas como SAP, Hewlett Packard Enterprise, Microsoft, Willis Towers Watson e Ford Motor Company, EY(Austin & Pisano, 2017), além do banco JPMorgan Chase (Bernick, 2022), que buscaram construir seu quadro de funcionários com a inclusão de neurodivergentes.

Outro relato observado no nosso terminal de dados, é sobre as experiências de um entrevistado. Ele descreve que a cultura das empresas ainda possui certos preconceitos e que o mesmo não se sente confortável em revelar seu diagnóstico, pois há julgamentos.

```
data: {
  name: " ",
  email: " ",
  data: "{\n\"Como você descreveria a cultura da sua empresa em relação à inclu
são de pessoas neurodivergentes e com transtornos psicológicos?\":\"\", \"Há alg
o mais que você gostaria de compartilhar sobre suas experiências no mercado de
trabalho como uma pessoa neurodivergente ou com transtornos psicológicos?\":\"
\", \"Quais adaptações ou acomodações você considera essenciais para desempenhar
bem seu trabalho?\":\"interatividade e cuidado com o próximo\", \"Quais estraté
gias ou ferramentas você utiliza para gerenciar os desafios no trabalho?\":\"bus
car me controlar\", \"Quais são suas expectativas e esperanças para o futuro em
relação à sua carreira e à inclusão no ambiente de trabalho?\":\"melhores condi
ções de trabalho e inclusão pois temos capacidade de trabalhar e sermos proati
vos\", \"Qual é a sua idade?\":\"22\", \"Qual é a sua área de atuação profissional
?\":\"Pretendo atuar como biólogo\", \"Se sim, qual é a sua posição atual e há q
uanto tempo você está nessa posição?\":\"\", \"Você já enfrentou discriminação o
u preconceito no trabalho devido ao seu diagnóstico?\":\"sim\", \"Você já partic
ipou de algum programa de treinamento ou desenvolvimento profissional específic
o para neurodivergentes ou pessoas com transtornos psicológicos?\":\"não\", \"Vo
cê possui algum diagnóstico de transtorno psicológico (ex: depressão, ansiedade
, transtorno bipolar)?\": \"não\", \"Você possui algum diagnóstico neurodivergent
e?\": \"Autismo\", \"Você se sente confortável em revelar seu diagnóstico no loca
l de trabalho? Por quê?\": \"não, pois as pessoas julgam muito\", \"Você sente qu
e sua condição afeta sua produtividade ou eficiência no trabalho? Se sim, de qu
e maneira?\": \"sim, pois as pessoas não entendem \", \"Você tem sugestões de com
o as empresas podem melhorar a inclusão e o suporte para pessoas neurodivergent
es e com transtornos psicológicos?\": \"não\"}",
}
```

Figura 3 – Terminal com banco de respostas- Entrevistado 2

O relato mencionado sugere que a cultura de diversas empresas ainda precisam evoluir no que diz respeito a neurodiversidade. Nessa perspectiva, Rabelo e Pilati (2021), destacam que as empresas que não promovem a aceitação da diversidade cognitiva tendem a perpetuar ambientes excludentes, o que impacta negativamente o bem-estar dos trabalhadores neurodivergentes. Apesar de respostas curtas, é possível visualizar um posicionamento rápido e claro ao ser mencionado a relevância da interatividade e cuidado nesse ambiente como adaptações essenciais. Nesse sentido, pode-se afirmar que esses ajustes, feedbacks regulares

e entedimentos das necessidades são peças fundamentais para inclusão, Crompton et al., (2020) discute que ferramentas como ambientes de trabalho flexíveis e treinamento específico para a equipe podem auxiliar na integração de pessoas neurodivergentes e poderia ser mais cobrado em empresas.

Com relação a preconceito citado, visualizamos uma realidade para muitos trabalhadores e candidatos a trabalho neurodivergentes. Pesquisas como estudos como os de Johnson e Joshi (2016) sugerem que o preconceito contra pessoas com condições neurodivergentes é uma barreira significativa para a inclusão. A necessidade de uma educação conscientizadora sobre neurodiversidade contribui para o estigma, tornando essencial a implementação de ferramentas que auxiliem e contribuam para sensibilização da temática desde cedo nas escolas.

Seguidamente, enfatizamos outra entrevista de uma pessoa diagnosticada com TDAH e ansiedade, ela salienta em sua fala as diversas falhas organizacionais com relação a inclusão de indivíduos neurodivergentes.

```
name: "[REDACTED]",
email: "[REDACTED]",
data: "{\n\"Como você descreveria a cultura da sua empresa em relação à inclu
são de pessoas neurodivergentes e com transtornos psicológicos?\":\n\"Há muitas f
alhas\", \"Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre suas experiênci
as no mercado de trabalho como uma pessoa neurodivergente ou com transtornos psi
cológicos?\":\n\"eu gostei, fico ao aguardo do feedback. É uma plataforma que tend
e a ser promissora\", \"Quais adaptações ou acomodações você considera essenciai
s para desempenhar bem seu trabalho?\":\n\"melhores condições para nós\", \"Quais
estratégias ou ferramentas você utiliza para gerenciar os desafios no trabalho?
\":\n\"acompanhamento psicológico\", \"Quais são suas expectativas e esperanças pa
ra o futuro em relação à sua carreira e à inclusão no ambiente de trabalho?\":\n
\"que haja melhorias\", \"Qual é a sua idade?\":\n\"18\", \"Qual é a sua área de at
uação profissional?\":\n\"Pretendo atuar como veterinário\", \"Se sim, qual é a su
a posição atual e há quanto tempo você está nessa posição?\":\n\"\", \"Você já enf
rentou discriminação ou preconceito no trabalho devido ao seu diagnóstico?\":\n
\"sim\", \"Você já participou de algum programa de treinamento ou desenvolvimento
profissional específico para neurodivergentes ou pessoas com transtornos psicol
ógicos?\":\n\"não\", \"Você possui algum diagnóstico de transtorno psicológico (ex
: depressão, ansiedade, transtorno bipolar)?\":\n\"Ansiedade\", \"Você possui algu
m diagnóstico neurodivergente?\":\n\"TDAH\", \"Você se sente confortável em revela
r seu diagnóstico no local de trabalho? Por quê?\":\n\"não devido aos julgamentos
\", \"Você sente que sua condição afeta sua produtividade ou eficiência no traba
lho? Se sim, de que maneira?\":\n\"não\", \"Você tem sugestões de como as empresas
podem melhorar a inclusão e o suporte para pessoas neurodivergentes e com tran
stornos psicológicos?\":\n\"sim, propor um ambiente interativo\"}",
```

Figura 4 – Terminal com banco de respostas- Entrevistado 3

Algumas empresas reconhecem a necessidade dessa inclusão, porém falhas nessa implementação como mencionam em seus estudos Austin e Pisano (2017). É importante evidenciar nesse discurso as expectativas de melhorias com relação a inclusão, visto que é um sentimento comum entre essas pessoas, que esperam um ambiente de trabalho mais receptivo e adaptado às suas necessidades enquanto trabalhador. Além disso, o entrevistado é questionado sobre o impacto na sua produtividade, ele responde que apesar de um ambiente não inclusivo,

essas condições não atrapalham sua produção, o que se configura como um dado valioso, indicando das dificuldades de inclusão e suporte psicológico inadequado, ele ainda consegue manter foco e eficiência em seu trabalho. Desse modo, respaldado por Austin e Pisano (2017) em termos de mercado de trabalho argumentam que quando apoiados, os profissionais neurodivergentes podem ser produtivos e contribuir de maneira significativa para as empresas contratantes.

5 CONCLUSÕES

Diante do que foi exposto nesta pesquisa sobre a criação de uma interface capaz de auxiliar os jovens neurodivergentes a serem inseridos no mercado de trabalho, conseguimos ofertar uma página de fácil acesso, gratuito e que oferece relatórios personalizados para auxiliar jovens a encararem possíveis áreas de afinidade para desenvolvimento empregatício, como também áreas que necessitam de melhoria, com sugestões práticas baseadas nas respostas dos usuários. É lícito destacar que a aplicação dessa interface não pode ser uma substituta de acompanhamento psicológico, mas ela se torna uma grande aliada no processo de descobertas, principalmente de jovens neurodivergentes com vulnerabilidade social que procuram uma vida melhor através do trabalho. Vale ressaltar que pretendemos realizar a ativação da interface oferecendo também, cursos, tutoriais e materiais de treinamento adaptados para desenvolver habilidades técnicas e sociais necessárias para o sucesso no mercado de trabalho.

Dessa forma, defende-se a criação de ferramentas que auxiliem os jovens neurodivergentes que se veem aflitos após a conclusão do ensino médio e até mesmo despreparados para o novo mundo que os esperam. Acredita-se também que a interface desenvolva competências e habilidades na preparação para importantes entrevistas facilitando a argumentação e interação social dos usuários. Portanto, espera-se também que essa pesquisa possa contribuir de maneira significativa para futuras produções de trabalhos que buscam elaborar plataformas que auxiliem o público alvo nessa etapa importante de suas vidas.

REFERÊNCIAS¹

ABREU, Tiago. *O que é neurodiversidade?* São Paulo: Editora, 2022.

Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*.

Autismo em mídia. Autismo no mercado de trabalho. Disponível em <<https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/>> Acesso em: 05 de mai de 2024.

Crompton, C. J., Hallett, S., Ropar, D., Flynn, E., & Fletcher-Watson, S. (2020). 'I never realised everybody felt as happy as I do when I am around autistic people': A thematic analysis of autistic adults' relationships with autistic and neurotypical friends and family. *Autism*, 24(6), 1433–1446.

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.

Johnson, E. E., & Joshi, A. (2016). The invisible barrier: The impact of relational aspects of self-management on disclosure of mental health issues in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*.

KIRBY, Amanda; SMITH, Theo. *Neurodiversity at Work*. Londres: Kogan Page, 2021.

Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 9(22), 853-868.

Leopoldino, C. B., & da Costa Coelho, P. F. (2017). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. DISPONIVEL EM <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em: 04 de mai de 2024.

PONTOTEL. Neurodivergentes no mercado de trabalho. Disponível em <<https://www.pontotel.com.br/neurodivergentes-no-mercado-de-trabalho.html>> Acesso em: 03 de mai de 2024.

Rabelo, V. C., & Pilati, R. (2021). Diversidade no trabalho: Inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão*.

RMSTRONG, Thomas. *Neurodiversity: Discovering the Extraordinary Gifts of Autism, ADHD, Dyslexia, and Other Brain Differences*. Cambridge: Da Capo Lifelong Books, 2011.

SINGER, Judy. *NeuroDiversity: The Birth of an Idea*. Lexington: Judy Singer, 2017.

APÊNDICE

São textos elaborados pelo autor a fim de complementar sua argumentação.

Coloque aqui materiais complementares a pesquisa imprescindíveis à sua compreensão.

ANEXO

São os documentos não elaborados pelo autor, que servem de fundamentação, comprovação ou ilustração, como mapas, leis, estatutos etc.

Os apêndices devem aparecer após as referências, e os anexos, após os apêndices, e ambos devem constar no sumário.