26°ENANCIB
Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
A Amazônia na sociedade global em rede: assimetrias e potencialidades informacionais, tecnológicas e ambientais
Belém, Pará, 09 a 13 de novembro de 2026
Universidade Federal do Pará

XXVI ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - XXVI ENANCIB

ISSN 2177-3688

GT 4 – Gestão da Informação e do Conhecimento

AUTISMO E GESTÃO DA INFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL: CONTRIBUIÇÕES PRELIMINARES PARA UM *FRAMEWORK* DE INCLUSÃO LABORAL

AUTISM AND ORGANIZATIONAL INFORMATION MANAGEMENT: *PRELIMINARY CONTRIBUTIONS TO A WORKPLACE INCLUSION FRAMEWORK*

Adriane Portello Vieira – Universidade Federal do Paraná (UFPR)
Genilson Geraldo – Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho tem sido objeto de crescente interesse acadêmico, especialmente diante dos desafios relacionados à participação social, à acessibilidade e à permanência em ambientes organizacionais. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo mapear a produção científica relacionada à inclusão de pessoas autistas em contextos laborais e organizacionais, identificando aspectos informacionais e suas possíveis contribuições para a Gestão da Informação Organizacional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica em bases nacionais e internacionais, com buscas em português, inglês e espanhol. Os resultados evidenciaram escassez de estudos que articulem a inclusão laboral de pessoas autistas à Gestão da Informação. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram selecionadas cinco publicações para análise, nas quais foram identificados aspectos relacionados à comunicação organizacional, ao acesso à informação, à conscientização institucional e à redução de barreiras informacionais para a inclusão laboral de pessoas autistas. A análise permitiu sistematizar cinco dimensões preliminares: acessibilidade informacional, comunicação organizacional inclusiva, conscientização institucional, adequação dos fluxos informacionais e reconhecimento das necessidades informacionais, que articuladas, constituem subsídios para a construção de um *framework* de inclusão laboral orientado pela Gestão da Informação. Conclui-se que existe uma lacuna científica sobre o tema, reforçando a necessidade de pesquisas que aprofundem a compreensão das contribuições da Gestão da Informação para a acessibilidade informacional e a inclusão de pessoas autistas em contextos organizacionais.

Palavras-chave: autismo; gestão da informação; inclusão informacional; acessibilidade informacional.

Abstract: The inclusion of autistic individuals in the labor market has become a growing subject of academic interest, particularly in light of challenges related to social participation, accessibility, and retention within organizational environments. In this context, this study

aimed to map the scientific literature related to the inclusion of autistic individuals in labor and organizational contexts, identifying informational aspects and their potential contributions to Organizational Information Management. This is a qualitative, exploratory, and descriptive study, conducted through a literature review of national and international databases, with searches performed in Portuguese, English, and Spanish. The results revealed a scarcity of studies linking the workplace inclusion of autistic individuals to Information Management. After applying the inclusion and exclusion criteria, five publications were selected for analysis, n which aspects related to organizational communication, access to information, institutional awareness, and the reduction of informational barriers to the workplace inclusion of autistic individuals were identified. The analysis enabled the systematization of five preliminary dimensions: informational accessibility, inclusive organizational communication, institutional awareness, adaptation of information flows, and recognition of information needs, which, taken together, provide a basis for the development of a workplace inclusion *framework* guided by Information Management. It is concluded that a scientific gap exists on this topic, reinforcing the need for further research to deepen the understanding of the contributions of Information Management to informational accessibility and the inclusion of autistic individuals in organizational contexts.

Keywords: Autism; information resources management; informational inclusion; informational accessibility.

1 INTRODUÇÃO

As transformações contemporâneas no mundo do trabalho têm ampliado as discussões acerca da diversidade, inclusão e acessibilidade nas organizações, exigindo novas perspectivas de gestão capazes de reconhecer as múltiplas formas de interação humana, comunicação e produção do conhecimento (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Nesse contexto, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) emerge como uma temática relevante para os estudos organizacionais e informacionais, especialmente diante dos desafios relacionados à inclusão laboral, à permanência no ambiente de trabalho e à construção de práticas institucionais mais acessíveis e humanizadas.

Sob essa perspectiva, a Gestão da Informação Organizacional apresenta potencial significativo para compreender como os fluxos informacionais, os processos comunicacionais, as barreiras cognitivas e as dinâmicas de compartilhamento de informação influenciam diretamente as experiências profissionais de pessoas autistas.

Assim, o presente estudo busca apresentar contribuições preliminares para a construção de um *framework* de inclusão laboral orientado pela Gestão da Informação, considerando a necessidade de ambientes organizacionais mais inclusivos, acessíveis e alinhados aos princípios da diversidade e da justiça informacional. Nesse sentido, busca-se, a

partir da literatura analisada, sistematizar dimensões informacionais preliminares capazes de subsidiar a posterior construção desse *framework*, sem a pretensão, nesta etapa da pesquisa, de apresentar um modelo definitivo ou validado.

Nesta perspectiva, nesta pesquisa indaga-se quais contribuições a literatura científica apresenta para a compreensão dos aspectos informacionais relacionados à inclusão de pessoas autistas em contextos organizacionais? Desta forma, tem-se como objetivo mapear a produção científica relacionada à inclusão informacional de pessoas autistas, identificando tendências, desafios e contribuições para a gestão da informação organizacional.

2 AUTISMO, NEURODIVERSIDADE E TRABALHO

Até o final da década de 1950, profissionais da saúde constituíam a principal voz nas discussões públicas sobre o autismo (Abreu, 2022). Esse cenário começou a se modificar à medida que mães e pais de pessoas autistas passaram a participar mais ativamente da produção de conhecimento, do debate científico e da formulação de políticas públicas, ampliando as discussões sobre diferentes formas de compreender o autismo, destacando-se o conceito de neurodiversidade.

Segundo Abreu (2022), a socióloga australiana Judy Singer desenvolveu o conceito de neurodiversidade, que estabelece ser uma analogia com a biodiversidade e refere-se à pluralidade neurocognitiva presente nas populações humanas. E ao revisitar o conceito no final da década de 2010, a socióloga passou a enfatizar a neurodiversidade como uma questão de conservação e respeito à diversidade humana, atribuindo-lhe um objetivo político que ultrapassa a simples classificação das diferenças neurológicas.

Abreu (2022) destaca ainda, que para designar indivíduos com diferenças neurológicas, passou-se a adotar o termo neurodivergente, criado pela ativista norte americana Kassiane Asasumasu, reservando o conceito de neurodiversidade para se referir à diversidade neurológica presente na sociedade.

As discussões sobre neurodiversidade repercutem em diferentes esferas da vida social, entre elas o trabalho. Embora avanços legais e sociais tenham ampliado o debate sobre inclusão, a participação de pessoas autistas no mercado de trabalho ainda é marcada por desafios relacionados tanto às características do autismo quanto às barreiras presentes nos ambientes organizacionais.

Leopoldino e Coelho (2018) destacam que fatores como preconceito, desconhecimento sobre o TEA e ausência de suporte adequado podem dificultar o ingresso e a permanência desses profissionais nas organizações.

Os obstáculos à inclusão profissional de pessoas autistas revelam que a permanência e a participação no trabalho envolvem não apenas aspectos individuais, mas também condições relacionadas à comunicação e ao acesso à informação. Dessa forma, é imprescindível discutir como os processos informacionais podem contribuir para a redução de barreiras e para a promoção de ambientes organizacionais mais acessíveis e inclusivos.

3 GESTÃO DA INFORMAÇÃO, ACESSIBILIDADE E JUSTIÇA INFORMACIONAL EM AMBIENTES ORGANIZACIONAIS

A Gestão da Informação pode ser compreendida como um conjunto articulado de processos relacionados à identificação das necessidades informacionais, aquisição, organização e armazenamento, desenvolvimento de produtos e serviços, distribuição e uso da informação. Choo (2003) propõe esses elementos como processos correlatos e contínuos da administração da informação, voltados a possibilitar que a organização transforme informação em compreensão, conhecimento e ação.

Essa perspectiva evidencia que as necessidades informacionais não são homogêneas ou estáticas. Choo (2003) ressalta seu caráter dinâmico e multifacetado, destacando que sua compreensão exige considerar o ambiente em que a informação é utilizada, os grupos de usuários e os problemas por eles enfrentados. Nessa perspectiva, a efetividade dos processos informacionais depende não apenas da disponibilidade da informação, mas também das condições de sua produção, organização, circulação e uso pelos diferentes sujeitos organizacionais.

No contexto organizacional, Pinho Neto (2010) amplia essa compreensão ao destacar a necessidade de conhecer as demandas informacionais dos diversos públicos e de estabelecer relações bilaterais de troca de informação. Para o autor, os sujeitos devem participar dos processos de Gestão da Informação, contribuindo com opiniões, críticas, demandas informacionais e sugestões, evidenciando uma dimensão participativa da Gestão da Informação e sua relação com a cultura organizacional. O autor também ressalta que a Gestão da Informação não deve ser reduzida a procedimentos de organização, distribuição e

controle da informação orientados apenas à produtividade, uma vez que esses processos são atravessados por valores, princípios, hábitos e práticas institucionais.

A articulação dessas perspectivas permite compreender que a Gestão da Informação, em ambientes organizacionais diversos, pressupõe o reconhecimento dos sujeitos e de suas diferentes necessidades informacionais. Nessa direção, torna-se relevante considerar não apenas se a informação está disponível, mas também se pode ser acessada, compreendida, compartilhada e utilizada em condições compatíveis com as necessidades dos trabalhadores. Essa abordagem aproxima a Gestão da Informação das discussões sobre acessibilidade e da Justiça Informacional.

A inclusão de pessoas autistas nos ambientes organizacionais pode ser analisada a partir da perspectiva da Justiça Informacional. Para Mathiesen (2015, p. 1, tradução nossa), a Justiça Informacional refere-se ao tratamento justo das pessoas enquanto "buscadoras, fontes e sujeitos da informação". Segundo a autora, esse tratamento justo envolve três dimensões complementares: a distributiva, relacionada ao acesso equitativo à informação; a participatória, vinculada à possibilidade de contribuir para a produção e circulação do conhecimento; e a de reconhecimento, associada à representação justa dos indivíduos e grupos nos sistemas informacionais.

No campo da Ciência da Informação, Silva *et al.* (2021) ampliam a discussão proposta por Mathiesen (2015) ao enfatizar que a Justiça Informacional exige o reconhecimento dos sujeitos em seus contextos socioculturais, considerando diferentes formas de interação com a informação e de produção de sentido. Neste âmbito, a participação dos indivíduos nos processos informacionais não depende apenas da existência da informação, mas também de condições que possibilitem seu acesso, compreensão e uso de maneira compatível com suas necessidades e características. Reforçando essa perspectiva, Sena (2023) destaca que a Justiça Informacional contribui para a promoção da equidade e da representatividade nos ambientes em que a informação é produzida, compartilhada e utilizada.

As discussões sobre Justiça Informacional dialogam com o conceito de acessibilidade informacional. Para Souza *et al*. (2013), a acessibilidade informacional refere-se às condições que possibilitam aos sujeitos acessar, compreender e utilizar a informação de forma efetiva. As autoras destacam que a ausência dessas condições pode comprometer a participação social e o exercício da cidadania por diferentes grupos. Nessa perspectiva, a acessibilidade informacional constitui um elemento fundamental para a efetivação da Justiça Informacional,

uma vez que o acesso, a participação e o reconhecimento dos sujeitos nos processos informacionais dependem da existência de informações compreensíveis e adequadas às suas necessidades.

Quando observados sob a perspectiva da inclusão de pessoas autistas nos ambientes organizacionais, os princípios da Justiça Informacional e da acessibilidade informacional evidenciam que a participação no trabalho não depende apenas da existência de informações disponíveis, mas também de condições que favoreçam sua compreensão, utilização e compartilhamento. Barreiras informacionais e comunicacionais podem limitar a participação desses indivíduos nos processos organizacionais, comprometendo sua inclusão e permanência no trabalho. Nesse contexto, a Lei nº 12.764/2012 estabelece entre suas diretrizes o estímulo à inserção da pessoa com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência (Brasil, 2012).

Nesse cenário, a Gestão da Informação Organizacional pode contribuir para a efetivação da acessibilidade e da justiça informacional ao considerar as diferentes necessidades informacionais dos trabalhadores e as condições de produção, organização, circulação e uso da informação nos ambientes de trabalho. Como destacam Souza *et al*. (2013), a falta de acesso informacional por parte das pessoas com deficiência dificulta sua participação social e política, reduzindo sua condição de cidadania. Dessa forma, práticas de Gestão da Informação orientadas pela acessibilidade informacional podem contribuir para a redução de barreiras informacionais e favorecer a inclusão e a permanência de pessoas autistas nos contextos organizacionais.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se quanto à sua abordagem, como qualitativa, por buscar compreender e interpretar as discussões presentes na literatura científica acerca das relações entre autismo, informação, inclusão informacional e gestão da informação no contexto laboral e organizacional. Em relação aos objetivos, o estudo possui caráter exploratório e descritivo, uma vez que pretende ampliar a compreensão sobre a temática, identificar abordagens teóricas recorrentes e descrever tendências, perspectivas e lacunas presentes nas publicações científicas da área da Ciência da Informação e áreas correlatas.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, a pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, considerando produções científicas indexadas nas bases de

dados Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Base de Dados Referenciais de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI), CAPES, Web of Science (WoS) e na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO).

Para esse procedimento, foram utilizadas estratégias de busca com os seguintes descritores e operadores booleanos: *"autismo AND trabalho AND informação", "autismo AND informação", "autismo AND gestão da informação", "inclusão informacional", "acessibilidade informacional"* nos idiomas português, espanhol e inglês. As buscas foram aplicadas nos campos de título, resumo e palavras-chave, conforme as possibilidades disponibilizadas por cada base de dados.

Para a seleção dos estudos, foram considerados trabalhos completos publicados em português, espanhol ou inglês, disponibilizados em acesso aberto, incluindo artigos científicos revisados por pares, dissertações e teses. A seleção foi realizada mediante leitura dos títulos, resumos e palavras-chave dos registros recuperados, buscando identificar sua aderência ao objeto da pesquisa. Foram considerados os estudos que abordavam o autismo e apresentavam relação com a inclusão em contextos laborais ou organizacionais. Foram excluídos os trabalhos que, a partir desses elementos, não apresentavam relação com o objeto investigado, especialmente aqueles centrados em outros contextos sem articulação com a inclusão laboral ou organizacional de pessoas autistas.

Além disso, foi estabelecido um recorte temporal compreendendo o período de 2013 a 2026, buscando identificar a evolução das discussões científicas sobre a temática no período posterior à promulgação da Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA (Brasil, 2012).

Os quantitativos obtidos correspondem à soma bruta dos registros recuperados nas diferentes bases e estratégias de busca. Não foi realizado procedimento formal de deduplicação entre bases ou entre estratégias, de modo que o total de registros recuperados pode conter duplicatas e não corresponde, necessariamente, ao número de documentos distintos identificados.

Após a etapa de seleção, cinco estudos compuseram o corpus da pesquisa e foram submetidos à leitura e análise, buscando identificar contribuições relacionadas às condições de inclusão e permanência de pessoas autistas nos ambientes de trabalho. Embora os estudos selecionados não abordassem diretamente a inclusão laboral de pessoas autistas sob a

perspectiva da Gestão da Informação, apresentaram elementos que possibilitaram sua análise sob uma perspectiva informacional.

Na etapa de leitura analítica, as contribuições recorrentes dos estudos selecionados foram agrupadas por aproximação temática, buscando identificar elementos informacionais e organizacionais associados à inclusão laboral de pessoas autistas. A análise considerou aspectos relacionados ao acesso e à compreensão da informação, às práticas de comunicação, ao conhecimento sobre o autismo no ambiente organizacional, à circulação da informação e ao reconhecimento das necessidades dos trabalhadores. Esse procedimento permitiu sistematizar cinco dimensões preliminares: acessibilidade informacional; comunicação organizacional inclusiva; conscientização institucional; adequação dos fluxos informacionais; e reconhecimento das necessidades informacionais. Essas dimensões foram utilizadas como categorias de síntese dos achados e como subsídios preliminares para a construção do *framework* de inclusão laboral a ser aprofundado em etapa posterior da pesquisa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos procedimentos metodológicos estabelecidos para a revisão bibliográfica, foram realizadas buscas nas bases de dados selecionadas, considerando os descritores e critérios de inclusão definidos na seção anterior.

A Tabela 1 a seguir apresenta uma síntese dos resultados obtidos, contemplando as bases de dados investigadas, as estratégias de busca utilizadas e o quantitativo de trabalhos recuperados em cada plataforma, possibilitando uma visão inicial do panorama da produção científica relacionada à temática investigada.

Tabela 1 - Registros recuperados por base de dados e estratégia de busca

Base de dados	**Estratégia de busca**					
	“autismo AND trabalho AND informação”	“autismo AND Informação”	“autismo AND gestão da informação”	“Inclusão Informacional”	"Acessibilidade Informacional"	Total de registros recuperados

Brapci	6	14	1	246	59	326
WoS	78	0	0	11	11	100
Scielo	1	1	1	2	15	20
Capes	11	38	1	117	49	216
BDTD	62	141	13	9	24	249
Total						**911**

Fonte: elaboração própria (2026).

Os resultados apresentados na Tabela 1 totalizaram 911 registros recuperados nas bases de dados e estratégias de busca investigadas. Esse quantitativo corresponde à soma bruta dos resultados e pode incluir registros duplicados entre bases ou entre diferentes estratégias de busca. A partir da leitura dos títulos, resumos e palavras-chave e da análise de aderência ao objeto da pesquisa, cinco estudos foram selecionados para compor o corpus de análise.

Observou-se predominância de estudos voltados à educação inclusiva, acessibilidade em contextos educacionais e inclusão social de forma ampla. Entre os estudos selecionados, não foram identificadas pesquisas que abordassem diretamente a inclusão laboral de pessoas autistas sob a perspectiva da Gestão da Informação. Entretanto, os trabalhos apresentaram elementos relacionados à comunicação, ao acesso à informação, à conscientização e às necessidades dos trabalhadores, possibilitando sua análise à luz do referencial da Gestão da Informação.

Diante desse cenário, os estudos selecionados foram analisados quanto à autoria, ano de publicação, fonte de publicação e abordagem temática. O Quadro 1 apresenta a caracterização das publicações que compõem o *corpus* da pesquisa.

Quadro 1 – Caracterização dos estudos selecionados

Base de dados	Autoria	Ano	Abordagem
Scielo	Aydos	2016	Pesquisa etnográfica. Discute barreiras organizacionais associadas à gestão, comunicação informacional no ambiente de trabalho.

Capes	Talarico; Pereira; Goyos,	2019	Revisão bibliográfica. Discute barreiras relacionadas à comunicação, adaptação às rotinas e procedimentos de trabalho, organização e planejamento, além do estigma associado à inclusão laboral de adultos autistas.
Capes	Gomes; Bastos, Gomes	2023	Pesquisa bibliográfica e documental. Necessidade de informação sobre especificidades do autismo para reduzir preconceitos e ampliar inclusão no trabalho.
BDTD	Pereira	2025	Dissertação. Analisa barreiras sociais e informacionais relacionadas à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho
WoS	Fong *et al.*	2021	Revisão sistemática sobre empregabilidade de pessoas autistas. Discute fatores que influenciam a inserção e permanência no mercado de trabalho, destacando a importância do suporte vocacional, adaptações organizacionais e estratégias de apoio à inclusão profissional.

Fonte: elaboração própria (2026).

Os estudos selecionados, apresentados no Quadro 1, demonstram que a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho é influenciada por fatores que vão além das características associadas ao TEA, envolvendo aspectos sociais, organizacionais e informacionais.

Contudo, observa-se que os autores atribuem pesos distintos a esses fatores: Aydos (2016), por exemplo, enfatiza as barreiras produzidas pelas próprias organizações, destacando a influência de normas sociais implícitas, práticas de gestão e processos comunicacionais que dificultam a inclusão profissional. Em perspectiva semelhante, Pereira (2025) associa as dificuldades de inserção e permanência no trabalho a mecanismos de exclusão social e capacitismo, indicando que os obstáculos enfrentados por pessoas autistas não podem ser compreendidos apenas a partir de características individuais. Por outro lado, Talarico, Pereira e Goyos (2019) destacam barreiras relacionadas à comunicação, à adaptação às rotinas e procedimentos de trabalho e ao estigma, enquanto Gomes, Bastos e Gomes (2023) ressaltam a necessidade de ampliar o acesso à informação e a conscientização sobre o autismo. Em conjunto, esses estudos evidenciam a importância de aspectos comunicacionais e do conhecimento sobre o TEA para os processos de inclusão. Já Fong *et al*. (2021) concentram

sua análise em intervenções voltadas à empregabilidade, enfatizando a importância de suporte vocacional, adaptações organizacionais e desenvolvimento de habilidades para promover a inserção profissional de pessoas autistas.

Embora partam de perspectivas distintas, os estudos apresentam elementos relacionados à comunicação, ao acesso à informação, ao conhecimento sobre o autismo, às necessidades dos trabalhadores e aos suportes oferecidos no ambiente laboral. Analisados sob a perspectiva da Gestão da Informação, esses elementos permitem discutir como processos informacionais e comunicacionais podem interferir na inclusão e na permanência de pessoas autistas no trabalho. Entretanto, não foram identificados, entre os estudos selecionados, trabalhos que abordassem diretamente a inclusão laboral de pessoas autistas sob a perspectiva da Ciência da Informação ou da Gestão da Informação.

Essa constatação evidencia uma lacuna na literatura científica, uma vez que aspectos informacionais são frequentemente mencionados como elementos relevantes para a inclusão, mas pouco explorados sob a perspectiva dos processos, fluxos e práticas de Gestão da Informação. Dessa forma, os resultados reforçam a necessidade de ampliar investigações que articulem autismo, acessibilidade informacional e Gestão da Informação em contextos organizacionais e laborais.

À luz do referencial da Ciência da Informação e da Gestão da Informação, os resultados sugerem que a inclusão de pessoas autistas no ambiente de trabalho não depende apenas da disponibilidade de informações, mas também da forma como estas são organizadas, comunicadas, compartilhadas e apropriadas pelos diferentes atores organizacionais. Nesse sentido, processos de gestão voltados à acessibilidade informacional podem contribuir para a redução de barreiras comunicacionais, para a construção de ambientes mais acolhedores e para o fortalecimento de práticas institucionais comprometidas com a diversidade e a inclusão. Essa interpretação dialoga com Choo (2003), ao compreender a Gestão da Informação como um conjunto articulado de processos que envolve a identificação de necessidades, a organização, a distribuição e o uso da informação.

A informação, quando gerida de forma estratégica e inclusiva, torna-se um recurso capaz de apoiar tanto a tomada de decisão organizacional quanto a promoção da equidade no contexto laboral. Nessa direção, Pinho Neto (2010) destaca a importância de reconhecer as demandas informacionais dos diferentes públicos e favorecer sua participação nos processos informacionais organizacionais. Além disso, a limitada produção científica

identificada nesta revisão revela oportunidades para o desenvolvimento de agendas de pesquisa interdisciplinares que aproximem os estudos sobre autismo dos campos da Ciência da Informação e da Gestão da Informação.

5.1 DIMENSÕES PRELIMINARES PARA UM *FRAMEWORK* DE INCLUSÃO LABORAL

A análise conjunta dos cinco estudos selecionados permitiu identificar elementos recorrentes relacionados aos processos informacionais e organizacionais envolvidos na inclusão laboral de pessoas autistas. A partir da aproximação temática desses elementos, foram sistematizadas cinco dimensões preliminares: acessibilidade informacional; comunicação organizacional inclusiva; conscientização institucional; adequação dos fluxos informacionais; e reconhecimento das necessidades informacionais. Essas dimensões não constituem, nesta etapa, um *framework* definitivo ou validado, mas representam uma síntese estruturada dos achados da revisão e oferecem subsídios para sua construção posterior.

As dimensões identificadas no Quadro 2 apresentam caráter complementar e inter-relacionado, uma vez que o reconhecimento das necessidades informacionais dos trabalhadores pode orientar a promoção da acessibilidade informacional, a adequação dos processos comunicacionais e a organização dos fluxos de informação. Paralelamente, a conscientização institucional contribui para que essas práticas sejam compreendidas e incorporadas ao contexto organizacional. Dessa forma, a articulação entre as cinco dimensões evidencia possibilidades de atuação da Gestão da Informação na redução de barreiras informacionais e comunicacionais e na promoção da inclusão e permanência de pessoas autistas no ambiente de trabalho.

Quadro 2 – Dimensões preliminares para a construção de um *framework* de inclusão laboral orientado pela Gestão da Informação

Dimensão	Síntese	Contribuição para a inclusão laboral
Acessibilidade informacional	Condições para que informações organizacionais sejam acessíveis, compreensíveis e utilizáveis.	Redução de barreiras no acesso e uso da informação necessária à atuação profissional.
Comunicação organizacional inclusiva	Utilização de linguagens, formatos e práticas comunicacionais claras e compatíveis com diferentes	Favorecimento da compreensão, da interação e da participação dos trabalhadores nos processos organizacionais.

	formas de interação com a informação.	
Conscientização institucional	Ampliação do conhecimento sobre autismo e neurodiversidade entre gestores e trabalhadores.	Redução de estigmas e preconceitos e fortalecimento de práticas organizacionais inclusivas.
Adequação dos fluxos informacionais	Organização da circulação e do compartilhamento da informação entre trabalhadores, gestores, setores e processos organizacionais.	Redução de lacunas e barreiras na circulação das informações necessárias à atuação e à participação no trabalho.
Reconhecimento das necessidades informacionais	Identificação das diferentes necessidades e formas de interação dos trabalhadores com a informação.	Possibilidade de adequação dos processos informacionais às características e demandas individuais.

Fonte: elaboração própria (2026).

A primeira dimensão, acessibilidade informacional, relaciona-se às condições que possibilitam o acesso, a compreensão e o uso efetivo das informações no ambiente de trabalho. Essa dimensão encontra respaldo em Souza et al. (2013), para quem a acessibilidade informacional constitui condição necessária à participação dos sujeitos, e dialoga com os estudos analisados ao evidenciar a importância de condições que favoreçam o acesso, a compreensão e o uso da informação no contexto laboral.

A comunicação organizacional inclusiva relaciona-se às formas pelas quais as informações são comunicadas e compreendidas no ambiente de trabalho. Pereira (2025) evidencia a relevância de estratégias de comunicação claras, objetivas e acessíveis, incluindo a utilização de recursos escritos e visuais, enquanto Aydos (2016) demonstra que práticas comunicacionais e de gestão podem produzir barreiras à participação de trabalhadores autistas.

A adequação dos fluxos informacionais, por sua vez, refere-se à forma como as informações circulam e são compartilhadas entre os diferentes atores e processos organizacionais. À luz da Gestão da Informação, essa dimensão aponta para a necessidade de organizar os processos informacionais de modo que as informações necessárias à atuação profissional circulem de maneira acessível e compatível com as necessidades dos trabalhadores.

A conscientização institucional refere-se à necessidade de ampliar o conhecimento sobre autismo e neurodiversidade nos ambientes de trabalho. Os estudos de Gomes, Bastos e Gomes (2023) e Pereira (2025) indicam que a ampliação do conhecimento e a disseminação de informações sobre o autismo podem contribuir para reduzir preconceitos e favorecer práticas organizacionais inclusivas. Essa dimensão demonstra que a informação não atua apenas como recurso operacional, mas também como elemento capaz de influenciar percepções, atitudes e práticas institucionais.

Por sua vez, o reconhecimento das necessidades informacionais aproxima-se da dimensão de reconhecimento da Justiça Informacional discutida por Mathiesen (2015), ao considerar que os sujeitos apresentam diferentes características e formas de interação com a informação. Nesse sentido, ambientes organizacionais inclusivos pressupõem não apenas disponibilizar informações, mas compreender como diferentes trabalhadores acessam, interpretam e utilizam essas informações. Essa compreensão também dialoga com Choo (2003), para quem as necessidades informacionais são dinâmicas e multifacetadas e devem ser compreendidas considerando o ambiente de uso da informação e os diferentes grupos de usuários.

As cinco dimensões apresentam caráter interdependente. O reconhecimento das necessidades informacionais dos trabalhadores orienta a promoção da acessibilidade e a adequação da comunicação; essas condições demandam fluxos informacionais organizados e acessíveis; e a conscientização institucional contribui para que tais práticas sejam reconhecidas e incorporadas à cultura e aos processos organizacionais. Assim, a Gestão da Informação pode atuar de maneira transversal, articulando essas dimensões na produção, organização, circulação, acesso e uso da informação.

Essas dimensões constituem, portanto, contribuições preliminares para a construção de um *framework* orientado à inclusão laboral de pessoas autistas. Ressalta-se, contudo, que sua proposição decorre de um *corpus* bibliográfico reduzido e deverá ser aprofundada e validada em etapas posteriores da pesquisa de mestrado, não configurando, neste momento, um modelo conclusivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo mapear a produção científica sobre autismo, informação e Gestão da Informação. Os resultados evidenciam que, embora exista um

conjunto de pesquisas voltadas à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, ainda são escassos os estudos que articulam de forma explícita essa temática aos processos informacionais e à Gestão da Informação. Nesse sentido, o objetivo proposto foi alcançado, uma vez que foi possível identificar tendências, abordagens e lacunas presentes na literatura analisada.

A análise da produção científica indica que as discussões sobre inclusão de pessoas autistas frequentemente envolvem dimensões organizacionais, comunicacionais e informacionais. Elementos como acesso à informação, comunicação organizacional, conscientização institucional e barreiras informacionais aparecem de forma recorrente nos estudos selecionados, evidenciando a relevância dos processos informacionais para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos.

A análise permitiu ainda sistematizar cinco dimensões informacionais e organizacionais recorrentes: acessibilidade informacional, comunicação organizacional inclusiva, conscientização institucional, adequação dos fluxos informacionais e reconhecimento das necessidades informacionais. Articuladas, essas dimensões constituem contribuições preliminares para a construção de um *framework* de inclusão laboral orientado pela Gestão da Informação, indicando que a inclusão não depende apenas da disponibilidade de informação, mas também das condições de acesso, compreensão, circulação, comunicação e adequação às necessidades dos trabalhadores.

Entretanto, considerando o caráter exploratório da pesquisa e o reduzido número de estudos que compõem o *corpus*, as dimensões propostas não configuram um *framework* definitivo ou validado. Constituem uma síntese conceitual preliminar a ser aprofundada no desenvolvimento da pesquisa de mestrado, incluindo sua discussão teórica, operacionalização e posterior validação. Nesse sentido, investigações futuras poderão ampliar a compreensão sobre o papel dos processos e práticas de Gestão da Informação na construção de ambientes organizacionais mais acessíveis, inclusivos e comprometidos com a neurodiversidade.

REFERÊNCIAS

ABREU, T. **O que é neurodiversidade?** Goiânia: Cânone Editorial, 2022.

AYDOS, V. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizontes Antropológicos**, [*s.l.*], v. 22, n. 46, p. 329-358, 2016. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/ha/a/k4TvVwkTFm9PmjcmMLDgmLR/abstract/?lang=pt. Acesso em: 24 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 24 maio 2026.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento**: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. São Paulo: Senac, 2003.

FONG, C. J.; TAYLOR, J.; BERDYYEVA, A.; MCCLELLAND, A. M.; MURPHY, K. M.; WESTBROOK, J. D. Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: a systematic review update. **Campbell Systematic Reviews**, [*s.l.*], v. 17, n. 3, p. 1-23, 2021. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37052419/. Acesso em: 06 jun. 2026.

GOMES, I. M.; BASTOS, W. L.; GOMES, V. L. Transtorno do espectro autista e os desafios da inclusão no mercado de trabalho. **Revista Diálogos Interdisciplinares**: GEPFIP, Mato Grosso do Sul, v. 2, n. 12, p. 105-118, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/deaint/article/view/20088. Acesso em: 24 maio 2026.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **Revista Economia & Gestão**, Minas Gerais, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2018. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660. Acesso em: 24 maio 2026.

MATHIESEN, K. Informational Justice: a conceptual framework for social justice in library and information services. **Library Trends**, [*s.l.*], v. 64, n. 2, p. 198-225, 2015. Disponível em: https://muse.jhu.edu/article/610076. Acesso em: 01 jun. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL (ONU BR). **OIT**: Empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão ainda é desafio no mundo corporativo. Brasília, DF, 09 nov. 2021. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/157418-oit-empresas-est%C3%A3o-atentas-%C3%A0-diversidade-mas-inclus%C3%A3o-ainda-%C3%A9-desafio-no-mundo-corporativo. Acesso em: 23 maio 2026.

PEREIRA, K. F. A. **A pessoa com transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho**: desafios e vivências de inclusão social. 2025. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade) -, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025. Disponível em: https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/6107. Acesso em: 25 maio 2026.

PINHO NETO, Júlio Afonso Sá de. Ética, responsabilidade social e gestão da informação nas organizações. **Informação & Sociedade**: Estudos, Paraíba, v. 20, n. 3, 2010. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/ies/article/view/7370. Acesso em: 10 set. 2026.

SENA, P. Justiça informacional em ciência, tecnologia e inovação no Brasil: reflexões e ações necessárias em ciência da informação. **Encontros Bibli**: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, Santa Catarina, v. 28, p. 1-19, 2023. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/93046. Acesso em: 06 jun. 2026.

SILVA, F. C. G.; GARCEZ, D. C.; ROMEIRO, N. L.; FEVRIER, P. R.; ALVES, A. P. M. Justiça para quem? justiça social, informacional, racial e de gênero em bibliotecas. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 21., 2021, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: IBICT/UFRJ/ANCIB, 2021. p. 1-16. Disponível em: https://cip.brapci.inf.br//download/193588. Acesso em: 11 jun. 2026.

SOUZA, M. S. de; COSTA, M. de F. O.; TABOSA, H. R.; ARARIPE, F. M. A. Acessibilidade e inclusão informacional. **Informação & Informação**, Paraná, v. 18, n. 1, p. 1-16, 2013. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/12173. Acesso em: 31 maio 2026.

TALARICO, M. V. T. S.; PEREIRA, A. C. S.; GOYOS, A. C. N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, [*s.l.*], v. 32, p. 119, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/39795. Acesso em: 25 maio 2026.