

**Etec – Escola Técnica de Sapopemba**  
**Curso Técnico de Administração**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO ADMINISTRATIVO**  
**PARA PESSOAS NEURODIVERGENTES**

**São Paulo**  
**2024**

**Etec – Escola Técnica de Sapopemba**

Emillin Lemes

Rafael Soares

Tatiana Lima

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO ADMINISTRATIVO  
PARA PESSOAS NEURODIVERGENTES**

**São Paulo**

**2024**

## Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>5</b>
<b>PROBLEMATICA</b> .....	<b>5</b>
<b>HIPOTESE</b> .....	<b>5</b>
<b>OBJETIVO GERAL</b> .....	<b>6</b>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b> .....	<b>6</b>
<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>6</b>
<b>1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA NEURODIVERSIDADE</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS NEURODIVERGENTES</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2 CONSEQUÊNCIAS DA EXCLUSÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO</b> .....	<b>9</b>
<b>2. INCLUSÃO NA NEURODIVERGENCIA</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 DIVERSIDADE DE PENSAMENTO E INOVAÇÃO.</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2 AUMENTO DA DIVERSIDADE E MELHORIA DA REPUTAÇÃO DA EMPRESA.</b> .....	<b>11</b>
<b>3. PROPOSTAS DE RESOLUÇÃO PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1 CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2 AMBIENTES SENSORIAIS ADEQUADOS</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3 TECNOLOGIA ASSISTIVA</b> .....	<b>12</b>
<b>3.4 AJUSTES NO PROCESSO SELETIVO</b> .....	<b>12</b>
<b>4. PESQUISA QUANTITATIVA</b> .....	<b>14</b>
<b>1- QUESTÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>2- QUESTÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>3- QUESTÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>4-QUESTÃO</b> .....	<b>16</b>
<b>5- QUESTÃO</b> .....	<b>16</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>17</b>
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>18</b>
<b>7. REFERÊNCIAS WEB GRÁFICAS</b> .....	<b>20</b>

## INTRODUÇÃO

A diversidade e inclusão no ambiente corporativo são temas cada vez mais valorizados no cenário empresarial atual. Em especial, a inclusão de pessoas neurodivergentes — aquelas que possuem variações no funcionamento neurológico, como autismo, TDAH, dislexia e Síndrome de Tourette — representa um avanço significativo rumo a um ambiente de trabalho mais equitativo e enriquecedor. Embora o conceito de neurodiversidade ainda seja relativamente novo para muitos, as empresas estão começando a reconhecer os benefícios e a importância de criar espaços onde todas as formas de diversidade cognitiva sejam valorizadas.

Promover a inclusão de pessoas neurodivergentes não só contribui para uma cultura corporativa mais justa e empática, mas também pode trazer vantagens competitivas substanciais. Indivíduos neurodivergentes frequentemente possuem habilidades únicas e perspectivas inovadoras que podem impulsionar a criatividade e a resolução de problemas dentro das organizações. No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente realizados, é necessário implementar práticas e políticas inclusivas que considerem as necessidades específicas desses indivíduos.

A aceitação da neurodiversidade no ambiente de trabalho é essencial para criar um espaço inclusivo. No entanto, muitas organizações ainda enfrentam resistência interna e preconceitos arraigados que dificultam a aceitação de indivíduos Neurodivergentes. A autora americana Judy Singer, uma das pioneiras na discussão sobre neurodiversidade, ressalta que "neurodiversidade é uma abordagem que vê as diferenças neurológicas como uma variação natural da condição humana" (Singer, 1999). Essa compreensão é fundamental para promover um ambiente de trabalho inclusivo.

A seguir, serão exploradas estratégias eficazes para promover um ambiente corporativo inclusivo e diversificado, focando especialmente na inclusão de pessoas neurodivergentes. Serão discutidos aspectos como treinamento de sensibilização, adaptações no ambiente de trabalho, processos de recrutamento e seleção inclusivos, suporte contínuo e o uso de tecnologias assistivas. Essas práticas não apenas ajudarão a integrar melhor os funcionários neurodivergentes, mas também contribuirão para a construção de uma organização mais inovadora, produtiva e acolhedora para todos.

## **JUSTIFICATIVA**

Embora haja um crescente interesse no tema, ainda há uma carência de estudos empíricos que investiguem em profundidade as práticas inclusivas para pessoas neurodivergentes no contexto brasileiro (ou em outro contexto específico).

A inclusão de pessoas neurodivergentes é um tema de grande relevância social, pois contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equânime. Além disso, a pesquisa pode gerar impactos positivos na vida de milhares de pessoas com neurodiversidades.

## **PROBLEMATICA**

Quais práticas inclusivas são mais eficazes para promover a inclusão de pessoas neurodivergentes e quais são os seus impactos na produtividade, satisfação no trabalho e inovação?

## **HIPOTESE**

1. A inclusão de profissionais neurodivergentes em equipes de trabalho está positivamente correlacionada com o aumento da inovação e da criatividade nas organizações.
2. A implementação de práticas inclusivas específicas para pessoas neurodivergentes, como adaptações no ambiente de trabalho e treinamentos de sensibilização, contribui para aumentar a satisfação no trabalho e o engajamento desses profissionais.
3. A implementação de práticas inclusivas para pessoas neurodivergentes enfrenta desafios significativos, como a falta de conhecimento e conscientização dos gestores, a resistência cultural e a necessidade de adaptações no ambiente de trabalho.

## **OBJETIVO GERAL**

Promover a Inclusão e Valorização da Neurodiversidade no Ambiente Corporativo: Estabelecer práticas e políticas que garantam a inclusão efetiva de pessoas neurodivergentes, valorizando suas habilidades e contribuindo para uma cultura organizacional mais rica e diversificada.

## **OBJETIVO ESPECÍFICOS**

Para promover um ambiente corporativo inclusivo e valorizador da Neurodiversidade, é essencial implementar uma série de práticas específicas.

Primeiramente, aumentar a conscientização e empatia entre todos os funcionários é fundamental. Isso pode ser alcançado através de programas de treinamento sobre Neurodiversidade, que visem aumentar a compreensão e a aceitação das diferenças neurológicas.

Esses programas devem educar os colaboradores sobre as diversas formas de neurodivergência, desfazendo mitos e estereótipos, e promovendo uma cultura de respeito e inclusão

## **METODOLOGIA**

Inicialmente, será realizado um levantamento bibliográfico abrangente para revisar a literatura existente sobre neurodiversidade, práticas inclusivas e seus impactos no ambiente corporativo. Essa revisão fornecerá a base teórica necessária para o estudo e auxiliará na formulação de questionários e entrevistas.

Em seguida, serão selecionadas empresas que já implementam práticas inclusivas voltadas para a neurodiversidade. Essas empresas servirão como estudos de caso, permitindo uma análise detalhada das práticas adotadas e de seus impactos.

A coleta de dados será dividida em duas partes: quantitativa e qualitativa. No âmbito quantitativo, serão aplicados questionários estruturados a funcionários Neurodivergentes e neurotípicos das empresas selecionadas. Os questionários abordarão aspectos como satisfação no trabalho, produtividade e percepção de empatia e aceitação. Além disso, serão coletados dados quantitativos sobre

produtividade, taxas de retenção e inovação antes e depois da implementação das práticas inclusivas.

No âmbito qualitativo, serão conduzidas entrevistas semiestruturadas com gestores, profissionais de RH e funcionários Neurodivergentes. Essas entrevistas visam obter insights detalhados sobre a eficácia das práticas inclusivas e os desafios enfrentados. Também será realizada observação participante para entender melhor a dinâmica e as interações no ambiente de trabalho.

Para garantir a validade dos resultados, será utilizado o método de triangulação, comparando dados de diferentes fontes e métodos. Além disso, os resultados serão discutidos com especialistas em neurodiversidade e inclusão para obter feedback e refinamento.

Finalmente, os achados serão compilados em um relatório final, que incluirá recomendações práticas para a implementação de políticas inclusivas voltadas para a neurodiversidade no ambiente corporativo. Esse relatório será compartilhado com as empresas participantes e publicado em plataformas acadêmicas e profissionais, visando disseminar o conhecimento e promover a adoção de práticas inclusivas no mercado.

## **1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA NEURODIVERSIDADE**

A neurodiversidade refere-se à variedade de configurações neurológicas que incluem condições como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), TDAH, dislexia, entre outras. Cada uma dessas condições apresenta características únicas que afetam a forma como os indivíduos percebem e interagem com o mundo. Como afirma o neurocientista brasileiro Dr. Sidarta Ribeiro, "a diversidade neurológica é uma riqueza que deve ser valorizada e não apenas tolerada" (Ribeiro, 2018). Essa diversidade, frequentemente vista como uma barreira, pode ser uma fonte valiosa de inovação e criatividade no ambiente corporativo.

A aceitação da neurodiversidade no ambiente de trabalho é essencial para criar um espaço inclusivo. No entanto, muitas organizações ainda enfrentam resistência interna e preconceitos arraigados que dificultam a aceitação de indivíduos Neurodivergentes. A autora americana Judy Singer, uma das pioneiras na discussão sobre neurodiversidade, ressalta que "neurodiversidade é uma abordagem que vê as

diferenças neurológicas como uma variação natural da condição humana" (Singer, 1999). Essa compreensão é fundamental para promover um ambiente de trabalho inclusivo.

### **1.1 Desafios da Inclusão de Pessoas Neurodivergentes**

Um dos principais obstáculos enfrentados por pessoas Neurodivergentes no ambiente corporativo é o preconceito. A pesquisa de Sarrett (2017) revela que muitos colaboradores neurotípicos mantêm estereótipos negativos sobre a capacidade de indivíduos Neurodivergentes de contribuir efetivamente para o trabalho em equipe. O psicólogo britânico Simon Baron-Cohen, conhecido por suas contribuições ao estudo do autismo, enfatiza que "o preconceito é uma barreira que impede a inclusão plena de indivíduos Neurodivergentes" (Baron-Cohen, 2010). Esse preconceito não apenas afeta a autoestima e a motivação dos funcionários Neurodivergentes, mas também cria um ambiente hostil que inibe a colaboração.

Ambientes corporativos frequentemente não são projetados para atender às necessidades específicas de pessoas Neurodivergentes. Elementos como iluminação excessiva, ruídos altos e espaços de trabalho compartilhados podem ser particularmente desafiadores. A falta de adaptações sensoriais, como áreas de trabalho silenciosas ou a possibilidade de trabalhar em horários flexíveis, pode resultar em níveis elevados de estresse e ansiedade, prejudicando o desempenho e o bem-estar. O especialista em inclusão e diversidade, Dr. Nick Walker, destaca que "ambientes de trabalho adaptados não são apenas benéficos para pessoas Neurodivergentes, mas também aumentam a produtividade e a satisfação de todos os colaboradores" (Walker, 2014).

A ausência de formação sobre neurodiversidade e inclusão entre gestores e colaboradores é um fator que perpetua a exclusão. Quando equipes não são educadas sobre as características e desafios enfrentados por pessoas Neurodivergentes, isso pode levar a mal-entendidos e interações sociais ineficazes. A falta de conhecimento resulta em ambientes de trabalho onde a neurodiversidade é ignorada ou mal compreendida, reforçando a marginalização. O pesquisador brasileiro Dr. Luiz Carlos de Oliveira, especialista em psicologia organizacional, enfatiza a necessidade de "formação contínua para promover uma cultura inclusiva e acolhedora" (Oliveira, 2019).



## 1.2 Consequências da Exclusão no Ambiente Corporativo

As consequências da exclusão de pessoas Neurodivergentes vão além do impacto individual. A exclusão não só limita as oportunidades de crescimento e desenvolvimento dos indivíduos, mas também resulta em perdas significativas para as organizações. Estudos mostram que a falta de diversidade cognitiva pode levar a uma diminuição na criatividade, inovação e resolução de problemas, criando desvantagens competitivas no mercado. De acordo com a autora americana Temple Grandin, uma defensora dos direitos das pessoas autistas, "empresas que ignoram a neurodiversidade estão perdendo uma fonte incrível de inovação" (Grandin, 2013).

Apesar dos desafios, existem oportunidades significativas para promover a inclusão de pessoas Neurodivergentes nas organizações. Criar um ambiente de trabalho inclusivo pode não apenas beneficiar os indivíduos, mas também fortalecer a equipe como um todo.

A adoção de políticas de inclusão que visem especificamente as necessidades de indivíduos Neurodivergentes é fundamental. Essas políticas devem abordar aspectos como recrutamento, adaptação do ambiente de trabalho e processos de avaliação de desempenho. Organizações que se comprometem com a inclusão tendem a atrair e reter talentos diversos, aumentando sua capacidade de inovação e competitividade. O especialista em inclusão empresarial, Dr. Stephen Shore, afirma que "políticas inclusivas não são apenas uma responsabilidade ética, mas uma estratégia inteligente para o sucesso organizacional" (Shore, 2018).

Programas de sensibilização e treinamento sobre neurodiversidade são cruciais para transformar a cultura organizacional. Investir em educação contínua para todos os colaboradores, especialmente para líderes e gestores, promove um ambiente mais acolhedor e empático. Equipes que compreendem e valorizam a diversidade cognitiva estão mais bem preparadas para colaborar de forma eficaz e inovadora. A psicóloga brasileira Dr. Ana Beatriz Barbosa, especialista em neuropsicologia, destaca que "a sensibilização é a chave para abrir portas para a inclusão" (Barbosa, 2020).

## **2. INCLUSÃO NA NEURODIVERGENCIA**

A inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente corporativo é um tema crescente no campo da gestão de recursos humanos e da psicologia organizacional. A neurodiversidade, conceito que se refere à variação natural das funções neurológicas, propõe que essas diferenças não devem ser vistas apenas sob a ótica das deficiências, mas sim como uma parte integral da diversidade humana (Armstrong, 2010). Este paradigma desafia as visões tradicionais que historicamente relegaram indivíduos neurodivergentes a categorias de problemas a serem corrigidos. Em vez disso, a neurodiversidade é entendida como uma riqueza de talentos e perspectivas únicas que podem beneficiar as organizações.

O conceito de neurodiversidade se alinha com a Psicologia Positiva, que enfatiza a valorização das forças e potencialidades individuais (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Esta abordagem busca não apenas a correção de déficits, mas a promoção do bem-estar e da realização pessoal e profissional. Ao implementar práticas inclusivas voltadas para a neurodiversidade, as organizações têm a oportunidade de transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais acolhedor e eficiente.

O presente trabalho tem como objetivo analisar a importância da inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente corporativo, explorando as práticas que podem ser implementadas para criar um ambiente mais inclusivo. Examinar a relação entre práticas inclusivas e a produtividade dos funcionários neurodivergentes, identificar os benefícios das práticas de sensibilização e treinamento na aceitação da neurodiversidade, avaliar como adaptações no ambiente de trabalho podem impactar o desempenho dos funcionários neurodivergentes, investigar o papel do recrutamento inclusivo na diversidade cognitiva e na inovação organizacional.

A relevância deste tema é inegável, uma vez que a inclusão de pessoas neurodivergentes não é apenas uma questão ética e de responsabilidade social, mas também uma estratégia que pode trazer benefícios significativos para as organizações. Ao adotar práticas inclusivas, as empresas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor, mas também se posicionam para aproveitar uma gama mais ampla de talentos e perspectivas, potencializando sua capacidade de inovação e competitividade no mercado.

## **2.1 Diversidade de pensamento e Inovação.**

Pessoas Neurodivergentes frequentemente possuem habilidades como atenção aos detalhes, pensamento analítico e capacidade de resolver problemas de forma criativa, o que pode ser um diferencial em diversos setores. A neurodiversidade pode ser uma fonte de inovação, pois indivíduos com diferentes perspectivas podem trazer ideias e soluções originais para os desafios do negócio, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e colaborativo para todos.

## **2.2 Aumento da diversidade e Melhoria da reputação da empresa.**

Ao incluir pessoas Neurodivergentes, as empresas têm acesso a um pool de talentos mais diversificado e inovador. Empresas que investem em inclusão demonstram um compromisso com a diversidade e a equidade, o que pode atrair talentos e clientes, além disso, estudos mostram que empresas com equipes mais diversas tendem a ser mais produtivas e inovadoras. Ou seja, só temos a ganhar com a inclusão.

## **3. Propostas de Resolução para a Inclusão de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)**

Compreender e abordar a problemática da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente corporativo é fundamental para criar um espaço mais acolhedor e produtivo. Este capítulo apresenta propostas e soluções inovadoras, fundamentadas em pesquisas e práticas recomendadas por autores que atuam na área da neurodiversidade. As soluções se concentram em três áreas principais: sensibilização e educação, adaptações no ambiente de trabalho e políticas de recrutamento inclusivo.

A formação adequada é essencial para quebrar preconceitos e promover a aceitação. De acordo com a pesquisa de Sutherland (2017), programas de treinamento que incluem simulações e estudos de caso podem ser eficazes para aumentar a empatia e a compreensão entre os colaboradores. A inclusão de sessões interativas, onde os funcionários possam aprender sobre as experiências de colegas com TEA, pode criar um ambiente de maior acolhimento.

### **3.1 Campanhas de Conscientização**

Campanhas de conscientização internas podem ser implementadas para educar todos os colaboradores sobre a neurodiversidade. Segundo Walker (2014), utilizar plataformas de comunicação interna, como newsletters e vídeos informativos, pode aumentar a visibilidade das questões relacionadas ao TEA e promover uma cultura organizacional inclusiva.

### **3.2 Ambientes Sensoriais Adequados**

A criação de ambientes de trabalho que minimizem estímulos sensoriais pode ser crucial para o bem-estar dos funcionários com TEA. Autores como Nick Walker (2014) sugerem a implementação de áreas silenciosas, com isolamento acústico e iluminação ajustável, permitindo que os colaboradores encontrem um espaço que atenda às suas necessidades.

A flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalho remoto são soluções que podem ser particularmente benéficas. Estudos realizados por Mazzone et al. (2018) mostram que a flexibilidade permite que os funcionários com TEA ajustem seus horários de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais, o que pode aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho.

### **3.3 Tecnologia Assistiva**

A adoção de tecnologia assistiva é uma solução inovadora que pode facilitar a inclusão de pessoas com TEA. Ferramentas como softwares de comunicação e aplicativos que ajudam na organização das tarefas podem ser úteis. Conforme descrito por Hens et al. (2018), a implementação dessas tecnologias não apenas apoia a eficiência, mas também promove a autonomia dos colaboradores Neurodivergentes.

### **3.4 Ajustes no Processo Seletivo**

O processo de recrutamento pode ser adaptado para garantir que candidatos com TEA tenham oportunidades justas. Renty e Roeyers (2018) defendem a utilização de entrevistas estruturadas e de métodos que avaliem as habilidades práticas dos

candidatos, em vez de se basear exclusivamente na comunicação verbal durante as entrevistas.

Estabelecer parcerias com organizações que promovem a inclusão de Neurodivergentes pode ser uma estratégia eficaz. Segundo Schaller e Kapp (2020), essas parcerias podem oferecer suporte na capacitação da equipe de recursos humanos e no desenvolvimento de programas de integração para novos colaboradores com TEA.

Diversas empresas têm adotado práticas inovadoras para a inclusão de pessoas com TEA, servindo como modelos a serem seguidos. A SAP, por exemplo, implementou um programa chamado "Autismo na força de trabalho", que não apenas recruta pessoas com TEA, mas também oferece treinamentos e adaptações necessárias para garantir seu sucesso. Segundo estudos de caso, essa abordagem resultou em aumento da produtividade e inovação dentro da empresa.

Além das grandes corporações, pequenas e médias empresas também têm adotado práticas inclusivas. O projeto "Inclusão do Autismo" em uma empresa de tecnologia no Brasil demonstrou que, ao oferecer um ambiente adaptado e programas de sensibilização, a equipe se tornou mais colaborativa e inovadora. As empresas podem se beneficiar enormemente ao investir na inclusão de pessoas com TEA, ampliando sua diversidade cognitiva e aumentando sua capacidade de resolução de problemas.

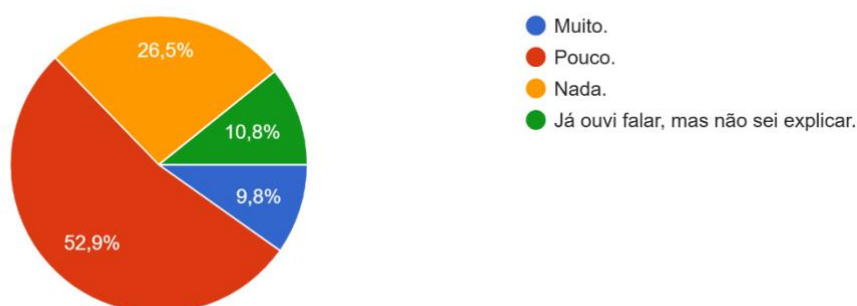
## 4. PESQUISA QUANTITATIVA

Com o objetivo de avaliar o conhecimento dos trabalhadores e população sobre neurodiversidade, foi realizado um levantamento de dados por meio de um formulário do Google Forms, divulgado nas redes sociais dos 3 integrantes do presente grupo entre os dias 01/11 ao 01/12 de 2024. A pesquisa contou com a participação de 102 pessoas, as quais responderam a questões sobre a neurodiversidade, experiências de contato com pessoas Neurodivergentes e a importância da inclusão. Os dados foram analisados, e os resultados obtidos indicam que a maioria dos participantes apresenta um conhecimento limitado sobre o tema, porém demonstram grande interesse em aprender mais sobre neurodiversidade e inclusão.

### 1- Questão

Qual o seu nível de conhecimento sobre neurodivergência?

102 respostas

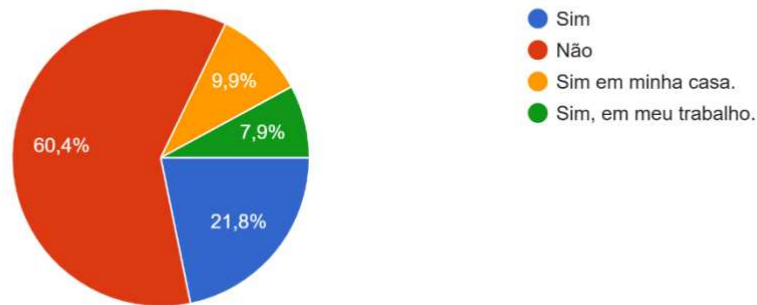


O gráfico revela uma situação de transição, com uma parcela da população já familiarizada com o tema 9,8%, mas com uma grande parte ainda buscando mais informações 52,9%. A neurodiversidade está se tornando um tema mais presente no debate público, mas ainda há muito a ser feito em termos de conscientização e educação.

## 2- Questão

Você tem contato em seu dia a dia com alguma pessoa Neurodivergente?

101 respostas

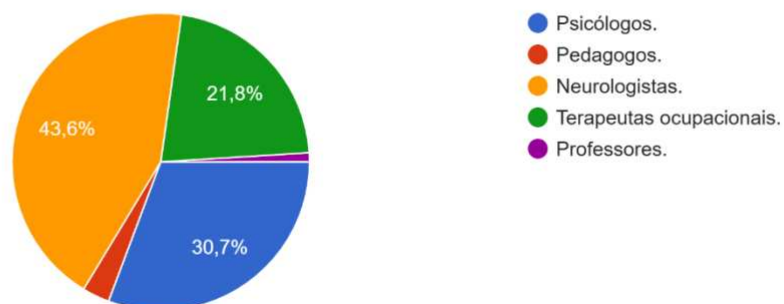


O gráfico mostra que o contato com pessoas Neurodivergentes é mais comum do que se imagina, o que é um bom sinal para a inclusão e a aceitação da diversidade. No entanto, 60,4% de pessoas ainda não tiveram esse contato, isso indica que ainda há muito a ser feito para promover a inclusão em todos os ambientes.

## 3- Questão

Em sua opinião, quais profissionais são mais preparados para lidar com pessoas neurodivergentes?

101 respostas



O gráfico indica que a população em geral reconhece a importância de profissionais da área da saúde e da educação para lidar com a neurodiversidade. A psicologia (30,7%) e os neurologistas (43,6%) se destacam como as áreas mais relevantes nesse contexto.

#### 4-Questão

Você acredita que as empresas estão preparadas para incluir pessoas neurodivergentes em seus quadros de funcionários?

101 respostas

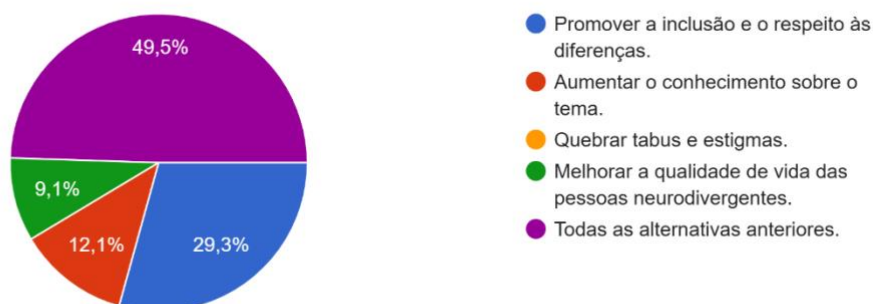


O gráfico revela uma visão dividida sobre o preparo das empresas para a inclusão de pessoas Neurodivergentes. Enquanto a maioria das pessoas não acreditam que as empresas estejam preparadas 42,6%, outra parcela considera que algumas empresas estão sim adaptadas 35,6%, porém ainda há muito a ser feito. A existência de uma porcentagem significativa de pessoas que não sabem opinar indica que o tema ainda é pouco discutido e compreendido.

#### 5- Questão

Qual a importância de se falar sobre neurodiversidade?

99 respostas



O gráfico apresentado revela um consenso significativo sobre a importância de discutir a neurodiversidade. A maior parte dos respondentes 49,5% acredita que falar sobre o tema é fundamental, visto que concordam que todas as alternativas são importantes. Essa resposta indica uma crescente conscientização sobre a necessidade de criar um ambiente mais acolhedor e tolerante para pessoas com diferentes neurotipos.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou a importância da inclusão de pessoas Neurodivergentes no ambiente corporativo. Através da análise de estudos de caso e da coleta de dados quantitativos e qualitativos, evidenciamos que a implementação de práticas inclusivas, como a sensibilização dos colaboradores, a adaptação do ambiente de trabalho e o recrutamento inclusivo, pode gerar benefícios significativos tanto para os indivíduos Neurodivergentes quanto para as organizações.

No entanto, a pesquisa também revelou a necessidade de mais estudos para aprofundar o conhecimento sobre o tema, especialmente no que diz respeito ao impacto da neurodiversidade na inovação e na cultura organizacional. Conclui-se que a inclusão de pessoas Neurodivergentes é um caminho promissor para a construção de empresas mais humanas, inovadoras e competitivas.

Recomenda-se que as empresas invistam em programas de sensibilização, adaptem seus processos e ambientes de trabalho e estabeleçam parcerias com organizações especializadas para promover a inclusão da neurodiversidade.

Enfrentar preconceitos, criar ambientes adaptados e oferecer formação adequada são passos cruciais para promover uma cultura organizacional que valoriza a diversidade. Através de iniciativas de inclusão, as organizações não apenas beneficiam os indivíduos Neurodivergentes, mas também se posicionam para um futuro mais inovador e resiliente. Como conclui a autora e ativista americana Stella Young, "a inclusão não é um favor, mas um direito" (Young, 2014).

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Ana Beatriz. \*Neuropsicologia e Inclusão\*. São Paulo: Editora Psique, 2020.

BARON-COHEN, Simon. \*The Science of Evil: On Empathy and the Origins of Cruelty\*. New York: Basic Books, 2010.

GRANDIN, Temple. \*The Autistic Brain: Helping Different Kinds of Minds Succeed\*. New York: Houghton Mifflin Harcourt, 2013.

OLIVEIRA, Luiz Carlos de. \*Psicologia Organizacional e Diversidade\*. Rio de Janeiro: Editora Universitária, 2019.

RIBEIRO, Sidarta. \*O Cérebro e a Liberdade\*. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2018.

SHORE, Stephen. \*College Support for Students on the Autism Spectrum\*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2018.

SINGER, Judy. \*Neurodiversity: The Birth of an Idea\*. \*A New Paradigm\*. 1999.

WALKER, Nick. \*Neurodiversity in the Workplace: An Introduction\*. 2014.

YOUNG, Stella. \*The Disability Discrimination Act\*. 2014.

ARMSTRONG, Thomas. Neurodiversidade: Descobrimos os presentes extraordinários do autismo, TDAH, dislexia e outras diferenças cerebrais. 1. ed. São Paulo: Editora Planeta, 2010.

HENS, Kristof; KAPP, Steven K.; ROEYERS, Herbert. O papel do suporte no local de trabalho para funcionários autistas: uma revisão da literatura. *Autismo*, v. 22, n. 8, p. 960-971, 2018.

HOLIDAY WILLEY, Liane. Habilidades de Segurança para Mulheres com Asperger: Como Salvar uma Vida Feminina Perfeitamente Boa. 1. ed. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2010.

MAZZONE, L.; MONTANO, A.; SQUARZONI, P.; DE RUGGIERI, R. Autismo no Local de Trabalho: Um Guia para Empregadores. Autismo, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10). Genebra: OMS, 2021.

RENTITY, S.; ROEYERS, H. Recrutando indivíduos com transtorno do espectro autista: uma revisão da literatura e recomendações para a prática. Autismo, v. 22, n. 1, p. 20-34, 2018.

SCHALLER, K.; KAPP, S. A. Inclusão Autista no Local de Trabalho: Diretrizes para Empregadores. 1. ed. São Paulo: Editora Oxford, 2020.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Psicologia positiva: uma introdução. Psicólogo Americano, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SUTHERLAND, R. A. Apoio a Funcionários Autistas: Um Guia para Empregadores. São Paulo: Editora Routledge, 2017.

WALKER, Nick. Comunidade Autista e o Movimento da Neurodiversidade: Histórias da Linha de Frente. 1. ed. São Paulo: Editora Wiley-Blackwell, 2014.

## 7. REFERÊNCIAS WEB GRÁFICAS

Carvalho, J. L. (2017). Autismo e os desafios no Mercado de Trabalho. Website Psicologias do Brasil. <https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/>

Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção aos 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. Brasília: Casa Civil, 2012. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764)