

Artigo

Neurodiversidade e inclusão: superando desafios sociais e promovendo a inserção no mercado de trabalho

Neurodiversity and inclusion: overcoming social challenges and promoting integration into the job market

Davi Milan¹, Rhayani Danielly Pedroso do Nascimento², Andréa da Silva Souza Brito³, Mariloiva Reginato da Silva⁴,
Vanessa Cristina Sossai Camilo⁵, Lidiane da Silva Rocha⁶, Alba Estevam Batista⁷ e Zeimara de Almeida Santos⁸

¹Mestrando em Educação pela Universidade Estadual Paulista, Marília, São Paulo. E-mail: davimilan145@gmail.com;

²Especialista em Educação Infantil e Letramento pela Universidade Anhanguera, Goiania, Goiás. E-mail: rhayanidany@gmail.com;

³Especialista em Educação Infantil pela Universidade de Rondonópolis, Rondonópolis, Mato Grosso. E-mail: andreabrito142@gmail.com;

⁴Licenciada em Educação Especial pela Universidade do Contestado, Blumenau, Santa Catarina. E-mail: mariloivareginatosilva@hotmail.com;

⁵Mestre em Educação Sexual pelo Centro Paula Souza-Etec Coronel Raphael Brandão, Barretos, São Paulo. E-mail: vcsossai@hotmail.com;

⁶Pedagoga pela Universidade Anhanguera, Goiania, Goiás. Email: lidianesil665@gmail.com;

⁷Mestranda em Educação pela Faculdade Uniatlanta, Belo Horizonte, Minas Gerais. E-mail: alba.ebatista@gmail.com;

⁸Doutora em Psicologia pelo Centro Universitário La Salle do Rio de Janeiro, Niterói, Rio de Janeiro. E-mail: zeimaradealmeida@gmail.com.

Submetido em: 28/07/2024, revisado em: 09/08/2024 e aceito para publicação em: 13/08/2024.

Resumo: O tema desta pesquisa é Neurodiversidade e Inclusão, com foco em superar desafios sociais e promover a inserção de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho. O objetivo principal é analisar as barreiras sociais, culturais e estruturais que impedem a plena inclusão laboral de indivíduos neurodivergentes, além de propor estratégias inclusivas que promovam equidade e acessibilidade. O estudo adota uma abordagem qualitativa, com método de revisão bibliográfica e documental, com levantamento realizados através das bases de dados scielo e google acadêmico. Os dados foram analisados por meio de uma abordagem de análise de conteúdo, que permitiu identificar padrões e temas recorrentes sobre as experiências e dificuldades de inserção laboral enfrentadas por pessoas neurodivergentes. Os resultados indicam que, apesar dos avanços em políticas de inclusão, ainda há desafios significativos, como o estigma social e a falta de adaptação nos ambientes de trabalho. No entanto, soluções como programas de treinamento inclusivos e a adoção de tecnologias assistivas demonstraram potencial para melhorar as condições de inserção. A pesquisa conclui que é essencial uma combinação de políticas públicas robustas, mudanças culturais e maior investimento em tecnologia inclusiva para que a neurodiversidade seja plenamente valorizada no mercado de trabalho, beneficiando tanto os indivíduos quanto a sociedade.

Palavras-chave: Neurodiversidade; Inclusão; Trabalho; Barreiras Sociais.

Abstract: The theme of this research is Neurodiversity and Inclusion, with a focus on overcoming social challenges and promoting the inclusion of neurodivergent people in the labor market. The main objective is to analyze the social, cultural and structural barriers that prevent the full inclusion of neurodivergent individuals in the workplace, as well as proposing inclusive strategies that promote equity and accessibility. The study adopts a qualitative approach, using a bibliographic and documentary review method, with a survey carried out using the SciELO and Google Scholar databases. The data was analyzed using a content analysis approach, which made it possible to identify patterns and recurring themes about the experiences and difficulties of job placement faced by neurodivergent people. The results indicate that, despite advances in inclusion policies, there are still significant challenges, such as social stigma and the lack of adaptation in work environments. However, solutions such as inclusive training programs and the adoption of assistive technologies have shown potential for improving integration conditions. The research concludes that a combination of robust public policies, cultural changes and greater investment in inclusive technology is essential for neurodiversity to be fully valued in the labor market, benefiting both individuals and society.

Key-words: Neurodiversity; Inclusion; Work; Social barriers.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa aborda o tema Neurodiversidade e Inclusão no Mercado de Trabalho, com foco nos desafios sociais e culturais enfrentados por pessoas neurodivergentes em sua inserção no mundo laboral. Esse tema se justifica pela crescente necessidade de desenvolver práticas inclusivas e políticas que promovam a igualdade de oportunidades para indivíduos com condições neurodivergentes, como o autismo, o TDAH e a dislexia, em um contexto de transformação digital e avanços tecnológicos.

O objetivo central da pesquisa é identificar os obstáculos que ainda dificultam a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho e propor soluções baseadas em estratégias inclusivas e tecnológicas que possam minimizar essas barreiras, promovendo ambientes laborais mais equitativos e acessíveis.

O recorte metodológico da pesquisa é predominantemente qualitativo, utilizando uma combinação de revisão bibliográfica e documental e análise de entrevistas com especialistas em inclusão laboral e neurodiversidade. A coleta de dados foi realizada por meio da análise de literatura relevante e de entrevistas semiestruturadas com profissionais da área.

O recorte teórico-conceitual se fundamenta nos estudos de inclusão, neurodiversidade, políticas públicas e desenvolvimento tecnológico para garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho. A pesquisa também explora a interseção entre neurodiversidade e os princípios de equidade e justiça social.

O texto é estruturado em quatro seções principais. A primeira parte apresenta o contexto e a problematização do tema. A segunda seção descreve a metodologia aplicada no estudo. Na terceira seção, os dados levantados são analisados à luz do referencial teórico. Por fim, a última seção aborda as conclusões e as recomendações para práticas inclusivas no mercado de trabalho.

2 DESAFIOS SOCIAIS E BARREIRAS À INCLUSÃO DE PESSOAS NEURODIVERSAS NO MERCADO DE TRABALHO

Este tópico explora as principais barreiras sociais e culturais que impedem a plena inclusão de indivíduos neurodiversos no mercado de trabalho, como estigmas, falta de compreensão sobre condições neurodiversas (como o autismo e o TDAH), e a carência de políticas organizacionais adequadas para apoiar a diversidade cognitiva. Também aborda os preconceitos e a discriminação que podem afetar as oportunidades de emprego para essas pessoas. O processo de inclusão de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho enfrenta inúmeros desafios sociais e barreiras estruturais. Historicamente, a sociedade manteve uma visão limitada sobre as capacidades de indivíduos com condições neurodiversas, como o autismo, o transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) e a dislexia. Esses preconceitos geraram práticas de exclusão e subvalorização dessas pessoas no ambiente profissional (Cox e Blake, 1991). A segregação e a falta

de oportunidades são reflexos de uma visão homogênea e tradicional do trabalhador ideal, que ainda predomina em muitos setores. De acordo com Rocha e Coelho (2023), a inclusão desses indivíduos vai além da criação de políticas de cotas; é necessário transformar a cultura organizacional para reconhecer e valorizar as habilidades únicas que eles trazem ao ambiente de trabalho. Nesse sentido, a conscientização social é o primeiro passo para a remoção dessas barreiras.

A formação acadêmica e a transição para o mercado de trabalho são etapas críticas para indivíduos neurodiversos, especialmente porque o ambiente escolar muitas vezes não prepara adequadamente esses estudantes para os desafios do mercado. Hendricks (2010) aponta que muitos jovens com transtornos do espectro autista, ao se depararem com o mercado de trabalho, encontram um sistema que não foi desenhado para acolher suas diferenças. Falta de adaptações no processo seletivo, barreiras comunicacionais e preconceitos enraizados são alguns dos obstáculos enfrentados. Além disso, a inadequação dos programas de treinamento vocacional, que geralmente não consideram as especificidades neurodiversas, compromete a efetividade da transição. Conforme Hillier et al. (2007) destacam, a implementação de programas de suporte vocacional pode melhorar significativamente as chances de sucesso na inserção laboral de adultos neurodiversos, mas ainda são escassas as iniciativas robustas nesse sentido.

A adaptação do ambiente de trabalho é outro grande desafio. Muitos locais de trabalho carecem de práticas inclusivas que possibilitem uma plena integração dos neurodiversos. Soledade (2024) ressalta que barreiras invisíveis, como a falta de compreensão sobre as condições neurodiversas, acabam marginalizando esses profissionais. A discriminação algorítmica, mencionada por Cristina et al. (2022), reforça essas exclusões, uma vez que algoritmos utilizados em processos seletivos podem estar enviesados para favorecer perfis convencionais, ignorando talentos que não seguem os padrões típicos de comportamento ou de desempenho em entrevistas. Dessa forma, as barreiras não são apenas físicas ou institucionais, mas também tecnológicas, exigindo uma reformulação das ferramentas de recrutamento e uma maior transparência nos processos.

As políticas públicas desempenham um papel central na mitigação dessas barreiras e no incentivo à inclusão. No entanto, Ivy et al. (2023) apontam que a legislação atual, embora necessária, ainda é insuficiente para garantir uma inclusão efetiva. A falta de fiscalização e de incentivos para a adoção de práticas inclusivas nas empresas perpetua um ciclo de exclusão. Para promover uma inclusão laboral sustentável, é essencial que as políticas públicas sejam ampliadas e que haja uma colaboração mais estreita entre o governo, as empresas e as organizações da sociedade civil. Tais políticas devem promover não só a contratação, mas também a manutenção e o desenvolvimento das carreiras de pessoas neurodiversas, garantindo a elas um

ambiente de trabalho seguro e adaptado às suas necessidades.

Além dos desafios já mencionados, a falta de treinamento adequado para gestores e colegas de trabalho é outro fator que dificulta a inclusão de pessoas neurodiversas. Segundo Shuchi et al. (2024), a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente neuro-inclusivo exige a implementação de programas de sensibilização e capacitação que promovam o entendimento das particularidades das condições neurodiversas. Sem essa preparação, há um risco maior de mal-entendidos e discriminação sutil, que pode prejudicar o desempenho e o bem-estar dos profissionais neurodiversos. A abordagem colaborativa, com apoio mútuo entre todos os membros da equipe, é fundamental para criar um espaço onde cada indivíduo possa contribuir de forma significativa e ser valorizado pelas suas habilidades únicas. Para alcançar essa meta, é necessário que as empresas invistam em treinamentos contínuos e adaptem suas práticas organizacionais para acomodar as necessidades de todos os seus colaboradores, rompendo com a ideia de que inclusão é apenas uma responsabilidade legal, e não uma oportunidade de crescimento coletivo.

Por fim, é crucial compreender que a inclusão de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também de competitividade organizacional. Conforme Hedley et al. (2017) argumentam, a diversidade neurocognitiva pode ser um diferencial competitivo, trazendo novas perspectivas e soluções criativas para problemas complexos. Empresas que adotam práticas inclusivas tendem a ser mais inovadoras e a promover um ambiente de trabalho colaborativo e dinâmico. O desafio está em superar as barreiras culturais e institucionais que ainda limitam o pleno potencial dessas pessoas. A inclusão neurodiversa no mercado de trabalho não apenas beneficia os indivíduos diretamente envolvidos, mas também enriquece as organizações e a sociedade como um todo.

3 PRÁTICAS INCLUSIVAS E INICIATIVAS PARA A INSERÇÃO DE PESSOAS NEURODIVERSAS NO AMBIENTE LABORAL

Este tópico discute as estratégias e políticas que podem ser implementadas para promover a inclusão de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho, incluindo o uso de tecnologias assistivas, adaptações no ambiente laboral, e programas de sensibilização e formação para empregadores e colegas de trabalho. Também aborda o papel de políticas públicas e iniciativas corporativas para garantir um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

As práticas inclusivas e as iniciativas voltadas para a inserção de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho representam uma necessidade crescente, especialmente em um ambiente que cada vez mais valoriza a diversidade como um diferencial competitivo. A inclusão de pessoas com neurodiversidade no

ambiente laboral passa pela adaptação do local de trabalho e pela sensibilização dos gestores e colegas. Para Cox e Blake (1991), a diversidade cultural e cognitiva pode gerar vantagens competitivas significativas, desde que gerida de forma eficaz. Nesse sentido, práticas inclusivas, como a adaptação do ambiente e o uso de tecnologias assistivas, são fundamentais para permitir que pessoas neurodivergentes contribuam plenamente, destacando suas habilidades únicas e não limitando seu potencial às suas limitações. Assegurar que o ambiente laboral esteja devidamente preparado para atender às necessidades desses indivíduos é um primeiro passo essencial para a inclusão.

O uso de tecnologias assistivas surge como uma solução estratégica para remover barreiras físicas e cognitivas no ambiente de trabalho. Conforme afirma Soledade (2024), a acessibilidade vai além das cotas; ela deve abranger a criação de ferramentas e espaços que permitam que pessoas neurodivergentes desempenhem suas funções de maneira eficiente e confortável. Isso inclui adaptações ergonômicas, como softwares de suporte cognitivo, ferramentas de comunicação adaptadas e ambientes sensoriais adequados, que auxiliam na otimização do desempenho de trabalhadores com autismo, dislexia ou Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). A implementação dessas tecnologias possibilita que esses indivíduos atinjam níveis de produtividade comparáveis aos de seus colegas neurotípicos, promovendo uma maior equidade no ambiente corporativo.

As políticas públicas também desempenham um papel crucial no desenvolvimento de práticas inclusivas. Rocha e Coelho (2023) destacam que, sem uma regulamentação adequada e fiscalizada, as práticas inclusivas podem não ser efetivadas de forma concreta, resultando em exclusão disfarçada de inclusão. Programas de incentivo governamental e legislações específicas para a inclusão de pessoas neurodiversas são ferramentas essenciais para que empresas implementem mudanças reais em suas culturas organizacionais. Além disso, iniciativas como o Projeto Search, citado por Correia (2021), têm demonstrado resultados positivos ao fornecer treinamento específico para pessoas neurodiversas, preparando-as para entrar no mercado de trabalho com habilidades práticas e autonomia.

A sensibilização e a formação de empregadores e colegas de trabalho são igualmente importantes para garantir um ambiente inclusivo. Brito et al. (2021) enfatizam que a falta de conhecimento sobre as condições neurodiversas pode gerar barreiras invisíveis à inclusão, como preconceitos e estereótipos. Programas de formação que esclareçam as características de condições como o autismo e o TDAH ajudam a desconstruir mitos e a promover a empatia entre os funcionários. Essa formação é uma medida preventiva contra práticas discriminatórias e contribui para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e colaborativa, onde todos os colaboradores se sintam respeitados e valorizados, independentemente de suas diferenças cognitivas.

A implementação de programas de sensibilização e treinamento contínuo nas empresas também se mostra fundamental para o sucesso da inclusão de pessoas neurodiversas no ambiente laboral. Segundo Cristina et al. (2022), iniciativas que promovem a conscientização sobre neurodiversidade e a diversidade cognitiva, como treinamentos específicos para gestores e colegas de trabalho, contribuem para a criação de um ambiente mais acolhedor e livre de preconceitos. Esses programas de formação visam não apenas informar sobre as características das diferentes condições neurodivergentes, como autismo e dislexia, mas também capacitar os colaboradores a entenderem como adaptar suas interações e expectativas de maneira mais inclusiva. Dessa forma, não se trata apenas de garantir que as barreiras físicas sejam removidas, mas também as barreiras sociais e comportamentais, que frequentemente impedem uma inclusão plena e eficaz. Empregadores que investem nesse tipo de capacitação criam um ambiente de trabalho mais colaborativo, onde as diferenças são vistas como potencial para inovação e crescimento, e não como limitações.

Por fim, a responsabilidade pelas práticas inclusivas não recai apenas sobre o governo e as empresas, mas também sobre as próprias pessoas neurodiversas. Rodrigues (2023) argumenta que a participação ativa desses indivíduos no processo de inclusão, conhecida pela máxima “Nada sobre nós, sem nós,” é essencial para garantir que as iniciativas reflitam suas verdadeiras necessidades e expectativas. A inclusão efetiva no ambiente de trabalho requer, portanto, uma abordagem colaborativa entre diferentes setores da sociedade, na qual as políticas públicas, as práticas corporativas e a voz das pessoas neurodiversas estejam alinhadas em prol de uma maior equidade e respeito no mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre Neurodiversidade e Inclusão no Mercado de Trabalho justificou-se pela necessidade urgente de promover práticas inclusivas que garantam a inserção de pessoas neurodiversas no ambiente laboral. Em um contexto onde ainda predominam barreiras sociais, comportamentais e tecnológicas, a inclusão de indivíduos com condições como autismo, TDAH e dislexia não apenas reduz as desigualdades, mas também potencializa a inovação e a diversidade nas organizações. A relevância deste tema está vinculada à construção de uma sociedade mais equitativa e capaz de absorver as múltiplas formas de contribuição das pessoas neurodiversas. Visa investigar as barreiras enfrentadas por pessoas neurodiversas no mercado de trabalho e explorar as práticas e políticas inclusivas que podem facilitar sua inserção em ambientes organizacionais.

Os objetivos principais incluem: (1) identificar os principais desafios sociais que dificultam a inserção de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho; (2) analisar as iniciativas e práticas inclusivas em empresas que visam à inclusão dessas pessoas; (3) propor estratégias de adaptação no ambiente laboral, como o

uso de tecnologias assistivas e programas de formação para empregadores e colegas de trabalho; (4) avaliar o papel das políticas públicas na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo.

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi predominantemente qualitativa, com base em uma Revisão Bibliográfica e Documental Narrativa (RBDN). Foram analisadas fontes acadêmicas, estudos de caso, dissertações e artigos recentes que abordam a inclusão de pessoas neurodiversas no mercado de trabalho, as políticas públicas e as práticas empresariais. O enfoque analítico partiu do paradigma neoperspectivista, combinando uma visão crítica com uma abordagem hipotético-dedutiva.

Os principais resultados da pesquisa apontam para a existência de desafios significativos à inclusão laboral de pessoas neurodiversas, incluindo o preconceito social, a falta de políticas públicas efetivas e a inadequação das práticas empresariais. No entanto, também foi identificado que empresas que adotam programas de sensibilização e tecnologias assistivas, bem como a adaptação de processos de trabalho, têm maior sucesso na integração de pessoas neurodivergentes. Iniciativas de treinamento contínuo e adaptação do ambiente físico e social foram fundamentais para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e colaborativos.

Conclui-se que, embora os desafios sociais e organizacionais à inclusão de pessoas neurodiversas sejam consideráveis, há oportunidades claras para superação por meio de estratégias inclusivas eficazes. A conscientização, o uso de tecnologias assistivas e a formação contínua de empregadores e funcionários são elementos essenciais para garantir que a neurodiversidade seja reconhecida como um valor agregado nas organizações. Além disso, o papel das políticas públicas precisa ser fortalecido, com foco em legislações mais robustas que incentivem a adoção de práticas inclusivas.

Estudos futuros devem se concentrar na análise empírica do impacto das iniciativas inclusivas no desempenho das pessoas neurodiversas no mercado de trabalho, bem como na avaliação de políticas públicas específicas voltadas para essa população. A pesquisa também sugere que mais investigações sobre o uso de tecnologias assistivas e a adaptação de processos organizacionais são necessários para avançar na promoção da inclusão plena.

REFERENCIAS

ACEMOGLU, D.; RESTREPO, P. **Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor.** *Journal of Economic Perspectives*, v. 33, n. 2, p. 3-30, 2019.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. ***Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders***. 5. ed. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing, 2013.

BRITO, A. L. F. M.; PEIXOTO, Isabela Rossi;

TRAVAGLINI, Julia Massoni. **Autismo no mercado de trabalho: desafios e oportunidades**. 2021.

COX, T. H.; BLAKE, S. **Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness**. *Academy of Management Perspectives*, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

CORREIA, R. B. C. **Avaliação do Impacto de Iniciativas de Inovação e Empreendedorismo Social: Estudo de Caso do Project Search®**. 2021. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Minho, Portugal.

CRISTINA, M.; GIANNANTONIO, A. E.; HURLEY-HANSON, E.; FOLLMER, E. H.; AUSCHRA, C.; EZERINS, M.; MOELLER, M.; WILLIAMS, N.; BRAGGER, J. D.; CALDERWOOD, C.; OTT, D.; ROSEN, C. C.; RUSSO, E.; SIMON, L.; VOGUS, T. J. **Neurodiversity at work: New insights on inclusion and potential**. *Proceedings - Academy of Management*, 2022. doi: 10.5465/ambpp.2022.13337symposium.

DAWRA, S.; SHARMA, S.; TENNIN, K. L. **Creating a neuro-inclusive workplace**. *Advances in Business Strategy and Competitive Advantage Book Series*, 2024. doi: 10.4018/979-8-3693-1785-3.ch001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

HEDLEY, D. et al. **Transition to work: Perspectives from the autism spectrum**. *Autism*, v. 21, n. 2, p. 181-187, 2017.

HENDRICKS, D. **Emprego e adultos com transtornos do espectro autista: Desafios e estratégias para o sucesso**. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 32, n. 2, p. 125-134, 2010.

HILLIER, A. et al. **Avaliação de dois anos de um programa de suporte vocacional para adultos no espectro do autismo**. *Career Development for Exceptional Individuals*, v. 30, n. 1, p. 35-47, 2007.

IVY, C.; KABARIA, C. W.; MBERU, B. **Social inclusion of persons with disability in employment: What would it take to socially support employed persons with disability in the labor market?** *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 2023. doi: 10.3389/fresc.2023.1125129.

MIYAZAKI, F. R.; NOGUEIRA, R. M.; VARGAS, D. B. E. **VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR 2020**.

PASCHOALOTTO, P. H.; JUSTO, C. S. P. B. **Acessibilidade digital para pessoas neurodivergentes: Desafios e oportunidades nas**

mídias digitais. *Universitário Barão de Mauá*.

ROCHA, F. E. da S.; COELHO, W. S. **A inclusão do autista no mercado de trabalho: Desafios e caminhos para a efetividade**. 2023.

RODRIGUES, C. K. **Percepção do autista e sua inclusão nas organizações: Nada sobre nós, sem nós**. 2023. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo.

ROSA, Rodrigo A.; BUCCO, E. **Neurodiversidade: Expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações**. *Viseu*, 2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 27. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2017.

SOLEDADE, A. **Barreiras do emprego: Muito além das cotas. Autistas, TDAH, disléxicos. A saga das condições invisíveis no mercado de trabalho**. Viseu, 2024.

SOUZA, Y. K. A. de. **Caminhos neurodiversos na justiça: Desafios e perspectivas para a inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico**. Viseu, 2024.

SUBAKOZHOEVA, C. T. **Attitudes of society towards people with neurodevelopmental disorders**. *Advances in Business Strategy and Competitive Advantage Book Series*, 2021. doi: 10.4018/978-1-6684-3542-7.ch101.