

ABORDAGENS TEÓRICAS E PRÁTICAS EM PESQUISA

COORDENADORES

Patricia Biegging

Raul Inácio Busaello

ISBN 978-85-7221-371-4

2025

*Michel de Medeiros Coelho
Bruno da Silva Campos
Renata Lia Ferreira da Silva*

NEURODIVERSIDADE E TECNOLOGIA: UMA PROPOSTA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

DOI: [10.31560/pimentacultural/978-85-7221-371-4.2](https://doi.org/10.31560/pimentacultural/978-85-7221-371-4.2)

INTRODUÇÃO

Observa-se um movimento crescente das organizações buscando gerir a diversidade e inclusão (D&I) como parte da estratégia dos seus negócios. Nesse sentido, a literatura apresenta, no âmbito do trabalho, que Diversidade significa dizer que pessoas diferentes ocupam cargos diferentes (Zanelli *et al.*, 2014, p. 527), enquanto Inclusão significa que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa, sentem-se incluídos, têm igualdade de oportunidades e são representados em todas as funções e níveis organizacionais (Holvino *et al.*, 2004 *apud* Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014, p. 527).

A diversidade possivelmente engloba uma infinidade de dimensões, mas as mais observadas no Brasil, são: mulheres; jovens; idosos; pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, minorias religiosas, pessoas gordas ou obesas; negros; indígenas; pessoas com nanismo; imigrantes; e pessoas egressas do sistema prisional (Amanto, 2022, *apud* Spinelli-de-Sá, 2024, p. 10). Essas dimensões ainda admitem combinações infinitas como, por exemplo, a interseccionalidade entre mulheres *versus* mulheres negras *versus* mulheres trans (Spinelli-de-Sá, 2024, p. 10). Há ainda a dimensão dos indivíduos dentro do perfil da neurodiversidade, que em se caracteriza como a diversidade das mentes humanas, a variação infinita no funcionamento neurocognitivo dentro da nossa espécie. Ou seja, é justamente esta variante de atributos neurocognitivos, que faz com que os sujeitos operem de formas particulares e distintas (Walker, 2014; Silva *et al.*, 2024).

Na sociedade brasileira existem grupos diversos, se fazendo necessário, portanto, planejamento para promover a convivência e interação harmônica dessas pessoas no local de trabalho. Com a finalidade de atender às demandas que se apresentam, de forma a potencializar as individualidades, é apresentado o projeto intitulado

“Neurodiversidades na Tecnologia”, que encontra-se na dimensão de indivíduos com algum transtorno do neurodesenvolvimento, em vias de ser implementado na área de Recursos Humanos - RH de empresas do segmento de tecnologia.

Diante disso, o objetivo deste estudo é contribuir para que empresas e equipes de trabalho se tornem mais competitivas, eficientes e produtivas por meio da promoção da D&I, impulsionando assim a inovação.

METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa.

A coleta de dados foi baseada principalmente na revisão bibliográfica e análise documental. A análise das informações encontradas é qualitativa, com o objetivo de identificar informações relevantes, tendências e lacunas no conhecimento sobre neurodiversidade e inclusão, que subsidiaram a elaboração da proposta do projeto para promover a inclusão de pessoas neurodivergentes em empresas de tecnologia, considerando aspectos teóricos, legais e práticos.

DISCUSSÃO TEÓRICA

O Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM 5-TR) é um guia de referência fundamental para a identificação e classificação dos transtornos do neurodesenvolvimento - TNDo (APA, 2022). De acordo com o manual, os TNDo se apresentam como um grupo de condições com início no período de desenvolvimento.

Os distúrbios geralmente se manifestam na infância, muitas vezes antes do indivíduo iniciar a vida escolar, e são caracterizados por déficits de desenvolvimento ou diferenças nos processos cerebrais que produzem prejuízos no funcionamento pessoal, social, acadêmico ou ocupacional.

A partir da perspectiva dos impactos na vida ocupacional, então, emerge o projeto “Neurodiversidades na Tecnologia” para acolher no local de trabalho pessoas que vivem com Autismo, Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtornos de Aprendizagem, dentre outras condições neurodivergentes, promovendo a liberdade, a inclusão e a diversidade cognitiva desses indivíduos na organização.

O conceito-chave de neurodiversidade definido inicialmente por Judy Singer (1999), uma socióloga e ativista, representa um sinônimo de biodiversidade neurológica, representando a diversidade e variabilidade inerente à neurocognição humana. O termo neurodivergência engloba um conjunto alargado de condições que se caracterizam por um funcionamento cognitivo diferente do desenvolvimento neurológico normativo, nomeadamente a nível cognitivo, afetivo e perceptual, incluindo o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), o Transtorno do Espectro Autista (TEA), a dislexia, a dispraxia e a síndrome de Tourette (McGee, 2012). (ALVES, 2025).

Segundo Gonçalves (2024), jornalista da assessoria de imprensa do Conselho Federal de Administração - CFA, estima-se que 15 a 20% da população global apresenta algum tipo de neurodivergência, mas apenas uma em cada dez organizações desenvolve o tema em seus programas de inclusão. Sob esta ótica, acolher a população neurodivergente nas organizações pode ser uma vantagem competitiva para as empresas do segmento de tecnologia, pois uma cultura organizacional que oferta suporte, dá liberdade aos trabalhadores acerca do modo como devem realizar suas atividades,

que os encoraja a buscar novas maneiras de realizar seu trabalho, que não considera os erros como fracasso, tem potencial para favorecer a emergência da criatividade e inovação (Carvalho-Freitas *et al.*, 2022, p. 213).

A participação de um Psicólogo Organizacional e do Trabalho no projeto também é importante para a manutenção dos processos implementados, de forma a tornar o programa presente em gestões futuras. Ele irá pautar seu trabalho no Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005) e na Nota Técnica do Conselho Federal de Psicologia - CPF nº 18/2024 que define as melhores práticas de acolhimento aos trabalhadores e todo o escopo de atuação do psicólogo no campo das organizações e do trabalho.

A continuidade do projeto é importante para:

- Consolidar as práticas e superar o capacitismo;
- Adaptá-lo às melhores práticas, garantindo sua relevância e eficácia;
- Desenvolver a carreira do colaborador neurodivergente e com isso aumentando a sua confiança e bem-estar;
- Melhorar o clima organizacional, aumentando a produtividade e inovação;
- Manter elevada a reputação da marca.

Estamos em meio a uma mudança de mentalidade que afeta a forma de fazer negócios e como as pessoas esperam que as empresas operem. A desigualdade social, o racismo estrutural, as mudanças climáticas e a pandemia do novo coronavírus são alguns exemplos, segundo Cruz (2011), de aspectos que provocaram essa mudança de paradigma. Além de esperar produtos melhores, os consumidores querem também que as empresas diminuam os impactos negativos dos negócios sobre o planeta. (SPINELLI-DE-SÁ, 2024, p. 65).

O posicionamento de mercado e a inclinação a respeito de temas sensíveis à sociedade, faz parte das estratégias de gestão das organizações. Sob essa perspectiva, além da intenção da manutenção de imagem positiva no mercado, há o propósito de contribuição para uma sociedade mais justa, o que tem relação com boas práticas, atualmente conhecidas como "ESG". Angela Donaggio (2022, *apud* Spinelli-de-Sá, 2024, p. 62), fundadora dos grupos de estudo em Direito e Diversidade da Fundação Getúlio Vargas - FGV, explica que ESG é uma sigla em inglês que serve para resumir três palavras: *environmental*, *social* e *governance*, representa práticas ambientais, sociais e de governança corporativa de uma organização. De acordo com Donaggio, para estabelecer uma relação entre ESG e Diversidade e Inclusão (D&I), é preciso compreender D&I como um imperativo ético, tratando-se de um tema transversal e que se relaciona com cada uma das letras de uma abordagem ESG genuína. A D&I é parte indissociável da transformação positiva da sociedade, sendo as empresas verdadeiramente ESG os instrumentos dessa mudança.

A inclusão de indivíduos neurodivergentes no ambiente de trabalho é mais do que uma questão ética ou legal, mas é também uma oportunidade estratégica para promover inovação, criatividade e bem-estar organizacional. Alves (2025) aborda que embora não exista lei específica que aborde a discriminação da população neurodivergente, existem aquelas que oferecem proteção e direitos a pessoas com neurodivergências específicas, como o autismo, e leis mais abrangentes que protegem pessoas com deficiência, que incluem algumas neurodivergências. A Lei Berenice Pianna (Lei nº 12.764/2012) instituiu a Política Nacional dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reconhecendo o autismo como deficiência para todos os efeitos legais, e garantindo direitos como acesso a diagnóstico precoce, tratamento, educação e proteção social (Brasil, 2012).

A Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/2025) é outro dispositivo legal envolvido na dimensão das pessoas que vivem com alguma neurodivergência. Esta lei também é conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ela assegura e promove direitos e a liberdade das pessoas com deficiência, define deficiência como impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que pode incluir algumas neurodivergências, e proíbe a discriminação para garantir acessibilidade em diversos aspectos da vida (Brasil, 2025).

Também há o projeto de Lei nº 5.499/2023 que institui a política nacional de proteção às pessoas neurodivergentes. Até a data desta pesquisa, concluída em abril de 2025, o projeto ainda está em tramitação e sendo aprovado, será um grande avanço em relação à legislação específica sobre a neurodiversidade. Outro importante instrumento legal é a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/1991), que em seu artigo 93 estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários destinem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência, o que pode incluir algumas neurodivergências. O objetivo dessa lei é promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, consequentemente, ajudar a combater a discriminação (Brasil, 1991).

Embora a Lei nº 8.213/1991 não mencione explicitamente a neurodiversidade, algumas condições neurodivergentes podem ser enquadradas como deficiência. A interpretação da lei pode variar, por isso é importante que as empresas estejam atentas às necessidades individuais dos colaboradores divergentes, oferecendo adaptações e suporte adequados. As empresas que não cumprem a Lei nº 8.213/1991 estão sujeitas a multas, cujos valores variam de acordo com o número de colaboradores e a gravidade da infração, podem sofrer ações judiciais, perda de talentos, impacto no clima organizacional e danos irreversíveis à sua reputação. Em linhas gerais, o descumprimento desta lei pode gerar publicidade negativa

e prejudicar a imagem da empresa perante clientes, investidores, a comunidade neurodivergente e a sociedade em geral.

Na cidade do Rio de Janeiro foi sancionada a Lei nº 5.146/2010 que institui o dia 12 de abril como o Dia Municipal Contra a Psicofobia e o Programa de Municipal de Combate à Psicofobia para diminuir o preconceito e a discriminação em torno dos desafios de saúde mental (ABP, 2023).

Segundo a Dra. Viviane Louro, da Universidade Federal de Pernambuco, "o capacitismo está alicerçado sobre a ideia de uma corponormatividade, isto é, sobre a tensão entre "o corpo perfeito, lindo e capaz" (que geralmente é o corpo magro, branco e sem deficiências) versus "o corpo deformado, feio, esquisito e incapaz" (Louro, 2023). Assim, a psicofobia caracteriza-se pelo preconceito e a discriminação contra as pessoas fora dos padrões físicos e comportamentais, incluindo algum tipo de transtorno psiquiátrico/mental (Louro, 2023).

Ao citar a Lei nº 5.146/2010 a Associação Brasileira de Psiquiatria - ABP (ABP, 2023) explica que "Este programa terá cunho educativo, conscientizando a população em geral sobre a temática da psicofobia, e desmistificando preconceitos e discriminações e a discussão poderá ainda ser levada às escolas e universidades, públicas ou privadas, a fim de fomentar a discussão sobre o tema. (...) O neologismo foi criado pelo psiquiatra Antônio Geraldo da Silva, presidente da ABP, após uma entrevista realizada com o humorista Chico Anysio".

Ações de D&I voltadas para a população neurodivergente não representam um modismo passageiro ou uma pauta política, são na verdade uma necessidade em um mercado de tecnologia cada vez mais competitivo e impulsionado pela inovação. O projeto "Neurodiversidades na Tecnologia", portanto, permite que as empresas acessem um vasto e inexplorado *pool* de talentos, impulsionando

a criatividade e a resolução de problemas através da valorização da diversidade de pensamento.

ANÁLISE DE DADOS

A escassez de dados sobre indivíduos neurodivergentes no Brasil dificulta o desenvolvimento de políticas públicas e a implementação de intervenções adequadas às necessidades dessa parcela da população, mas, pela primeira vez, o Censo Demográfico 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE incluiu perguntas sobre autismo em sua amostra detalhada, o que é fundamental para obter dados oficiais sobre a prevalência desta condição no país (Rissato, 2024). No entanto, até a conclusão desta pesquisa, os resultados completos ainda estão sendo processados. Já outros tipos de neurodivergência não foram apontados no Censo, reforçando que ainda desconhecemos esses números.

Em contrapartida, empresas brasileiras como Genial Care e Tismoo.me, ambas com foco em autismo e outras condições do neurodesenvolvimento, colaboraram em um estudo intitulado "Retratos do Autismo no Brasil em 2023", realizada entre 1 e 30 de setembro, estimando que 4 milhões de pessoas vivem com TEA no país. A pesquisa foi realizada com 2.247 pessoas, com maior representatividade entre cuidadores, em sua maioria casados, com renda mensal entre R\$ 3 mil e R\$ 5 mil e residentes no estado de São Paulo (Rissato, 2024). Um recorte que está muito distante da realidade do povo brasileiro, mas importante para dar luz ao assunto. Ressalta-se que a pesquisa é baseada em parâmetros internacionais, logo, o que é encontrado em outros países, pode não refletir os números no Brasil.

Em consequência da falta de dados, embora haja um crescente reconhecimento da relevância de compreender a neurodiversidade, há

uma lacuna significativa na pesquisa sobre a quantidade de indivíduos neurodivergentes no Brasil. Nesse contexto, o recente estudo “Transtorno do Espectro Autista no Brasil: avanços, desafios e caminhos para a inclusão” (Taveira *et al.*, 2025) discute o cenário do TEA no Brasil, mas sem focar na prevalência populacional. Portanto, faltam dados epidemiológicos e estudos de grande escala para determinar com exatidão toda população neurodivergente, incluindo TDHA, dislexia, etc. Tudo isso indica que mais dados e estudos de qualidade devem surgir nos próximos anos.

O PROJETO

Para transformar a percepção das organizações sobre a deficiência e o potencial profissional de pessoas com deficiência, incluindo indivíduos neurodivergentes, recomenda-se iniciar um movimento de sensibilização. Essa ação pode envolver toda a empresa ou focar nas áreas que receberão esses profissionais, considerando que a adesão nem sempre é imediata em todos os setores. Mesmo assim, essa abordagem gradual pode ampliar a conscientização para outras áreas do negócio, promovendo uma mudança na cultura de trabalho (Carvalho-Freitas *et al.*, 2022, p. 264). Paralelamente, é imprescindível revisar as práticas de recrutamento e seleção, investir em treinamento e desenvolvimento, avaliar o desempenho para progressão na carreira ou desligamento, e manter um processo contínuo de avaliação e comunicação. Isso irá garantir o alcance dos objetivos e a identificação de oportunidades de melhoria (Carvalho-Freitas *et al.*, 2022, p. 265-267).

Para acelerar essa mudança cultural, tornando a organização mais criativa e inovadora, o projeto “Neurodiversidades na Tecnologia” propõe quatro etapas, que são: 1. Diagnóstico e Planejamento; 2. Sensibilização e Treinamento; 3. Adaptação do Ambiente; 4. Acompanhamento e Avaliação. O detalhamento de cada etapa está no quadro 1:

Quadro 1 - Etapas do projeto “Neurodiversidades na Tecnologia”

Etapa	Descrição
1. Diagnóstico e Planejamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliação da cultura empresarial para identificar o nível de conhecimento sobre neurodiversidade e a existência de práticas inclusivas. ▪ Mapeamento das necessidades através de pesquisas e entrevistas com colaboradores neurodivergentes para entender suas necessidades e desafios. ▪ Definição de objetivos e metas mensuráveis, como aumentar o engajamento de colaboradores neurodivergentes e melhorar o clima organizacional. ▪ Formação de um comitê multidisciplinar com representantes da área de RH, lideranças e colaboradores neurodivergentes para liderar o projeto e sustentar sua permanência.
2. Sensibilização e Treinamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Workshops</i> e palestras sobre neurodivergência para todos os colaboradores, abordando temas como comunicação inclusiva, combate a vieses inconscientes e ao capacitismo. ▪ Treinamento de lideranças para capacitar gestores no reconhecimento e na valorização das habilidades dos colaboradores neurodivergentes, oferecendo ferramentas para uma gestão inclusiva. ▪ Criação de materiais informativos, como guias e conteúdos de apoio com informações sobre neurodiversidade e dicas práticas para a inclusão.
3. Adaptação do Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliação dos espaços de trabalho e adaptação do ambiente físico para atender às necessidades físicas e sensoriais dos colaboradores neurodivergentes, como iluminação, ruído e organização diária. ▪ Comunicação clara e objetiva para alinhar expectativas, e evitar ambiguidades e ruídos de comunicação. ▪ Adoção de práticas flexíveis em relação à horários, locais e modalidade de trabalho e formatos de tarefas, de acordo com as necessidades individuais. ▪ Emprego de tecnologia assistiva como recursos tecnológicos que facilitem a comunicação entre os colegas de trabalho, organização diária e produtividade dos colaboradores neurodivergentes.

Etapa	Descrição
4. Acompanhamento e Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estruturação de canais de comunicação seguros e acessíveis para que os colaboradores neurodivergentes possam compartilhar suas experiências e necessidades. ▪ Realização de pesquisas periódicas para avaliar o clima e o impacto do projeto, a fim de identificar áreas de melhoria. ▪ Implementação de indicadores de desempenho como retenção, comprometimento, absenteísmo e satisfação dos colaboradores neurodivergentes.

Como cada empresa tem sua própria cultura e contexto organizacional, é essencial adaptar as etapas do projeto à realidade do negócio. Por isso, as estratégias de comunicação visam sobretudo criar um ambiente acolhedor e inclusivo, onde todos os colaboradores neurodivergentes possam prosperar. Como este elemento é crucial para o sucesso do projeto, o quadro 2 mostra algumas estratégias que a organização pode implementar para uma comunicação interna eficaz.

**Quadro 2 - Estratégia de comunicação do projeto
"Neurodiversidades na Tecnologia"**

Estratégia	Descrição
I. Eixo dos canais de comunicação (acessíveis e diversificados)	
a. Intranet e páginas internas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação de uma seção dedicada ao projeto, com informações claras sobre neurodiversidade, objetivos da ação, políticas adotadas pela empresa e recursos disponíveis. ▪ Utilização de formatos variados de comunicação, como textos, vídeos, infográficos e podcasts, para atender a diferentes preferências de aprendizado.

b. E-mails informativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Envio de comunicados regulares com atualizações sobre o projeto, eventos, treinamentos e histórias de sucesso. ▪ Utilização de linguagem clara e direta, evitando jargões e desconfortos.
c. Reuniões e apresentações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realização de reuniões informativas e <i>workshops</i> para apresentar o projeto e esclarecer dúvidas, especialmente no <i>onboarding</i> de novos colaboradores. ▪ Utilização de recursos visuais e interativos para manter o engajamento. ▪ Criação de grupos de discussão onde os colaboradores possam fazer perguntas e dar seu feedback sobre o projeto.
d. Quadro de avisos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mural físico ou digital que seja útil para anúncios rápidos, lembretes de eventos e informações de contatos importantes como centros de atendimento às pessoas neurodivergentes.
e. Plataforma de comunicação interna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criação de canais específicos para discussão sobre neurodiversidade, onde os colaboradores possam compartilhar suas experiências, fazer perguntas, buscar apoio e interagir com colegas de trabalho neurotípicos.
II. Eixo de conteúdos informativos e educacionais (letramento)	
a. Definição de Neurodiversidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explicações sobre o conceito de neurodiversidade de forma clara e acessível, desmistificando estereótipos e preconceitos.
b. Benefícios da Neurodiversidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destacar como a neurodiversidade aumenta a inovação, criatividade e produtividade. Afinal, "também é importante levar em consideração as contribuições trazidas por essas pessoas o próprio negócio (Lidsay <i>et al.</i>, 2008), podendo a inclusão se transformar em ações concretas nos níveis estratégico, tático e operacional da organização (Shen <i>et al.</i>, 2009) e se constituir em uma vantagem competitiva" (Carvalho-Freitas, 2022, p. 269).
c. Políticas e práticas inclusivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgação das políticas e práticas inclusivas adotadas pela empresa, como adaptações no ambiente de trabalho, demais adaptações realizadas, flexibilidade de horários e treinamentos.
d. Depoimentos e histórias de sucesso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compartilhamento de histórias de sucesso de colaboradores neurodivergentes, enaltecendo suas habilidades e contribuições para a empresa, através de <i>storytelling</i> para criação de engajamento entre os colegas de trabalho.

III. Eixo do engajamento e da participação	
a. Pesquisas e entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> Realização de pesquisas e entrevistas para coletar feedback dos colaboradores sobre o projeto a fim de identificar áreas de melhoria.
b. Grupos de afinidade	<ul style="list-style-type: none"> Construção de grupos de afinidade para colaboradores neurodivergentes e seus companheiros nessa jornada, cultivando um espaço seguro para troca de experiências e apoio mútuo. Realização de eventos e celebrações para conscientização sobre neurodiversidade e celebração da diversidade na empresa. Sugestão: Semana de Celebração da Neurodiversidade (21 a 27 de março) e 2 de abril, definido pela Organização das Nações Unidas - ONU como o Dia Mundial da Conscientização do Autismo. Fonte: Canal Autismo (2022).
c. Feedback	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilização de canal para que os colaboradores possam dar feedback anônimo. Isso é importante para quebrar barreiras para que as pessoas possam contribuir com o projeto, combatendo os vieses e o assédio.

Ainda sobre as estratégias de comunicação do projeto, é importante adaptar os eixos, bem como a linguagem e o tom da comunicação, às diferentes equipes dentro da empresa. Recomenda-se a utilização de recursos visuais e multimídia para tornar a comunicação mais acessível e engajadora.

As áreas e pessoas envolvidas neste plano formam o comitê proposto no quadro 1 das etapas do projeto, do diagnóstico e do planejamento. Portanto, irão compor o projeto “Neurodiversidades na Tecnologia” representantes da área de RH da empresa como Recrutadores e Especialistas em Desenvolvimento Humano e Organizacional, lideranças e colaboradores neurodivergentes. Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMTs também podem ser aliados no acolhimento das necessidades dessa população. Essas pessoas, portanto, irão liderar o projeto e seguirão com as etapas de acompanhamento, correção e ajuste de rotas, para que sua projeção siga a longo prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados esperados do projeto “Neurodiversidades na Tecnologia” abrangem a criação e manutenção de um ambiente de trabalho mais acolhedor e inovador, onde os talentos neurodivergentes possam prosperar, impulsionando a criatividade e a resolução de problemas. Os principais indicadores que devem ser mensurados são: *a taxa de retenção de colaboradores neurodivergentes; o índice de satisfação e bem-estar dos colaboradores; os níveis de inovação e produtividade do negócio; e pesquisas de clima organizacional.*

- A taxa de retenção deve ser acompanhada para medir o sucesso do acolhimento.
- O índice de satisfação e bem-estar traduz o impacto do programa na qualidade de vida dos colaboradores neurodivergentes.
- Os níveis de inovação e produtividade demonstram como a neurodiversidade contribui para os resultados da empresa.
- E as pesquisas de clima permitem verificar a eficácia do projeto.

E para tornar este projeto sustentável em gestões futuras, a criação de um comitê multidisciplinar, com a participação ativa de colaboradores neurodivergentes, será indispensável para garantir a continuidade das ações e a adaptação às necessidades em constante evolução. Além disso, a integração da neurodiversidade à cultura organizacional, por meio de treinamentos contínuos e comunicação transparente, solidifica o compromisso da empresa com a inclusão.

A relevância deste projeto reside não apenas no cumprimento de obrigações legais. Ele tem a capacidade de posicionar a empresa como destaque em responsabilidade social e inovação. Ao abraçar a neurodiversidade, as organizações não só transformam o

mundo, mas moldam um ambiente de trabalho mais justo, seguro, diverso e inclusivo para todos.

REFERÊNCIAS

ALVES, T. **Inclusão de pessoas neurodivergentes:** desafios e potencialidades na relação entre o indivíduo e a organização. Universidade do Porto, 2023. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/165699/2/713523.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

APA - AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders**, Fifth Edition. DSM-5-TR. Washington: American Psychiatric Publishing, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA (ABP). **Lei Psicofobia Rio de Janeiro**. ABP, 2023. Disponível em: <https://www.abp.org.br/post/lei-psicofobia-rio-de-janeiro>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Câmara dos deputados. **Projeto de Lei nº 5.499, de 2023**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa Neurodivergente. Brasília, DF: Câmara dos deputados, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2359444&filename=PL%205499/2023. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em 18 de março de 2025.

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 a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 mar. 2025.

CANAL AUTISMO. **Dia Mundial de Conscientização do Autismo**. Disponível em: <https://www.canalautismo.com.br/diamundial/#:~:text=aos%20autistas%20adultos,-ONU%20declarou%20todo%20de%20abril%20como%20a%20data%20para,Ligh%20it%20up%20Blue!%E2%80%9D>. Acesso em: 4 abr. 2025.

CANAL AUTISMO. **Semana de celebração da neurodiversidade é comemorada em vários países**. Canal Autismo, 2022. Disponível em: <https://www.canalautismo.com.br/noticia/semana-de-celebracao-da-neurodiversidade-e-comemorada-em-varios-paises/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de... *et al.* **Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas**. São Paulo: Vetor, 2022.

CFA. **Quantidade de neurodivergentes levantam necessidade de debate sobre o assunto**. 2024. Disponível em: <https://cfa.org.br/quantidade-de-neurodivergentes-levantam-necessidade-de-debate-sobre-o-assunto/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Código de ética profissional do psicólogo**. Brasília, DF: CFP, 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Nota Técnica CFP nº 18/2024: o escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho**. Brasília, DF: CFP, 2024. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-1.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.

TAVEIRA, Gabriel Costa... *et al.* Autism Spectrum Disorder in Brazil: Advances, Challenges, and Paths to Inclusion. **Global Journal of Medical Research**, [S. l.], v. 25, n. K1, p. 3–7, 2025. Disponível em: <https://medicalresearchjournal.org/index.php/GJMR/article/view/102646>. Acesso em: 4 abr. 2025.

LOURO, V. **Capacitismo e Psicofobia no ensino musical**. Diálogos Sonoros, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 1–22, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/dialogossonoros/article/view/30714>. Acesso em: 4 abr. 2025.

RISSATO, Heloise. Estudo Retratos do Autismo no Brasil em 2023. **Blog Genial Care**, [S. l.], [2024]. Disponível em: <https://genialcare.com.br/blog/estudo-retratos-do-autismo-brasil-2023/>. Acesso em: 4 abr. 2025.

SILVA, R. L. F da... *et al.* **Proteger Teresópolis Neurodiversidade:** debruçando-se sobre as diferenças. IX Congresso Acadêmico Científico do UNIFESO - CONFESO. Anais - Comunicação Oral - JAAPI. Teresópolis: Editora Unifeso, 2024.

SPINELLI-DE-SÁ, Julianna Gripp. **Gestão da diversidade e inclusão.** Rio de Janeiro: FGV, 2024.

ZANELLI, José Carlos... *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

WALKER, Nick. **What is autism.** The real experts: Readings for parents of autistic children, p. 11 - 12, 2014. Disponível em: <https://catherinefaherty.com/wp-content/uploads/2017/09/WHAT-IS-AUTISM-Nick-Walker.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2025.

Michel de Medeiros Coelho

Graduando em Psicologia e graduado em Direito pelo Centro Universitário Serra dos Órgãos. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Recursos Humanos

Bruno da Silva Campos

Psicólogo. Doutor em Saúde Coletiva e Mestre em Psicologia Institucional pela UFES. Especialista em Neuropsicologia, Avaliação Psicológica e Dependência Química. Atualmente atua como coordenador do Curso de Psicologia no Centro Universitário Serra Dos Órgãos - UNIFESO e Professor do curso de psicologia no UNILASALLE_RJ.

Renata Lia Ferreira da Silva

Pedagoga. Mestre em Psicologia pela PUC RJ, MBA em Gestão Escolar pela USP. Docente do curso de Pedagogia do Centro Universitário Serra dos Órgãos (Unifeso), e assessora Pedagógica da Reitoria. Docente no curso de Pós-graduação em Psicopedagogia da Universidade Estácio de Sá e da Universidade Católica de Petrópolis (UCP).