NEURODIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE PESSOAS DO ESPECTRO AUTISTA, TDAH E DISLÉXICAS NO CONVÍVIO SOCIAL E PROFISSIONAL

Karen Letícia Barbosa Marcelino de Souza[1]
Cleudet de Assis Scherer [2]

INTRODUÇÃO

A relevância deste estudo fundamenta-se na necessidade premente de transcender o modelo estritamente médico da deficiência, tradicionalmente pautado na "cura" ou na "normalização", em direção ao paradigma da neurodiversidade. Este conceito compreende as variações no funcionamento neurológico humano, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), o TDAH e a Dislexia, não como patologias a serem erradicadas, mas como expressões intrínsecas da diversidade humana que demandam uma reestruturação profunda das práticas de convivência e gestão (SILVA, 2023).

No âmbito social, a pesquisa justifica-se pela persistência de barreiras atitudinais e arquitetônicas que segregam indivíduos neurodivergentes. A exclusão desses sujeitos dos espaços de lazer, educação e cidadania acarreta prejuízos emocionais e sociais incomensuráveis, violando os princípios de equidade e dignidade da pessoa humana previstos na Constituição Federal e na Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Portanto, investigar mecanismos que promovam um convívio ético é um imperativo para a consolidação de uma sociedade verdadeiramente democrática e plural.

No cenário profissional, a justificativa reside no evidente descompasso entre o potencial cognitivo de indivíduos neurodivergentes e as elevadas taxas

---

[1] Mestranda do Programa PROFEI. Formada em Pedagogia pela UNESPAR Campus Paranavaí. Professora de Educação Infantil no município de Amaporã PR e do Ensino Fundamental em Planaltina do Paraná. Pós graduada em Gestão Escolar, Educação Especial com ênfase em Deficiência intelectual e Alfabetização e letramento. Bolsista da CAPES. E-mail: karen.souza.unespar.t5@gmail.com

[2] Professora do Programa PROFEI. Pedagoga/ Mestrado em Educação. Doutorado em Psicologia. Professora Unespar/ Campus de Campo Mourão E- mail: cleudet.scherer@unespar.edu.br

de desemprego ou subutilização de suas competências. Embora o mercado de trabalho contemporâneo valorize a inovação e o pensamento disruptivo, ainda opera sob processos de seleção e ambientes laborais padronizados que penalizam processamentos sensoriais ou comunicacionais distintos. Demonstrar como a inclusão produtiva gera valor institucional por meio da pluralidade de perspectivas é essencial para a modernização das relações de trabalho.

Sob o aspecto acadêmico-científico, este trabalho propõe-se a preencher lacunas teóricas sobre estratégias práticas de acomodação e suporte. Ao articular o referencial teórico com as demandas do cotidiano, a pesquisa oferece subsídios para que gestores e educadores implementem intervenções baseadas em evidências, garantindo que a inclusão transcenda o discurso retórico e se materialize em políticas públicas e corporativas eficazes.

Diante desse cenário de exclusão e da necessidade de ressignificação das capacidades humanas, emerge o problema central desta investigação. Apesar dos avanços legais, observa-se que os ambientes formais ainda são formatados para um padrão neurotípico, o que gera atritos constantes para aqueles que processam informações de maneira distinta. Deste modo, a questão investigativa que norteia este estudo é: De que maneira a escassez de adaptações metodológicas e a persistência do estigma social dificultam a inclusão efetiva e a permanência de indivíduos com TEA, TDAH e Dislexia nos ambientes acadêmicos e corporativos?

Para responder à problemática levantada, estabeleceram-se as metas geral e específicas de pesquisa: Analisar os desafios e as potencialidades da inclusão de pessoas neurodivergentes, identificando estratégias que promovam a equidade e o acolhimento tanto no convívio social quanto no mercado de trabalho; Diferenciar as singularidades do TEA, TDAH e Dislexia, superando a visão puramente patológica em favor do reconhecimento da diversidade cognitiva; Identificar os obstáculos físicos, comunicacionais e atitudinais que impedem o pleno desenvolvimento desses indivíduos em contextos profissionais e sociais; Investigar adaptações razoáveis, tais como tecnologias assistivas,

flexibilidade organizacional e comunicação clara, que facilitem a integração e a retenção desses talentos nos espaços coletivos.

MÉTODO

O presente estudo adotará uma abordagem qualitativa, escolha que se justifica pela necessidade de compreender as subjetividades, as vivências e as nuances intrínsecas aos processos de inclusão. Conforme aponta Minayo (2016), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações que não pode ser reduzido a variáveis estatísticas.

Para tanto, o delineamento metodológico consistirá em um levantamento bibliográfico, fundamentado na análise de obras já consolidadas, tais como livros, artigos científicos e teses. O escopo da investigação abrangerá o paradigma da neurodiversidade, o modelo social da deficiência e o arcabouço jurídico das legislações vigentes, com destaque para a Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

REVISÃO DE LITERATURA

A análise do material bibliográfico permitiu identificar que a inclusão efetiva de indivíduos neurodivergentes transcende a simples presença física nos ambientes, exigindo uma mudança de paradigma na percepção da funcionalidade humana.

De acordo com Armstrong (2017), é necessário a transição do modelo Médico para o Modelo Social, os resultados indicam que a visão puramente patológica do TEA, TDAH e Dislexia atua como a primeira barreira à inclusão. Ao diferenciar as características desses perfis sob a ótica da neurodiversidade, observa-se que:

- TEA: Apresenta singularidades no processamento sensorial e na comunicação social que, se compreendidas, revelam potenciais em foco e análise lógica.

- TDAH: Caracteriza-se por uma flutuação da atenção e hiperfoco, que pode ser convertido em criatividade e dinamismo quando o ambiente não é rigidamente monótono.
- Dislexia: Envolve um processamento fonológico distinto, frequentemente compensado por habilidades superiores de raciocínio visual e espacial.

Conforme Silveira (2023) defende o paradigma da neurodiversidade, essas condições não são falhas de processamento, mas variações que compõem o patrimônio genético humano. A patologização excessiva foca na limitação, enquanto a visão da diversidade cognitiva foca na funcionalidade alternativa.

Diniz (2007) explica as barreiras atitudinais e o estigma como obstáculos à permanência, sua investigação aponta que o estigma social é o fator que mais dificulta a permanência nos ambientes acadêmicos e corporativos. Identificaram-se três tipos principais de obstáculos:

- Atitudinais: Preconceitos e expectativas de comportamento "padrão" que geram isolamento.
- Comunicacionais: Instruções ambíguas e ambientes ruidosos que sobrecarregam o sistema sensorial do neurodivergente.
- Físicos/Estruturais: Iluminação inadequada e falta de espaços de descompressão.

Os resultados corroboram a ideia de que a deficiência não reside no indivíduo, mas na interação entre o sujeito e um ambiente hostil às suas necessidades. A falta de adaptação metodológica é, portanto, uma forma de exclusão institucionalizada.

Sassaki (2010) explica as potencialidades e adaptações razoáveis como estratégias de equidade; em sua análise das estratégias de acolhimento revelou que pequenas modificações, denominadas adaptações razoáveis, produzem impactos significativos na produtividade e bem-estar:

- Tecnologias Assistivas: Softwares de leitura de tela para disléxicos e abafadores de ruído para autistas.

- Flexibilidade Organizacional: Horários flexíveis e possibilidade de trabalho remoto para reduzir a sobrecarga sensorial do deslocamento e do escritório aberto.
- Comunicação Clara: Uso de pautas objetivas, instruções por escrito e antecipação de mudanças na rotina.

Deste modo a implementação dessas estratégias não beneficia apenas o público neurodivergente, mas promove um design universal que melhora a qualidade de vida de todos os colaboradores. A equidade, portanto, manifesta-se quando a instituição reconhece que tratar todos de forma idêntica é, em última análise, uma prática de injustiça com aqueles que possuem pontos de partida distintos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação permitiu concluir que a inclusão efetiva de indivíduos com TEA, TDAH e Dislexia nos ambientes acadêmicos e corporativos transcende a mera coexistência física, exigindo uma ruptura com o modelo médico tradicional. Ao longo deste estudo, ficou evidente que a maior barreira à permanência desses sujeitos não reside em suas condições neurológicas, mas na rigidez de sistemas formatados para um padrão neurotípico.

Os resultados demonstraram que o estigma social e a escassez de adaptações metodológicas atuam como mecanismos de exclusão silenciosa. No entanto, ao substituir a visão da patologia pela lente da neurodiversidade, revelam-se potencialidades cognitivas singulares, como a criatividade disruptiva do TDAH, o foco analítico do TEA e o raciocínio espacial da Dislexia que, quando devidamente acolhidas, agregam valor incomensurável à cultura organizacional e ao saber acadêmico.

Verificou-se que as adaptações razoáveis como a flexibilidade de horários, o uso de tecnologias assistivas e a clareza comunicacional não representam privilégios, mas ferramentas de equidade fundamentadas na Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Tais estratégias beneficiam a coletividade ao promoverem ambientes mais humanos, acessíveis e produtivos para todos os indivíduos, independentemente de seus processamentos neurais.

Por fim, este estudo reforça que a inclusão é um processo dialético e contínuo. Sugere-se, para pesquisas futuras, a investigação de métodos de capacitação de lideranças e educadores para a gestão de equipes neurodivergentes, visando consolidar ambientes onde a diversidade cognitiva seja celebrada como um patrimônio da humanidade. Conclui-se, portanto, que a verdadeira inclusão ocorre quando a sociedade deixa de perguntar "como consertar o indivíduo" e passa a questionar "como transformar o ambiente".

Palavras- chave: Neurodiversidade, TEA, TDAH, Educação Profissional.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora professora Dr. Cleudet de Assis Scherer, pela dedicação, paciência e pelas contribuições fundamentais. E à CAPES, pelo suporte para o desenvolvimento deste trabalho.

REFERÊNCIAS

ARMSTRONG, Thomas. ***Neurodiversidade no trabalho*: estratégias práticas para focar nas habilidades de funcionários com TDAH, autismo, dislexia e outras diferenças cognitivas.** Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

DINIZ, Debora. ***O que é deficiência*.** São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi**. *Inclusão*: construindo uma sociedade para todos**. 9. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010

SILVA, Aline Regina da. **Neurodiversidade e inclusão nas organizações: entre o discurso e a prática**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2023.

SILVEIRA, Luciana Mara de Castro. ***O conceito de neurodiversidade e a inclusão escolar***. São Paulo: Summus, 2023.