A Neurodiversidade e a Psicodinâmica do Trabalho: Um Tema Emergente na Literatura

Isabelle Carla Marques Guedes – UFJF
Débora Vargas Ferreira Costa – UFRRJ
Victor Cláudio Paradela – UFJF

Resumo: Este artigo destaca a produção acadêmica sobre a neurodiversidade, em articulação com a Psicodinâmica do Trabalho, revelando que tem sido crescente os estudos nesse campo do saber. Atualmente, o entendimento dos neurodiversos como pessoas com características distintas da chamada normalidade, mas não como deficientes ou incapazes, como eram tratados tem se consolidado. Um diagnóstico de neurodiversidade é parte central na identidade de uma pessoa. O trabalho, por sua vez, representa o lugar social de apresentação dos indivíduos como constituintes do social. Com um viés qualitativo, o estudo possui caráter exploratório-descritivo e tem por objetivo identificar o que tem sido publicado em periódicos acadêmicos sobre o papel do trabalho para os neurodivergentes. Foram efetuadas buscas nas bases Scopus, Scielo e Spell, nas quais foram identificados ainda poucos estudos. Verificou-se, assim, que, a despeito do crescente número de diagnósticos de neurodiversidade, a inserção dos neurodivergentes no mundo do trabalho representa ainda um tema a ser explorado pela academia. O ambiente do trabalho é, todavia, propício para o emprego do potencial escondido da neurodivergência em suas características singulares e particulares, sendo relevante, portanto, o suprimento dessa lacuna observada.

Palavras-Chave: Neurodivergência; Sentido do trabalho; Prazer e Sofrimento no trabalho.

1. Introdução

O trabalho é visto como parte importante na vida dos indivíduos, perpassando questões de identidade, de relacionamentos e de inserção social do indivíduo, além de representar uma importante fonte de significados e interpretações ao longo da vida. Em uma perspectiva positiva, ele pode ser relacionado a uma vocação, ao prazer, à realização e à dignidade pessoal. Por outro lado, representa, por vezes, uma atividade com impactos negativos, podendo ser percebida como maldição ou punição (Blanck, 2003; Wrzesniewski *et al.* 2010).

Tendo em vista sua importância e essas diferentes possibilidades de impacto, mostra-se relevante compreender o quanto as experiências vivenciadas resultam em satisfação pessoal ou insatisfação, destacando seus aspectos positivos ou negativos na vida dos trabalhadores. Cabe ressaltar que a particularidade de cada sujeito pode levar a distintas formas de significar o trabalho. Assim, compreender as diferenças e as características que tornam os singulares os sentidos atribuídos a tão importante dimensão da vida humana se torna essencial, especialmente quando estão envolvidos grupos minoritários e relacionados à diversidade.

É importante também considerar aspectos relevantes como religião, personalidade e experiência funcional que impactam diretamente na formação de personalidade e a forma de enxergar e compreender o mundo. Perceber que as diferenças constituem a realidade em qualquer campo de análise é compreender a riqueza encontrada no diferente. Ao buscar pelos significados do termo diversidade, nota-se questões em torno da pluralidade e confronto como movimentos para apreciação das diferenças (Bauer, 2016).

Como parte significante da sociedade, as organizações possuem um papel crucial no que tange ao lugar de fala dado aos indivíduos na atividade de seu trabalho, associando-os ao ser alguém no social. As organizações permitem que, por meio das interações com o ambiente, questões internas ultrapassem as barreiras sociais, visto que exercem um papel importante na compreensão dos indivíduos em relação ao mundo (Bertoncello e Chang, 2007).

Para as empresas, tendo em vista a significativa dimensão de responsabilidade social envolvida, se torna importante estabelecer critérios e práticas que coíbam atitudes preconceituosas discriminatórias. É necessário que todos compreendam a necessidade de superação de barreiras e preconceitos contra a diversidade e essa deve ser uma questão tratada com prioridade na gestão da cultura organizacional (Fleury, 2000).

Dessa forma, é importante ressaltar que a literatura tem demonstrado uma evolução no que tange aos temas e discussões em torno da diversidade no mundo do trabalho, recebendo crescente atenção questões de gênero, etnia e similares. Palacios et. al. (2012) ressaltam que se faz necessário, porém, um aprofundamento em variáveis que ainda não foram adequadamente exploradas, como também uma maior atenção a grupos pouco estudados.

Nesse contexto, este trabalho procura apresentar o contexto da neurodiversidade e sua inserção nas organizações uma característica diversa que ainda busca por lugar na luta por seus direitos, visto que muitos sequer conhecem seu conceito. Autismo, Síndrome de Asperger, dislexia e outras categorias neuroatípicas estiveram vinculadas exclusivamente às ciências médicas durante muitos anos. Apenas no final da década de 1990 começou a ser construído o conceito

da neurodiversidade, sendo revisto o entendimento a respeito dessa condição, que aos poucos vai deixando de ser vista como uma patologia (Fadda; Cury, 2016).

Sendo a neurodiversidade um conceito em construção associado a particularidades e não a uma patologia, algumas questões importantes sobre suas determinações pessoais são colocadas em evidência e discussão como questões de socialização e comunicação, costumes, ações e comportamentos restritos e repetitivos (APA, 2014). Sendo essas características que resultam em questões de enquadramento organizacional, muitos sujeitos neuroatípicos ficam desconfortáveis em seus postos de trabalho, criando um efeito ainda incompreendido, porém de grande importância na evolução social, dos indivíduos e das organizações (Mellifont, 2021).

Portanto, os estudos da área de psicodinâmica do trabalho se tornam muito relevantes. Cercada na compreensão das vivências de prazer e sofrimento, esse campo representa uma disciplina clínica apoiada no detalhamento e na análise das relações entre trabalho e saúde mental (Dejours, 2004).

Partindo dessas constatações, o presente estudo tem como objetivo geral identificar o que tem sido publicado em periódicos acadêmicos sobre o papel do trabalho para os neurodivergentes. Considerando a psicodinâmica do trabalho como teoria sustentadora da busca pela compreensão das experiências dos sujeitos neurodivergentes nas organizações, são adotados os seguintes objetivos específicos: i) explicitar os conceitos referente à psicodinâmica do trabalho e à neurodivergência; ii) identificar a amplitude dos estudos sobre neurodivergência relacionada às organizações; e iii) distinguir as atuais abordagens da neurodivergência da concepção de anormalidade e patologia antes aplicada aos neurodivergentes.

O artigo está estruturado em seis seções, contando com esta introdução. A próxima traz o referencial teórico adotado, destacando contribuições de estudiosos, com especial atenção aos conceitos de diversidade e neurodiversidade e suas aplicações no ambiente de trabalho. Depois, são apresentadas as principais definições metodológicas seguidas. Na sequência, são apresentados e discutidos os resultados obtidos para, por fim, se chegar às conclusões listadas na última seção

2. Fundamentação Teórica

O trabalho é alvo de uma ampla gama de estudos, sendo objeto de atenção de diversas áreas, do saber. No campo da psicologia, um dos que mais se dedica a estudos sobre o tema, notam-se três grandes ênfases: cognitiva, social e clínica. Especial ênfase tem sido dada, segundo Bendassolli & Soboll (2011) ao eixo da saúde mental e psicopatologia atrelada à psiquiatria. Com suas raízes fundamentadas nos estudos de diversos autores franceses, as clínicas nessa abordagem vêm evoluindo conforme as mudanças verificadas nas relações laborais.

Ao falar em clínicas do trabalho de forma pluralista, consideram-se as teorias e os pensamentos que a integram. Buscando a compreensão, análise e transformação das situações de trabalho que causam males aos trabalhadores, são apresentadas similaridades em seus interesses e pressupostos, a despeito de conterem conceitos distintos, abordados em diferentes vertentes epistemológicas, as quais, segundo Soldera & Moscheta (2017) podem ser categorizadas em

quatro áreas: Ergologia, Clínica da Atividade, Psicossociologia e a Psicodinâmica do Trabalho. Erste estudo enfatiza especialmente essa última, cujos fundamentos estão a seguir destacados.

2.1 A Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho se insere nos estudos que privilegiam a compreensão dos trabalhadores como indivíduos inteligentes, livres para pensar e interpretar a situação experimentada, sendo capazes de decidir como reagir a mesma (Lancman e Uchida, 2003). Para Dejours (2004), a esse campo teórico se constitui como uma disciplina estabelecida entre questões relacionadas ao trabalho a e saúde mental, com foco na forma como os trabalhadores lidam com as vivências diárias, sendo o trabalho interpretado como o saber-fazer.

Buscando compreender o papel do trabalho, de acordo com essa abordagem, revela-se importante ressaltar que a ele é dado um significado para além dos aspectos monetários, destacando seu lugar na sociedade. Assim, advoga-se que, por meio da forma como são vistos pelos "outros", os trabalhadores passam a interpretar a si mesmos e desenvolver sua identidade, sendo o trabalho um lugar propício ao desenvolvimento (Lancman, 2008).

Nesse "palco", muitas questões são levantadas pela psicodinâmica como a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, sendo o primeiro quase que como um ideal inalcançável pelos trabalhadores. Segundo Dejours (2004), o caminho entre ambos é descoberto na dinâmica da atividade já em exercício, devendo acrescentar suas experiências para atingimento das demandas programadas.

Este é um fato que acaba por permitir o sentimento de fracasso, por tentar alcançar algo que é de certo modo inatingível e que é reforçado pela resistência do real, manifesta por vezes de forma desagradável, conforme destacado por Dejours (2012):

> O real é o que se dá a conhecer a quem trabalha por sua resistência ao domínio e que engendra o sofrimento ligado à experiência do fracasso. Trabalhar é, primeiro, fracassar. Mas, é, em seguida, mostrar-se capaz de suportar o fracasso, de tentar outros modos operatórios, de fracassar ainda, de voltar à obra, de não abandoná-la, de pensá-la fora do trabalho, de aceitar certa invasão pela preocupação com o real e com a sua resistência, até mesmo no espaço privado, a ponto de não dormir à noite, de sonhar com isso (Dejours, 2012, p. 365).

O sofrimento causado na vivência do real, em alguns casos, perpassa as estruturas físicas ao ambiente laboral e confere aos sujeitos um mal-estar constante que, quando não paralisado e tratado, se torna fomento de possíveis doenças psicológicas. Na percepção de Bendassolli & Soboll (2011), tais manifestações podem ser classificadas em quatro categorias de estudo: i) a sobrecarga, onde se enquadram fadiga, Burnout e estresse; ii) a solidão, sendo associada outros sentimentos de não pertencimento; iii) a Violência, sendo associada a todas as formas de assédio; iv) a depressão, o suicídio ou abalos mentais.

Sendo o dia a dia do trabalho envolto por diversas circunstâncias imprevistas e que acarretam uma grande possibilidade de fracassos, os indivíduos são forçados a encontrar resoluções aos problemas rotineiros, os quais configuram o que pela literatura é denominado como "trabalho

vivo", sendo um instrumento de combate a distância do prescrito ao real e forma de alcance de objetivos organizacionais.

A principal questão de destaque da psicodinâmica se encontra no fato de os indivíduos encontrarem formas para resistirem ao real e não simplesmente no sofrimento gerado pelo trabalho, o que gerou grande incômodo e inquietação no próprio Dejours (1996), que trouxe à tona o que denominou como "enigma da normalidade", "a normalidade como enigma" ou ainda "normalidade enigmática", buscando compreender os mecanismos de defesa criados pelos trabalhadores para resistir ao sofrimento do trabalho.

Apesar dos indivíduos encontrarem defesas coletivas para minimizar os danos, a psicodinâmica interpreta o sofrimento como uma experiência vivenciada, de forma a conduzir cada pessoa a uma reflexão do que significa "estar no mundo". São observadas estratégias coletivas de defesa na tentativa de cooperação entre os indivíduos, mas o sofrimento é único e particular. Compreender a distância entre a dimensão coletiva ao que de fato acomete o sujeito a sua real singularidade é um desafio, pois, infere diretamente na realidade psíquica do indivíduo e na forma como será capaz de ressignificar ou não suas atividades repetitivas (Dejours, 1999)

A compreensão do espaço da subjetividade do trabalhador sob sua forma de pensar, sentir e determinar é algo muito importante nos estudos da psicodinâmica do trabalho, pois, segundo Dejours (1992), permite um novo olhar sobre o trabalho, abrindo a discussão para que sejam impressas as inquietações decorrentes da busca de respostas às questões de prazer e sofrimento. Dessa forma, tratar esses espaços pode ser considerado como algo que demanda responsabilidade, pois envolve uma das grandes causas de sofrimento dos sujeitos, que na tentativa de adaptação e de resistência ao real acabam por "maquiar" suas vontades, suas percepções, tentando se inserir no meio, o que em algum momento lhes proporciona uma "captura" da subjetividade. Segundo Gaulejac (2005), esse é um meio de dominação que leva os sujeitos a um exercício de abnegação constante, até que se tornam incapazes de suportar e são tomados por patologias psíquicas.

2.2 A Diversidade

A diversidade compreende distinções que não podem ser transformadas ou simplesmente ignoradas como questões de etnia, de idade e outros, além de diferenças mutáveis decorrentes de fatores como educação, cultura e localização. Pela amplitude da diversidade, em uma mesma localidade diversas características podem classificar os grupos em relação à maioria que no percurso histórico costuma ter acesso a mais recursos, em contraste com as minorias que, por suas especificidades, enfrentaram mais dificuldades (Ramacciotti e Calgaro, 2021; Fleury, 2000).

Imersa em nuances no desenvolvimento de grupos tão distintos, muitas vezes as organizações tendem a se formatar de modo a alcançar a maioria pela dificuldade de elaborar sistemáticas capazes de atender a todos. Para Fernandes e Berlato (2022) e Cox et. al. (1991), é importante que as empresas contem com programas voltados a diversidade para gerar efeitos de fato positivos, que impactem diretamente na satisfação dos trabalhadores e em questões de clima organizacional. Quando isso ocorre, o desafio na gestão da diversidade é encarado de frente e o espaço para discussão é aberto para que melhores oportunidades e resultados sejam alcançados pelos trabalhadores e pelas organizações.

Mais recentemente, a literatura vem investigando a diversidade no trabalho sob a ótica da neurodiversidade, um conceito ainda em construção, mas, de grande relevância social, o qualk está abordado na seção a seguir.

2.3 A Neurodiversidade

A neurodiversidade pode ser definida como uma conexão neurológica atípica ou um cérebro que funciona de forma divergente ao padrão social (Ortega, 2008; Walker, 2014). A proposição desse termo foi dada incialmente pela socióloga Judy Singer, que foi diagnosticada autista de alto funcionamento e, portanto, estava incluída no grupo que estudou. Na visão da pesquisadora, o movimento feminista e o alcance dos direitos das mulheres permitiram que as mães tivessem mais acesso à informação e a grupos de apoio que permitiram o advento deste movimento de combate ao antigo conceito de anormalidade ou patologia. Isso porque, na sua percepção, a busca da proteção dos filhos contra preconceitos arraigados na sociedade seria uma motivação importante para as mães de neurodiversas (Ortega, 2009).

Autismo, dislexia, Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), síndrome de Tourette e outras condições neurodiversas são considerados por diversos estudiosos como características da identidade. Não é possível dissociar transtorno e indivíduo, visto que são parte do todo (Ortega, 2009). Advoga-se, assim, que não sejam considerados os diagnósticos como causa de patologia ou adoecimento, visto que se estima que dez por cento da população mundial possui algum tipo de neurodiversidade (Mellifont, 2021).

Nessa perspectiva, compreender como sujeitos denominados neurodiversos se encontram diante do trabalho ainda é um grande desafio. Para construir estratégias e implementar ferramentas à gestão da neurodiversidade é necessário antes compreender a inserção dessas pessoas nas organizações, conforme destacado a seguir.

2.4 A Neurodiversidade nas Organizações

Ao se discutir a relação entre a neurodivergência e o trabalho, se torna importante ressaltar o quanto os indivíduos diagnosticados neurodiversos enfrentam grandes desafios. Muitas barreiras são colocadas por parte das organizações e por eles próprios, em decorrência da forma como receberam e interpretaram o diagnóstico no decorrer de suas vivências (Krzeminska *et. al*, 2019).

Arad *et al*. (2020) destacam o quanto o campo na neurodiversidade nas organizações ainda demanda uma abordagem aprofundada trabalhando questões como inclusão e a participação dos neurodivergentes. Isso porque eles costumam ser prejudicados pela aplicação de regras inflexíveis e generalizantes, medidas de avaliação inadequadas e entrevistas preconceituosas, dentre outros fatores prejudicam sua inclusão. Mellifont (2021), por sua vez, desenvolveu um estudo que indicou que cerca de setenta e cinco por cento das práticas de gestão adotadas organizações não consideram a neurodiversidade.

Vale também destacar que o olhar de um líder sobre a diversidade é capaz de transformar a percepção de toda a equipe e abrir possibilidades de aceitação e desenvolvimento. Assim, quando um neurodiverso ocupa uma posição de liderança, a abertura se dá de forma ainda mais estratégica. Uma reportagem do jornal do Massachusetts Institute of Technology (MIT News,

2020) apresentou dados importantes que contribuem para a compreensão da atuação de neurodivergentes em posições estratégicas, declarando que a aceitação da neurodivergência nas equipes de trabalho e na liderança garantiu a uma empresa estudada, denominada Ultranauts, um aumento de cinquenta por cento em sua produtividade.

Apresentadas, então, as teorias que serviram de base ao estudo aqui apresentado, seguem as definições metodológicas observadas

3. Método de Pesquisa

Este estudo classifica-se como uma pesquisa teórica, com caráter exploratório-descritivo, realizada por meio de uma revisão bibliográfica a partir de artigos científicos, com foco em autores de referência em relação aos temas da psicodinâmica, diversidade e neurodiversidade. Foram utilizadas as plataformas Scopus, Scielo e Spell para realizar um recorte na literatura, sendo utilizados os descritores: psicodinâmica do trabalho, diversidade e neurodiversidade, psychodynamics of work, diversity and neurodiversity.

A pesquisa teórica permite uma conversa subjetiva entre diversos autores e temas. As investigações exploratórias buscam aproximar o leitor ao tema, de modo a lhe proporcionar acesso a fatos e fenômenos relacionados ao mesmo. Os trabalhos descritivos têm o objetivo de verificar as características conhecidas e descrever os fenômenos (Gasque, 2007). São essas as principais classificações da pesquisa que deu origem ao presente artigo.

Buscando compreender como ocorrem as vivências de prazer e sofrimento de neurodivergentes no trabalho, experimentados por percepções, emoções e sentidos subjetivos e pertencentes aos sujeitos de forma singular permeados pela realidade em que estão inseridos, foi dada ênfase ao paradigma interpretativista, evidenciando na pesquisa percepções que passariam despercebidas se norteadas por outros métodos.

Estando o interpretativismo permeado pela relação sujeito-objeto, o contexto não é totalmente objetivo e nem totalmente subjetivo, mas, busca compreender a interação do indivíduo com o meio ou objeto por meio da intersubjetividade, dando ênfase aos significados pessoais e a reconstrução da realidade (Saccol, 2009).

Além disso, foi realizado uma pesquisa bibliométrica buscando identificar os estudos em torno da neurodiversidade no campo do trabalho. Por meio da plataforma “Capes CAFe “foram realizadas as pesquisas no período de novembro de 2022 a dezembro de 2022 nas bases de dados: Scopus, Web of Science, “Scientific Electronic Library Online (SciELO)”, e “Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)”. Foi analisada também de modo aprofundado toda a base de dados da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), em torno da neurodiversidade, por meio de sua plataforma voltada à pesquisa em administração filtrando as publicações de 2018 a 2022.

4. Resultados

No centro das discussões em relação à Psicodinâmica do Trabalho está a exploração dos conhecimentos e limites entre o cenário “normal” e a patologia, assumindo defesas que em outras teorias não foram consideradas no contexto do trabalho. Abordando as defesas coletivas,

os espaços até então sem resposta entre o indivíduo e o todo foram considerados sob a intermediação do trabalho como essencial (Bouyer, 2010).

A partir deste ponto, outro fator de muita importância no campo da psicodinâmica precisa ser considerado: o reconhecimento do sujeito através do olhar do outro. O reconhecimento considerado é o do trabalho, algo essencial à construção da identidade coletiva e não somente do sujeito por si, podendo representar uma forma de elevação ou não do ego. Algo problemático se dá nos sujeitos que se encontram e se reconhecem no trabalho como produtivos, exemplares somente por seus cargos e desempenho, o que por fim acaba quando o indivíduo perde, se torna ineficiente na função ou não é admirado por seus pares (Lancman, 2008).

Em torno da neurodivergência, percebe-se o quanto os estudos apresentam dados significativos em relação à falta de adaptabilidade das organizações em seus processos e o quanto essas características podem dificultar a experiência de neuroatípicos no dia a dia do trabalho. Desde os anos 2000, houve mudanças significativas nas legislações vigentes em vários países, de acordo com o estatuto das Nações Unidas em torno da garantia de direitos dos portadores de deficiências no trabalho. Sob uma perspectiva legal, as neurominorias também demandam acomodações adaptadas. Segundo Doyle (2020), a neurodiversidade não deve ser tratada como sinônimo de deficiência, mas, considerada como uma parte do todo.

No que tange aos estudos encontrados no Brasil, a psicodinâmica do trabalho se mostra como uma teoria bem desenvolvida e utilizada para abordar vivências de prazer e sofrimento na particularidade de diversas profissões, possuindo uma gama interessante de nuances e contextos diferentes. De modo contrário, a neurodivergência se mostra um assunto ainda em desenvolvimento no Brasil, com artigos mais latentes na área da educação e alguns poucos especificamente tratando do tema em si, seus desafios e implicações.

Na pesquisa bibliométrica realizada foram associadas as palavras chaves neurodiversidade e trabalho em diversos contextos, buscando encontrar resultados significantes a este estudo. A Tabela 1 apresenta os resultados encontrados:

Tabela 1 - Resultados da Pesquisa “Neurodiversity; Work” Base de Dados

Base de Dados	Palavra de Busca	Filtros	Resultados
Scopus	"Neurodiversity; Work"	Anos de publicação (2018- 2022)	39
		Apenas Artigos Científicos	
		Área Temática: “employment”; “employees”; “social sciences”, workplace diversity” e “business e economics”	
SciELO	"Neurodiv*”	Anos de publicação (2018- 2022)	3
		Apenas Artigos Científicos	
		Área Temática: Ciências Humanas; Mutidisciplinary	
Web of Science	"Neurodiversity"	Anos de publicação (2018- 2022)	26
		Apenas Artigos Científicos	

		Área Temática: Management; Industrial Relations; Business; Public Administration	
Spell	"Neurodiversity"; "Neurod*"; "Autismo*"; "TDAH*"	-	0
		-	
		-	
Anpad	"Neurodiversity"; "Neurod*"; "Autismo*"; "TDAH*"	Anos de publicação (2018- 2022)	2

Fonte: Elaboração própria (2024).

Como se pode perceber, os resultados encontrados na base de dados "SCOPUS" foram de maior relevância em número. Após a realização da pesquisa inicial em todas as bases de dados citadas e os filtros utilizados, os artigos passaram a ser analisados por seu título, resumo e palavras-chave utilizadas, o que eliminou uma grande quantidade de achados. Em seguida, foram lidos e fichados 45 artigos, sendo classificados, em relação à pesquisa, como "muito relevantes", "médio relevantes" ou "pouco relevantes". Foi então identificado o número final de textos selecionados, com 33 artigos discutindo efetivamente o assunto abordado. Desses, apenas 2 são provenientes de estudos em torno da neurodiversidade no campo do trabalho no Brasil, o que reflete a lacuna de pesquisa evidente na realidade nacional.

5. Discussão

Percebe-se o quanto a psicodinâmica, fundamentando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, representa uma ferramenta estratégica para a compreensão da subjetividade dos indivíduos, capturando as particularidades que em muitos momentos passam despercebidas.

No que tange à diversidade, percebe-se uma evolução social por meio de muitas discussões que vêm sendo travadas nos últimos anos, para que os grupos conhecidos como diferentes tenham acesso às questões básicas presentes na rotina dos indivíduos.

Tratando-se da neurodivergência e da aceitação coletiva, questões importantes como o bem-estar mental representam temas em evidência e que demandam um cuidado e atenção das organizações para com seus funcionários. Essa não deve ser uma condição ignorada, devendo, ao contrário, ser um campo de conversa aberta, confortável.

A neurodiscriminação precisa ser aqui evocada como um componente real nessa discussão para que se possa compreender o quanto a pressão no ambiente organizacional pode afetar diretamente na saúde psicológica dos neuroatípicos. Quando desconfortáveis em relação à sua aceitação neste ambiente, eles tendem a sentir uma sobrecarga muito maior por não compartilhar suas experiências de sofrimento (Neilson, 2020).

Neste contexto, percebe-se a legitimidade do tema e o quanto a neurodiversidade precisa ser interpretada e compreendida no mundo corporativo. Com essas informações, vários são os questionamentos cabíveis: O quanto a neurodiversidade fecha portas aos indivíduos nas

organizações? Os neuroatípicos sentem ações efetivas das empresas para desenvolvimento da sua aceitação e desenvolvimento interno? Como têm sido as experiências de prazer e sofrimento desses indivíduos em seu ambiente de trabalho? Muitas são as questões a serem respondidas, tornando latente e necessária a realização de estudos de campo nessa área.

6. Considerações finais

Ao buscar elaborar um constructo, por meio da revisão da literatura sobre a psicodinâmica, a diversidade e a neurodiversidade, é possível perceber o quanto essas temáticas se conectam e produzem efeito na realidade das organizações.

Neste estudo, foi evidenciado o contexto do trabalho e do papel das organizações produzindo oportunidades e permitindo que os indivíduos não sofram determinada desvantagem social. Sabe- se que, de forma externa às organizações, existem leis governamentais que inferem um número mínimo de portadores de deficiência nas mesmas, mas, muitos outros grupos permanecem no espaço permeado entre o desconhecimento, o preconceito e a realidade.

Em meio a tantas diferenças, foi levantada aqui a questão em torno da neurodiversidade nas organizações. Sendo apresentada como uma característica muitas vezes desconhecida pelas organizações e pelos grupos em que os indivíduos neuroatípicos estão inseridos, em muitos momentos essas vivências se tornam fonte de sofrimento no ambiente do trabalho.

Muito em função do “ideal” do trabalhador desejável, que possui características muito bem formuladas pelos conceitos organizacionais como boa comunicação, flexibilidade e outras, os indivíduos “fora do padrão” experimentam um sofrimento considerável. Essa situação representa um grande desafio aos neurodivergentes, visto que, grande parte dessas características demandam muito desenvolvimento por parte deles, os quais, muitas vezes, possuem um perfil mais introspectivo.

Sendo assim, compreender as vivências de prazer e sofrimento desses sujeitos nas organizações se torna algo necessário e urgente, visto o expressivo número de diagnosticados. Dessa forma, como sugestão de estudos futuros, pode-se indicar investigações que busquem aprofundar a compreensão dessas vivências na realidade de trabalho, envolvendo pesquisas de campo com neurodiversos e gestores.

Referências

ALVES, Mario Aquino e GALEÃO-Silva, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas** [online]. 2004, v. 44, n, pp. 20-29.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2014). **DSM-V**: Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (5a ed.). Porto Alegre: Artmed.

ARAD, P., Shechtman, Z., & Attwood, T. **Physical and Mental Well-Being of Women in Neurodiverse Relationships**: A Comparative Study. 2021.

BASTOS, Liliana Cabral e BIAR, Liana de Andrade. Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. **DELTA: Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada** [online]. 2015, v. 31, n. spe, pp. 97-126.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**. São Paulo, v. 14, n. 1, p. 59-72, jun. 2011.

Bertoncello, S. L. T., & Chang Júnior, J. A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. **Revista da Faculdade de comunicação da FAAP** (17), 70, 76. 2007.

BLANCH, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. In: BLANCH, J. M. (Org.). **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: UOC. 2003. p. 19-148.

BOUYER, Gilbert Cardoso Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online]. 2010, v. 35, n. 122

COLEMAN,J. S. Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. **Human Organization**, v. 17, p. 28-36,1958.

COX T., BLAKE S. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, 5(3): 45–56. 1991.

DAVILA J, Shectman A, Anandan R. **Making Agile More Inclusive**. Software Quality Professional. 2020;23(1): 23-31.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1992. DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Production [online]. 2004, v. 14, n. 3.

DEJOURS C. Introduction: psychodynamique du travail. **Revue Internationale de Psychosociologie**, 1996; 5:5-12. 2012.

DEJOURS C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap; EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS C. Introduction: psychodynamique du travail. **Revue Internationale de Psychosociologie** 1996; 5:5-12.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho (5a ed.). São Paulo: Cortez; Oboré. 1992.

GAULEJAC, V. (2005). **La société malade de la gestion**. Paris: Seuil.

FADDA, G. M., & CURY, V. E. O enigma do autismo: contribuições sobre a etiologia do transtorno. **Psicologia Em Estudo**, 21(3), 411-423. 2016.

FERNANDES, T., & BERLATO, H. Gestão da diversidade: as influências da cultura organizacional. **Encontro da ANPAD**, 46. 2022.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.

GASQUE, Kelley Cristine G. D. Teoria fundamentada: nova perspectiva à pesquisa exploratória. In: MUELLER, Suzana Pinheiro Machado (Org.). **Métodos para a pesquisa em Ciência da Informação**. Brasília: Thesaurus, 2007. p. 83-118.

KRZEMINSKA, A., AUSTIN, R., BRUYÈRE, S., & HEDLEY, D. The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. **Journal of Management & Organization**, 25(4), 453-463. 2019. doi:10.1017/jmo.2019.58

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003.

LANCMAN, S. (Org.). **Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental**. Brasília: Paralelo 15. 2008.

MELLIFONT, D. Facilitators and Inhibitors of Mental Discrimination in the Workplace: A Traditional Review. **Studies in Social Justice**. 15. 59-80. 2021.

MELLIFONT D. **COVID-19 related factors affecting the experiences of neurodivergent persons in the workplace**: A rapid review. Work. 2022.

MIT: Leveraging the Power of Neurodiversity. **Targeted News Service**. 2020 Dec 01.

NEILSON K. "**Not the same boat**": neurodiverse employees open up about COVID 19 2020

ORTEGA, Francisco. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. **Mana** [online]. 2008, v. 14, n. 2, pp. 477-509.

ORTEGA, Francisco. Deficiência, autismo e neurodiversidade. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. 2009, v. 14, n.1, pp. 67-77.

PALACIOS, Agustina et al.Functional Diversity, Bioethics and Sociological Theory: a New Approach to Disability. Intersticios. **Revista sociológica de pensamiento crítico**, v. 6, n. 1, p. 115–130, 2012.

RAMACCIOTTI, B. L.; CALGARO, G. A.. Construção do conceito de minorias e o debate teórico no campo do Direito. **Sequência** (Florianópolis), v. 42, n. 89, p. e72871, 2021.

SOLDERA, L. M., & MOSCHETA, M. dos S. (2017). Pesquisa, ética e direitos. **Psicologia Em Estudo**, 21(4), 549-550. https://doi.org/10.4025/psicolestud.v21i4.34754

STANFORD MEDICINE. COVID-19 Q&A: Dr. Lawrence Fung on Impacts on the **Neurodiverse Community** 2020

UNESCO. **Declaração Universal Sobre a Diversidade Cultural** (2002). Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160por.pdf

WALKER N. Neurodiversity: Some basic terms and definitions [online]. Neurocosmopolitanism: Nick Walker's Notes on Neurodiversity, Autism, and Cognitive Liberty. 2014.

WRZESNIEWSKI, A; DUTTON, J. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. **Academy Of Management Review**, [s.l.], v. 26, no 2, p. 179–201, 2001. ISSN: 0363-7425, DOI: 10.5465/AMR.2001.4378011.