

CARTILHA NEURODIVERSIDADE



UNIVERSIDADE FEDERAL
DE ALAGOAS

Expediente

Reitor: Josealdo Tonholo

Vice-reitora: Eliane Aparecida Holanda Cavalcanti

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação: Iraílde Pereira Assunção

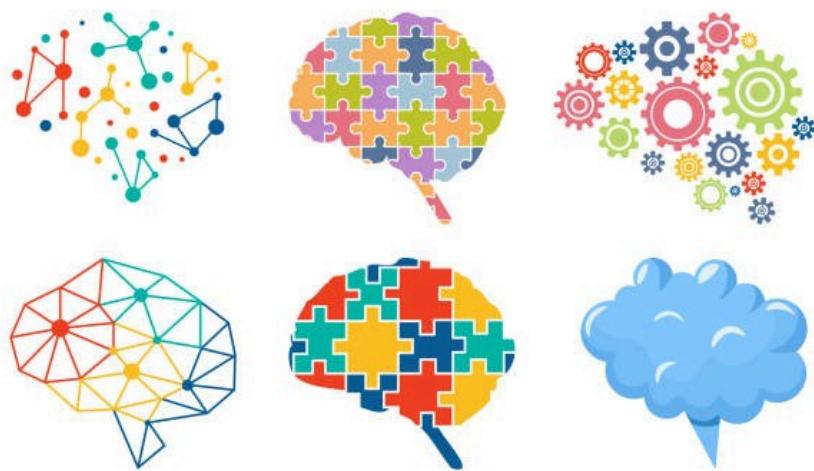
Elaborado por: Walter Matias Lima (Coordenador de Pós-Graduação)
e Magna Alexandre Suzana Moreira (Coordenadora de Pesquisa).

Organização: José Mário Victor Omena Araújo (Bolsista da Coordenação de Pós-Graduação).



Olá, tudo bem?

Esta cartilha, que foi desenvolvida em duas partes, tem o intuito de promover a informação, mitigar vieses inconscientes que impactam diretamente a inclusão de pessoas divergentes, além de promover reflexões para empresas sobre como acolher a neurodiversidade no dia a dia de trabalho.



Para início de conversa...

A neurodiversidade é um conceito introduzido pela socióloga australiana Judy Singer nos anos 1990. Em um capítulo de livro publicado pela UK Open University Press, Singer propôs uma nova maneira de entender condições de neurodivergência, enfatizando a natureza das conexões neurológicas atípicas em vez de vê-las como doenças a serem tratadas. O objetivo era promover uma mudança de paradigma, valorizando a diversidade neurológica e combatendo a patologização das diferenças. Essa abordagem busca desafiar estigmas e promover a inclusão, marcando um avanço na compreensão e na valorização da diversidade humana e das diferenças neurológicas.



Quem faz parte da neurodiversidade?

O conceito de neurodiversidade aponta que uma mente pode funcionar de múltiplas maneiras.

Ele permite considerar as diversas características neurológicas, sensoriais, comunicativas e sociais como diferenças naturais no desenvolvimento humano. Isso faz parte da diversidade humana.

A diversidade cerebral é uma parte natural da condição humana que reflete as habilidades únicas em cada indivíduo. Valorizar essa variação promove inclusão e reconhece contribuições distintas, que enriquecem a sociedade sem implicar limitações.

Mas quem são as pessoas neurodivergentes ou neuroatípicas?

Da mesma forma como ocorre com a diversidade de gênero, sexual, cultural e étnica, a neurodiversidade inclui pessoas:

NEUROTÍPICA

É o termo usado para descrever pessoas com funcionamento neurológico e/ou desenvolvimento cognitivo considerado típico ou padrão.

NEURODIVERGENTE

Ou neurodiverso, foi criado como contraponto ao neurotípico, descreve pessoas com funcionamento neurológico e/ou no desenvolvimento cognitivo diferente do que é considerado típico ou padrão.

Segundo a universidade de Stanford, uma parte menor da população (que está entre 15 e 20%) compartilha um desenvolvimento neurológico em alguns aspectos diferentes da maioria, descrito do ponto de vista estatístico como atípico.

As variações cognitivas incluem condições como autismo (TEA), TDAH, dislexia (dificuldade na leitura e escrita), disgraxia (dificuldade na coordenação motora e planejamento de movimento), discalculia (dificuldade em atividades matemáticas) e síndrome de Tourette (caracterizada por tiques motores e vocais repetitivos).

Curiosidade

Os termos neurotípico e neurodivergente não são científicos e foram criados pelo movimento autista no final do século 20 para fins de ativismo.

Dados e fatos

- De acordo com a Associação Brasileira do Déficit de Atenção (ABDA), estima-se que aproximadamente 2 milhões de adultos no Brasil enfrentem os sintomas do Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Este transtorno neurobiológico pode impactar significativamente a vida diária desses indivíduos, afetando sua capacidade de concentração, organização e controle de impulsos. Para aproveitar esses benefícios, é necessário um ambiente que respeite e acomode as necessidades das pessoas neurodiversas, com ajustes na comunicação, no ambiente físico e nas práticas de recrutamento. Compreender e apoiar a neurodiversidade é fundamental para criar um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo.

- A Associação Brasileira do Déficit de Atenção (ABDA) estima que cerca de 2 milhões de adultos no Brasil tenham TDAH, um transtorno neurobiológico que afeta concentração, organização e controle de impulsos, impactando relações, desempenho acadêmico e profissional e gerando desafios emocionais. É essencial aumentar a conscientização para oferecer suporte, diagnóstico e tratamento adequados, além de promover inclusão e acolhimento para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas.

Capacitismo

Podemos ter atitudes capacitistas:

- Por meio de palavras e expressões como louco(a), maluco(a), retardado(a), mongol, estúpido(a), imbecil(a), surdo-mudo(a), bipolar, esquizofrênico(a), deformado(a), sequelado(a), entre outras;
- Infantilizando uma pessoa adulta com deficiência;
- Ao nos surpreendemos quando uma pessoa com deficiência ou neurodivergente consegue realizar alguma atividade comum como estudar, trabalhar e até mesmo ter um relacionamento afetivo;
- Quando pressupomos qual tipo de ajuda a pessoa precisa ter sem perguntar o que ela necessita;
- Reduzir a pessoa a uma única característica.

Você sabia?

O capacitismo é crime, sob pena de reclusão e multa, com base no art 88º da lei de nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão. Que define como crime “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência”.

Pessoas neurodivergentes no ambiente profissional

Na maioria das vezes os ambientes de trabalho não estão preparados para incluir pessoas com deficiência.

Por volta de 50 a 75% das pessoas autistas com ensino superior estão desempregadas nos EUA.

De acordo com estudos da Cranfield University, no Reino Unido, as pessoas neurodiversas se sentem inseguras em ingressar em uma organização com medo do preconceito – e, muitas vezes, hesitam até mesmo em se candidatar para uma vaga e em revelar sua condição por esse medo.



E como podemos transformar este cenário e torná-lo mais inclusivo?

1. PERGUNTE SOBRE A ADAPTAÇÃO

Cada pessoa neurodivergente precisará de um tipo de adaptação, pois a neurodivergência se expressa de forma muito diferente em cada pessoa. Por isso, o melhor é sempre perguntar as pessoas neurodivergentes ou a seus responsáveis qual adaptação aquele indivíduo específico requer naquele momento.

2. INCLUSÃO DESDE O PROCESSO SELETIVO

O processo seletivo já deve ser inclusivo, dessa forma, na ficha de candidatura para vaga, pergunte se a pessoa tem necessidade de um recurso inclusivo para entrevista ou avaliação das habilidades. Além disso, garanta que toda a equipe está preparada para conduzir o processo seletivo de forma inclusiva.

3. DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES SOBRE LIDERANÇA INCLUSIVA

Promova letramento sobre a importância da liderança inclusiva e como colocar em prática atitudes inclusivas. Se possível, busque conhecer outras organizações que já possuem programas de inclusão de pessoas divergentes e lembre-se que esta é uma jornada que demanda tempo, comprometimento e intencionalidade.

4. TREINAMENTO CONTÍNUO DE TODA A EQUIPE

Times precisam ser treinados sobre como incluir de fato uma pessoa com deficiência. Desta forma, crie momentos de desenvolvimento e com segurança psicológica para que todos e todas compartilhem suas dúvidas.

5. MAPEAMENTO DE BARREIRAS E ADAPTAÇÃO DE ESPAÇO

Inclua pessoas neurodivergentes no processo de mapeamento de barreiras que impactam na inclusão. As barreiras podem ser arquitetônicas, metodológicas, instrumental, atitudinal, entre outras. Após o mapeamento, crie um plano de adaptação e envolva a organização para que todos e todas entendam a relevância das adaptações.

6. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

Promova um plano de desenvolvimento e de carreira de pessoas neurodivergentes para que a representatividade esteja em diferentes níveis hierárquicos da organização.

7. PENSE NAS FAMÍLIAS

Colaboradores podem ter filhos e filhas neurodivergentes, sendo assim: Incentive a participação da família nos grupos de afinidade; Avalie se a rotina de trabalho estipulada está alinhada com a rotina de terapias da pessoa neurodivergente (às vezes só é preciso fazer uma pequena alteração no horário de entrada e saída do trabalho); Mapeie as terapias oferecidas pelo plano de saúde da empresa; Estimule lideranças a terem posturas inclusivas e empáticas.

VOCÊ SABIA?

Em 1999 o símbolo do autismo era uma fita formada por peças de quebra-cabeça coloridas, foi criado com o objetivo de conscientizar sobre o TEA, demonstrar apoio a familiares e responsáveis e informar a população sobre os direitos de quem está no espectro.

Por esse motivo, é comum que você encontre esse símbolo em placas de filas preferenciais em farmácias e supermercados, por exemplo. É possível também encontrar a sinalização por meio de um sinal do infinito nas cores do arco-íris ou no mês de abril, em alguns lugares, a iluminação de prédios na cor azul.



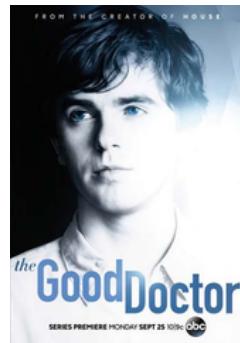
Para saber mais

Separamos algumas dicas de filmes, séries e livros sobre o tema neurodiversidade e pessoas neurodivergentes.

Filmes:



Séries:



Livros:

