

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Isabelle Carla Marques Guedes

**"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de
trabalhadores neurodivergentes**

Juiz de Fora

2024

Isabelle Carla Marques Guedes

"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Administração (PPGA) da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão das Organizações.

Orientadora: Prof. Dra. Débora Vargas Ferreira Costa

Juiz de Fora

2024

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Carla Marques Guedes, Isabelle .

"Dá medo é de ser descoberto!": Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes / Isabelle Carla Marques Guedes. -- 2024.

147 f.

Orientador: Débora Vargas Ferreira Costa

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração, 2024.

1. Neurodiversidade. 2. Psicodinâmica do Trabalho. 3. Prazer e Sofrimento. I. Vargas Ferreira Costa , Débora, orient. II. Título.

Isabelle Carla Marques Guedes

"Dá medo é de ser descoberto": vivências de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores neurodivergentes

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Administração. Área de concentração: Gestão e Organizações

Aprovada em 07 de março de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Débora Vargas Ferreira Costa - Orientador

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingues Júnior

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fábio Cardoso de Freitas

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Juiz de Fora, 16/02/2024.



Documento assinado eletronicamente por **Victor Claudio Parabela Ferreira, Professor(a)**, em 22/03/2024, às 12:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **FÁBIO CARDOSO DE FREITAS, Usuário Externo**, em 22/03/2024, às 23:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Débora Vargas Ferreira Costa, Usuário Externo**, em 24/03/2024, às 20:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **PAULO LOURENCO DOMINGUES JUNIOR, Usuário Externo**, em 26/03/2024, às 09:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Uffj (www2.uffj.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1707518** e o código CRC **4C1D8F10**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço por primeiro ao meu pai amado, meu Deus, que durante toda a minha história se manifesta de modo visível em minha vida com seu cuidado e proteção, me abrindo portas, conduzindo meus passos e me possibilitando um lugar à sua mesa, o lugar de quem é vencedor. Não há palavras que descrevam minha gratidão ao percorrer o caminho apreciando-o detalhe por detalhe e contemplando o amor de Deus por mim através das pequenas coisas. Assim, destino o mérito dessa dissertação a ele: Porque dele, por meio dele e para ele são todas as coisas (Romanos 11:33-36).

Aos meus pais, Ademir e Terezinha que me incentivaram e confiaram em mim mesma quando precisei abrir mão de tantas coisas, sem vocês esse sonho seria impossível. Mãe, você é o meu exemplo de garra, força, superação e do que é ser uma mulher forte que encontra seu espaço onde for lutando com sabedoria e palavras dóceis, não abrindo mão de seus princípios e de sua fé, me orgulho de ser seu reflexo. Pai, com sua simplicidade e pouco estudo o senhor me ensinou que a maior competência que posso ter é um coração sensível, o senhor me ensinou que pra quem deseja o sucesso é logo ali e que não há esforço que não alcance resultado.

Aos meus irmãos, João e Rafa, meus grandes mestres, sempre os olhei com o olhar de admiração e orgulho, a vida acadêmica de vocês, as conquistas na graduação, o mestrado e na vida profissional me fazem desejar alcançar mais e mais. Jhony, meu grande amigo, sem você o caminho não teria sido tão bonito. Os dias estudando, escrevendo, escutando música e cantando ao mesmo tempo feito uma doida não seriam tão engraçados sem os seus pequenos grandes gestos de amor, os copos de água entregues na mesa, as xícaras de café, os gritos de ajuda: João, me ajuda aqui! As palavras de afirmação de que eu iria conseguir mesmo quando uma tempestade de sentimentos se opunha a mim. Rafa, meu protetor, você mesmo longe sempre se fez presença quando precisei, entendendo minha chateação em fazer, fazer, fazer e não sair do lugar, me apoiou e abraçou com seu amor peculiar e protetor.

A minha avó Edith de modo especial, agradeço por ter tido a graça de estar mais perto neste último ano e mesmo sem saber a senhora me acolheu com palavras doces e de muito amor quando eu precisei, me permitindo confiar mais em mim. Hélder, obrigada pelo amor e apoio em todas as minhas escolhas, você tornou a jornada mais leve e divertida, essa conquista é também por nós, sei que me ver vencer também é parte dos seus sonhos. Aos meus familiares e amigos queridos, que vibraram comigo na minha aprovação e durante todo o trajeto, não me atrevo a citar nomes aqui pra não esquecer de ninguém, mas vocês sabem exatamente quem são: obrigada e perdão pela ausência, temos muita coisa pra colocar em dia.

Agradeço a toda a ANAPECC por ter me permitido crescer e aprender muito da administração, mas, além disso a olhar pro outro e sua necessidade. Agradeço a toda a equipe que me acolheu em minhas novidades, abraçando minhas ideias loucas e desenvolvendo-as comigo. Com vocês pude ser melhor!

Ao querido professor Victor Cláudio Paradela Ferreira que desde o primeiro momento sem nem me conhecer me acolheu, abrindo as portas de novas oportunidades, me permitiu ingressar no mestrado como sua orientanda durante meu primeiro ano e almejando o melhor para minha pesquisa, no aprofundamento de meu tema me permitiu ser então acompanhada pela professora Débora.

A minha orientadora Débora Vargas Ferreira Costa, obrigada por ter me recebido de braços abertos desde o nosso primeiro contato, me ajudando ainda antes de ingressar no mestrado e por ter exigido tanto de mim, você me permitiu entregar o melhor. Aprendi muito com você, e mergulhei em um universo de muita sensibilidade para olhar com profundidade o outro em seu universo de significações.

Agradeço aos professores que aceitaram ser parte da minha banca de defesa, por seu tempo de dedicação e também por suas considerações. A todos os professores e servidores do Programa de Pós-Graduação de Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, com vocês aprendi muito mais do que se encontra nos livros.

A minha turma de mestrado 2022, obrigada por viverem essa loucura comigo e pelas ajudas dadas nos momentos de desespero. Vanessa e Tatiana obrigada por serem minhas duplas em tantos trabalhos, levarei vocês para a vida. Ao Grupo de Estudos e Pesquisas em Pessoas e Organizações, vinculado ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da UFJF obrigada por me permitir evoluir em conhecimento e crescer academicamente com vocês.

Agradeço verdadeiramente pelo apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

A todos os meus entrevistados, obrigada de coração por compartilhar comigo vivências tão particulares e significantes em suas vidas. Há um pedacinho de cada um aqui. Esta pesquisa é também por cada um de vocês e por dias melhores a toda a comunidade neurodivergente.

A UFJF, obrigada por me permitir realizar o meu sonho de infância de estudar aqui, foi um enorme prazer. Sei que logo nos encontraremos de novo...

“Não é sobre o que o mundo reserva para você, mas o que você traz para o mundo.” (Anne)

CONSTRUA-ME UMA PONTE

Eu sei que você e eu

Nunca fomos iguais.

E eu costumava olhar para as estrelas à noite

E queria saber de qual delas eu vim.

Porque eu pareço ser parte de um outro mundo

E eu nunca saberei do que ele é feito.

A não ser que você me construa uma ponte, construa-me uma ponte,

Construa-me uma ponte de amor.

Eu espero pelo dia no qual você sorrirá para mim

apenas porque perceberá que existe uma pessoa decente e inteligente

enterrada profundamente em meus olhos caleidoscópios

pois eu tenho visto como as pessoas me olham

embora eu nada tenho feito de errado.

construa-me uma ponte, construa-me uma ponte,

e, por favor, não demore muito.

Vivendo na beira do medo,

Vozes ecoam como trovão em meus ouvidos,

Vendo como eu me escondo todo dia.

Estou apenas esperando que o medo vá embora,

Eu quero muito ser uma parte do seu mundo.

Eu quero muito ser bem sucedido

e tudo o que preciso é ter uma ponte,

uma ponte construída de mim até você,

e eu estarei junto à você para sempre,

nada poderá nos separar,

se você me construir uma ponte, uma pequena, minúscula ponte

de minha alma, para o fundo do seu coração.

(McKean, 1994. Autista, 28 anos, escritor)

RESUMO

O trabalho possui um lugar significativo na realidade dos indivíduos e compreender a vivência de trabalhadores neurodivergentes é ainda muito desafiador por se tratar de um assunto ainda pouco explorado. Este estudo tem como objetivo compreender como têm sido as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores neuroatípicos em seus ambientes de trabalho. As teorias utilizadas versam sobre a psicodinâmica do trabalho e a neurodivergência. Por meio de uma abordagem qualitativa e a coleta de dados realizada por entrevistas narrativas, participaram deste estudo vinte indivíduos com diagnóstico médico ou psicanalítico de neurodivergência aqui elencados sob os laudos de Transtorno do Espectro do Autismo, Dislexia, Déficit de Atenção e Hiperatividade e Tourette, brasileiros, com maior idade civil e comprovada experiência de trabalho. As descobertas deste estudo abrem espaço de conversa sobre a neurodivergência no trabalho e os desafios encontrados na constante necessidade de adequação ao ambiente, na sobrecarga de sua saúde mental, no medo de serem descobertos e do estereótipo. Concomitante, este estudo evidencia o poder do reconhecimento no desempenho de neurodivergentes, o bom desenvolvimento dos mesmos em atividades desafiadoras e quando bem integrados a potencialidade de suas características como vantagens competitivas.

Palavras-chave – desenvolvimento neurológico atípico; trabalhadores neuroatípicos; neurodiversidade; psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

Work has a significant place in the reality of individuals and understanding the experience of neurodivergent workers is still very challenging as it is a subject that is still little explored. This study aims to understand what the experiences of pleasure and suffering of neuroatypical workers have been like in their work environments. The theories used deal with the psychodynamics of work and neurodivergence. Through a qualitative approach and data collection carried out through narrative interviews, twenty individuals with a medical or psychoanalytic diagnosis of neurodivergence, listed here under the accolades of Autism Spectrum Disorder, Dyslexia, Attention Deficit Hyperactivity Disorder and Tourette's, participated in this study. Brazilians, with higher civil age and proven work experience. The findings of this study open up space for conversation about neurodivergence at work and the challenges encountered in the constant need to adapt to the environment, the burden on their mental health, the fear of being discovered and stereotype. At the same time, this study highlights the power of recognition in the performance of neurodivergent people, their good development in challenging activities and, when well-integrated, the potential of their characteristics as competitive advantages.

Keywords – atypical neurological development; neuroatypical workers; neurodiversity; psychodynamics of work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Prazer/ Sofrimento e Variáveis.....	18
Figura 2 – Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho sobre a postura do trabalhador face ao tipo de organização em que trabalha.....	19
Figura 3- Termos Ligados a Neurodiversidade.....	33
Quadro 1- Neurodiversidades e Suas Manifestações.....	36
Quadro 2- Guia preliminar para corrigir a discriminação contra Funcionários Neurodivergentes.....	43
Quadro 3- Neurodiversidade e seu Potencial de Trabalho.....	46
Quadro 4- Ajustes Organizacionais Voltados a Neurodivergência.....	50
Figura IV- Conexão Psicodinâmica- Interpretativismo e Fenomenologia.....	54
Quadro 5- Psicodinâmica do Trabalho- Artigos Selecionados Para Análise.....	53
Quadro 6- Categorias Artigos Selecionados Psicodinâmica do Trabalho	59
Quadro 7- Campo da Psicodinâmica de Destaque nos Artigos	62
Quadro 8- Neurodivergência- Artigos Selecionados Para Análise.....	67
Quadro 9- Artigos Selecionados Neurodivergência e Temas Centrais	70
Figura 4: Conexão Psicodinâmica- Interpretativismo e Fenomenologia.....	75
Quadro 10: Método de Pesquisa	75
Quadro 11 - Perfil dos participantes da pesquisa.....	81
Quadro 12: Categorias de Análise de Dados.....	85
Figura 5: Análise de Similitude Categoria Neurodivergência.....	96
Figura 6: Nuvem de Palavras Categoria História do Trabalho.....	105
Figura 7: Análise de Similitude Categoria Prazer e Sofrimento.....	115
Figura 8: Nuvem de Palavras Categoria Estratégias de Defesa.....	122

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Resultados da Pesquisa “Psychodynamic, Work” Base de Dados.....	77
Tabela 2 - Resultados da Pesquisa “Neurodiversity; Work” Base de Dados.....	79

LISTA DE ABREVIATURAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
APA	Associação Americana de Psiquiatria
ASD	Transtorno do Espectro do Autismo
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEO	Chefe Executivo de Ofício
DSM	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
EY	Ernst & Young Global Limited
IBM	International Business Machines Corporation
JPM	JPMorgan Chase & Co
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PHD	Doutor
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SCOPUS	SciVerse Scopus
SPELL	Scientific Periodicals Electronic Library
TDAH	Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade
TDC	Transtornos do Desenvolvimento de Coordenação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	A PSICODINÂMICA DO TRABALHO	10
2.1.1	A dialética entre prazer e sofrimento	15
2.1.2	O enigma da normalidade e as estratégias de defesa	19
2.1.3	A distância entre o trabalho prescrito e o real.....	23
2.1.4	A cultura do capital e os modelos de gestão	26
2.2	A NEURODIVERSIDADE.....	28
2.2.1	Patrimônio comum da humanidade: a diversidade.	299
2.2.2	Diversidade no ambiente de trabalho	30
2.2.3	Um cérebro que funciona de forma divergente: a neurodiversidade.	32
2.2.4	Neurodiversidade e trabalho	37
2.3	ESTUDO BIBLIOMÉTRICO.....	52
2.3.1	Psicodinâmica do Trabalho.....	52
2.3.2	Neurodiversidade.....	66
3	METODOLOGIA	73
3.1	ONTOLOGIA E EPISTEMOLOGIA	73
3.2	A PESQUISA QUALITATIVA.....	76
3.3	COLETA DE DADOS	77
3.3.1	Bibliometria.....	7777
3.3.2	Entrevistas narrativas	80
3.4	SUJEITOS DE PESQUISA.....	81
3.5	ANÁLISE DE DADOS.....	83
3.6	CATEGORIAS DE ANÁLISE	84
3.7	USO DO SOFTWARE IRAMUTEQ.....	85
3.8	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	86
4	APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO	877
4.1	NEURODIVERSIDADE.....	87
4.2	HISTÓRIA DO TRABALHO.....	98
4.3	PRAZER E SOFRIMENTO.....	106
4.4	ESTRATÉGIAS DE DEFESA.....	118

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	1244
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	129
	APÊNDICE A	139

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, os seres humanos vêm modificando sua forma de viver em seu contato com a natureza, buscando melhorar o meio em que se vive, assim é norteado o trabalho (Gomez et. al. 2021). O trabalho em sua amplitude de significações e representações sociais é dado como parte integradora na vida dos sujeitos, de forma fundamental as relações humanas, permitindo que os mesmos o interpretem de diversas formas.

Compreender o sentido do trabalho é ainda uma tarefa complexa de ser atingida. Por ser algo tão próximo à realidade conhecida pelo ser humano perpassado por fatores como o tempo, o contexto, a cultura, história de vida e muitos outros, o trabalho possui interpretações subjetivas e além disso para o mesmo indivíduo, significados diferentes ao longo da vida. Sua importância é um fator que determina o trabalho e seus significados como fonte constante de estudos, permitindo que diversas teorias derivem deste e o mesmo seja associado a diversas temáticas (Tolfo e Piccinini, 2007).

Em sua etimologia a palavra trabalho é fundamentada em *tripalium* (instrumento de tortura utilizado na Idade Média), o que de certo modo remete sua origem à ideia de punição, sofrimento ou maldição (Areosa, 2021). De forma, distinta muitos o interpretam relacionando-o, a algo como uma vocação, associada a ideia de que “*o trabalho dignifica o homem*” (Wrzesniewski et al. 2001).

Fato é, que não se pode isolar o significado do trabalho de forma simplificada. Na realidade, ainda não se conhece o alcance e influência total do trabalho na vida do ser humano, tanto nos benefícios que oferece quanto nos prejuízos que causa, assim é importante tratá-lo como um misto entre aspectos positivos e negativos (Areosa, 2019).

Na busca por esta compreensão entre o prazer que suscita e o sofrimento que causa, nasce a psicodinâmica do trabalho, uma teoria fundamentada na psicanálise que busca compreender a nuance dos significados do trabalho na vida dos sujeitos. Assim, a psicodinâmica do trabalho se orienta no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, tratando o trabalho como formador da subjetividade em vertentes: a saúde mental, a estrutura das relações sociais, a comunidade e a teoria do conhecimento (Gomez et. al. 2021).

A psicodinâmica se insere no campo dos estudos do trabalho, buscando evidenciar questões de saúde mental, indo e voltando ao campo, por meio de uma pesquisa ação (Lancman & Uchida, 2003). Segundo Dejours (2004), a psicodinâmica é uma disciplina teórica que se apoia na intermediação entre o trabalho e a saúde mental, buscando respostas clínicas aos sujeitos que engloba a psicanálise e a teoria social. Mas, dada a pluralidade de significações

dadas ao trabalho é importante a compreensão de que para a psicodinâmica o trabalho é interpretado como o saber-fazer, a disposição da inteligência, a forma de interpretar e reinterpretar atividades.

Na psicodinâmica do trabalho, mais que uma troca entre produção e remuneração, o trabalho garante aos sujeitos um papel ativo na sociedade. Em sua constituição na vida dos sujeitos, o trabalho possui grande relevância na formação da identidade, sendo um processo contínuo que nunca é finalizado. Por meio do “olhar do outro” pode-se constituir o ser, a partir do reconhecimento de semelhanças e diferenças, por meio de trocas constituindo singularidade e subjetividade. Sendo o trabalho, um grande “palco” para o desenvolvimento individual (Lancman, 2008).

Nesse “palco” muitas questões são levantadas pela psicodinâmica como a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, a questão do reconhecimento, o enigma da normalidade e muitos outros temas que resultam nos significados do trabalho. Segundo Dejours (2004), o caminho das significações é descoberto na dinâmica da atividade já em exercício, devendo acrescentar suas experiências para atingimento das demandas programadas.

A questão que move este estudo está pautada nas múltiplas possibilidades para significar e ressignificar o trabalho ao longo da vida. Compreender a particularidade dos indivíduos é algo desafiador que demanda atenção, mas, que torna a busca por esses significados justificada, visto que, as diferenças são parte inerentes aos seres humanos (Fleury, 2000).

Observar os seres, a natureza e o mundo exterior em suas particularidades e individualidades é compreender o quanto as diferenças são fonte de riqueza e parte importante ao todo. Em sua etimologia a palavra diversidade contempla questões de pluralidade e confronto, no sentido de apreciação mediante as diferenças (Bauer, 2016).

A diversidade imersa em seu conceito histórico, associado às identidades e diferenças que segregam os grupos, permite que os indivíduos estejam em constante interação e aprendizado (Alves e Galeão-Silva, 2004). Como um recorte da sociedade se faz importante considerar o quão relevante se fazem as organizações, visto o sentido e o significado que os indivíduos dão ao trabalho, as interações, cultura e acesso à informação, visto que, mudanças internas ultrapassam as organizações e pouco a pouco permitem que os trabalhadores caminhem e indiretamente sejam causa de mudanças sociais.

No trabalho, se faz necessário um combate árduo à reprodução de privilégios e desigualdades. Permeadas por responsabilidades sociais, as organizações exercem o papel de elaborar políticas e incentivo à prática da diversidade (Fleury, 2000). Na busca de uma sociedade igualitária, as organizações permitem acesso e estímulo a diversidade, quando abrem

oportunidades para acolher e representar as diferenças, desenvolvendo habilidades e apresentando resultados efetivos da diversidade.

Analisando esse contexto, vale ressaltar que a literatura tem demonstrado que temas como gênero, raça, etnia, entre tantos outros que, se manifestam constantemente no ambiente de trabalho, e por isso devem ser considerados. Porém, além das variáveis já estudadas, neste cenário, se faz necessário considerar tantas outras que ainda não foram tão exploradas (Palacios et. al. 2012), o que é o caso da neurodivergência.

A neurodivergência se apresenta como uma “conexão neurológica atípica”, que nada mais é que um cérebro que funciona de forma divergente aos padrões sociais (Ortega, 2008, p. 487). A realidade é diversa e os indivíduos também. As características que categorizam a neurodiversidade são diferenças de estruturação genética que assim como as condições ambientais são as que formatam comportamentos singulares e imprevisíveis em relação ao todo (Brânzea, 2019). Permeada por uma diversidade de manifestações, neste trabalho, por meio dos diagnósticos pertencentes ao corpus, é tratada a neurodivergência sob os diagnósticos de Transtorno do Espectro do Autismo, Dislexia, Dispraxia, Déficit de Atenção e Hiperatividade, Discalculia e Tourette.

Em um momento de grandes lutas sociais e da busca por direitos em relação à diversidade dos indivíduos sendo evidenciadas em diversos campos, este estudo justifica-se pela abertura de espaço a discussão da neurodivergência. Em algumas áreas como a pedagogia, educação, ciências médicas, terapia ocupacional e psicologia dentre outras, esse já tem sido um tema debatido há algum tempo pela academia que por meio de estudos científicos busca otimizar a experiência dos indivíduos em relação à sua aprendizagem, saúde, capacidade física e mental. Neste estudo, busca-se apresentar o contexto da neurodivergência e sua inserção no trabalho, com um viés diferente, como uma característica entre outras que reflete e promove a diversidade, visto que, muitos sequer conhecem seu conceito.

A neurodiversidade é um assunto recente, mas, de grande relevância, uma vez que, o número de diagnósticos tem crescido exponencialmente e 10% da população mundial já é diagnosticada com alguma forma de neurodivergência (Brânzea, 2019). Compreender como esses indivíduos ao completar a maioria encaram o significado do trabalho, experimentando desafios e conquistando de modo particular seu espaço é ainda um enigma e um assunto emergente.

Pela implementação de uma legislação específica no campo da educação, a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva muitos jovens neurodivergentes tem se estruturado de forma equivalente aos típicos (Araújo et. al., 2023).

Deste modo, jovens neurodivergentes formados por uma educação assistiva e que promoveu a equidade concluem seus estudos e preparados para o trabalho procuram por oportunidades.

Uma lacuna se abre quando os neurodivergentes buscam sua inserção e permanência no mercado de trabalho e não obtém êxito, visto que, não há um modelo de desenvolvimento ou acompanhamento definido em relação a gestão e administração da neurodiversidade. Sendo o trabalho o tomador de um lugar tão significativo na vivência dos seres humanos se torna injustificável não abordar e buscar compreender a temática da neuroatipicidade também nesse campo.

Em relação às pesquisas realizadas sobre o tema, compreendeu-se, por meio de uma bibliometria, que a literatura referente à neurodivergência no trabalho está em desenvolvimento internacional. Em âmbito nacional é ainda um estudo embrionário, com apenas dois artigos encontrados pela autora, sendo a primeira publicação no ano de 2020.

Os estudos encontrados em âmbito nacional versam de modo ainda superficial nas reais vivências de neurodivergentes no trabalho, tratando o assunto de forma utópica e não sendo capazes de oferecer resultados significativos que aproximem a ciência da realidade nas vivências cotidianas do trabalho. Abre-se uma lacuna de pesquisa no campo da Administração, mais profundamente em relação ao trabalho e seus significados, aos processos organizacionais e à gestão da neurodiversidade.

Segundo Chammas e Hernandez (2022), existe um campo ainda sem ser explorado nos estudos da Administração em torno da inclusão da neurodiversidade nas organizações, no viés qualitativo e quantitativo. Os autores citados seguem narrando que os avanços dos estudos no Brasil, podem melhorar o estigma experimentado por inúmeras pessoas que são delimitadas por uma sociedade que ainda necessita de conhecimento e preparo para lidar com as diferenças (Chammas, Hernandez, 2022).

Este trabalho tem o potencial de abrir espaços na literatura e academia para o desenvolvimento e inclusão dessa temática. Assim, demonstra sua relevância ao aprofundar as discussões em torno da construção social e a negligência em tratar de temas que provocam silêncio (Saraiva e Irigaray, 2009).

Deste modo, este estudo se orienta na busca pela compreensão do tema e da experiência de trabalho dos indivíduos neurodivergentes por meio da seguinte pergunta norteadora: Como tem sido as vivências de prazer e/ou sofrimento no trabalho de neuroatípicos? Buscou-se responder a essa questão por meio de seu objetivo central: Compreender como têm sido as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores neuroatípicos no trabalho. E os objetivos específicos: I- Levantar por meio de uma pesquisa bibliométrica os estudos científicos

envolvendo a psicodinâmica do trabalho e a neurodivergência; II- Compreender a representação e o significado do trabalho para neuroatípicos; III- Identificar as vivências que se tornam fonte de prazer e/ou sofrimento de neurodivergentes no trabalho; III- Apontar as estratégias defensivas utilizadas pelos neuroatípicos no trabalho.

Esta dissertação está estruturada de modo linear com seu primeiro capítulo dado por esta introdução. O segundo traz o referencial teórico que está subdividido em duas partes, sendo a primeira em torno da psicodinâmica do trabalho e a segunda em torno da neurodiversidade. Em seguida, é apresentada a metodologia utilizada na condução da pesquisa. O quarto capítulo traz a apresentação e análise dos dados. O quinto, as considerações finais e a sugestão de estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo apresenta uma revisão da literatura realizada por meio de um estudo bibliométrico em torno da psicodinâmica do trabalho e da neurodivergência. As construções e considerações apresentadas a seguir foram construídas por meio de estudos categorizados e analisados de modo aprofundado e incorporados de modo estratégico à esta pesquisa por meio da relação entre ideias e achados científicos que conversam entre si, sendo apresentadas de modo linear.

Para um maior aprofundamento e embasamento das teorias e ideias encontradas no estudo bibliométrico, foram incluídos como base estruturante deste referencial teórico, os estudos norteadores considerados mais relevantes e atemporais para os temas propostos, com alguns dos principais autores que versam sobre as teorias aqui discutidas. Assim, os estudos fundantes foram se relacionando e conversando com os estudos mais atuais selecionados por meio da bibliometria, permitindo a elaboração de um arcabouço teórico que sustente o objetivo principal da pesquisa.

Desta forma, a primeira seção deste referencial aborda a teoria da psicodinâmica do trabalho e suas nuances entre o prazer e o sofrimento, o enigma da normalidade, a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real e a cultura do capital e os modelos de gestão. A segunda seção adentra nos conceitos da neurodiversidade tratando da diversidade como patrimônio da humanidade, a diversidade no trabalho, a neurodivergência e por fim a neurodivergência e o trabalho.

2.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho (PDT) utilizada como abordagem teórico-metodológica deve ser considerada como um conceito recente e em construção, que produziu um progresso significativo nos últimos anos (Dejours, 2012a). Na perspectiva temporal, o mundo, a realidade laboral, sua prática, seus conceitos, suas vivências também se transformaram de modo acelerado. Sendo um método que privilegia a comunicação clara e a liberdade para intervenções, a PDT se encaixa como uma ferramenta na compreensão das vivências laborais, preenchendo uma lacuna no que tange à saúde do trabalhador e sua mobilização subjetiva (Macedo e Heloani, 2018).

Sendo um tema importante na atualidade, o início das discussões em torno da psicodinâmica é marcado por outras teorias que buscavam compreender mais profundamente

as relações de trabalho e os efeitos das mesmas embasados sob questões de adoecimento psíquico na década de 1950, que utilizavam a psicopatologia do trabalho como campo de investigação (Nascimento, M., & Dellagnelo, 2018). A psicopatologia foi estruturada por uma demanda da realidade histórica e transformações sociais impostas pela Segunda Guerra Mundial, que transformou a realidade do trabalho por meio da industrialização e adaptação ao novo modelo de trabalho (Pena e Romoaldo, 2019).

Focada nos adoecimentos psíquicos advindos do trabalho por meio da realidade e do confronto dos indivíduos neste novo cenário, a psicopatologia adentra na gênese da doença mental (Dejours e Abdoucheli, 1994). De modo diferente, a psicodinâmica nasce em uma lacuna encontrada nos estudos da psicopatologia, que começaram a encontrar certa “indiferença” dos trabalhadores pela vivência do sofrimento no trabalho, o que gerou um novo olhar científico.

Tendo como precursor e principal expoente o francês Christophe Dejours, a psicodinâmica do trabalho nasceu em meados dos anos 1980 por meio de sua obra publicada *Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail*, que propôs a substituição do conceito de adoecimento pela normalidade e despertou certa inquietação nos estudiosos do trabalho os condicionando a buscar compreender melhor o “enigma por trás da normalidade”, ou seja, compreender como expostos à vivência de sofrimentos, alguns trabalhadores resistiam, não apresentando sinais de adoecimento (Pena e Romoaldo, 2019; Rodrigues e Calheiros, 2019).

Tal enigma não trata a saúde mental e a normalidade como independentes, mas objetivos das mesmas lutas que costumam terminar diante de derrotas, ou de mortes. A normalidade também compila certo sofrimento na tentativa de estabilização da saúde mental (Dejours, 2012a).

Por meio da impossibilidade de estabelecer relações de causa e efeito em relação aos distúrbios psíquicos, Dejours interpretou o trabalho como um possível desencadeador e não propriamente a causa dos transtornos (Sousa- Duarte, et. al, 2022). Assim, a relação entre indivíduos e organizações do trabalho se apresenta em movimento e mudança contínua.

Os trabalhadores inseridos em uma economia conhecida como neoliberal, advinda com intuito de solucionar as crises do capitalismo, são mergulhados em novos modelos de gestão organizacional que visam a maximização de resultados operacionais e um consumismo sem precedentes (Guimarães, Junior, 2019). Os contratos de trabalho são cada vez mais informais e precários e os processos cada vez mais mecanizados. A saúde dos trabalhadores tem se tornado

fonte de injustiças. Vários são os fatores que vêm impactando no desenvolvimento dos mesmos, em nível físico e mental (Bendassolli et. al. 2015).

Visando uma compreensão do trabalho na perspectiva do indivíduo em suas vivências e experiências, a psicodinâmica trata de questões importantes na significação do labor aos mesmos se orientando sobre três dimensões: a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais (Dejours, 1992). Questões como reconhecimento, identidade, sublimação, enfrentamento, mobilização, vivências de prazer e ressignificação do sofrimento se tornam categorias de análise a psicodinâmica (Silva et. al, 2018).

Assim, a análise das relações e dos contextos de trabalho tornam -se possíveis por meio da psicodinâmica, visto que, entre a relação de prazer/sofrimento um emaranhado de mobilizações ocorre, colocando o trabalhador entre normalidade e patologia por meio das ressignificações realizadas pelo mesmo, visando resistir frente ao real (Pauli et. al., 2019). A psicodinâmica tem como um de seus focos a investigação dos mecanismos psíquicos na realidade do trabalho, buscando sua fundamentação na psicanálise e suas teorias como é o caso do conceito por trás dos mecanismos de defesa (Rodrigues et. al., 2020).

Por psicodinâmica do trabalho compreende-se: a clínica, a teoria e a prática (Dejours, 2017). A teoria é a responsável pela compilação de conceitos norteadores em torno do psíquico dos indivíduos e as estratégias traçadas pelos mesmos, a clínica é elaborada dentro do espaço de escuta e confronto com a organização do trabalho e como ele se dá e por fim, a prática por meio de saberes psicoterapêuticos permite a ressignificação de sofrimentos (Martins et. al. 2022). Na presente dissertação, são enfatizadas a teoria e a clínica, pela natureza deste estudo.

Por assumir um papel central na vida humana, o trabalho é o responsável por conduzir a transformação de aspectos individuais em ações e entregas de valor social. Do mesmo modo, usando de disposição para contribuir com a sociedade, em âmbito individual o trabalho apropria o tom narcísico dos investimentos realizados (Rumin, et al., 2021). Para Gomez et. al. (2021), a centralidade do trabalho precisa ser analisada sob a ótica da produção e reprodução do viver em sociedade, da interação com a natureza e outras pessoas, um processo que considera a produção e reprodução do homem, a sociedade e suas formas. Assim, como um meio para acessar o coletivo, os indivíduos são capazes de por meio do “trabalhar” se reinventar e transformar o entorno de si mesmos.

Para a psicodinâmica, o trabalho tem implicações diretas e profundas na sanidade dos trabalhadores e no desenvolvimento de uma sociedade democrática. Essa abordagem dá ênfase à função potencialmente libertadora do trabalho na vida dos indivíduos não só de forma

monetária, mas, também como representação social, sendo uma atividade distintamente humana, materializada que envolve enfrentar dilemas. A PDT ressalta ainda a importância de o ser humano se sentir vivo ao se envolver em atividades criativas e produtivas (Dashtipour et. al., 2019).

A vivência do trabalhador é permeada pelas características do trabalho em que está inserido, pelo jogo de forças e pela dinâmica em que estas ocorrem, sendo visíveis ou não (Dejours, 1999; Mendes, 2007). Ou seja, ao ingressar em determinada organização, o indivíduo se torna parte do todo e se torna agente de transformação ao mesmo tempo em que é por ela transformado. De modo cíclico, o trabalhador na atividade do trabalhar, impõe sob o objeto de trabalho parte de si e de sua subjetividade, ao mesmo tempo em que recebe orientações organizacionais, aprende e é desenvolvido pelo trabalhar.

O significado do trabalho é próprio e singular aos sujeitos, possuindo relevante impacto da personalidade, o que confere à carreira um papel de grande relevância, visto que, perpassa o social e também o pessoal dos indivíduos (Dejours, 2004). Sendo parte da constituição da identidade, o trabalho permite que o indivíduo se conscientize sobre si mesmo, suas necessidades e decisões (Pauli et al., 2019).

Para Areosa (2019) o trabalho se apresenta com:

(...) um papel fundamental na construção de identidades (individuais e sociais), é passível de conter resistências e conflitos, depende de afetividades e emoções, está repleto de diferentes formas de poder e dominação e é ainda suscetível de gerar quer coesão e emancipação, quer descompensações e mal estar. É, portanto, suficientemente ambivalente, podendo ser compreendido de forma polarizada: entre o prazer que suscita e o sofrimento que produz. (Areosa, 2019, p. 4).

Assim, percebe-se que o significado do trabalho é multifacetado e pode ser compreendido de formas distintas pelos indivíduos e no decorrer do tempo. Não é um conceito permanente e engessado, podendo variar conforme o contexto do indivíduo e do momento histórico vivido pela sociedade.

Para Dejours (2012), na perspectiva da psicodinâmica, o trabalho é a operação em que o ser humano transforma a natureza e também a si próprio, por meio da potência do viver contemplada pelo mesmo, já que ele nunca é neutro. Na transformação de si próprio, se torna necessário considerar o quanto a subjetividade reflete um ponto de atenção às organizações, visto que, o exercício profissional inclui gestos, saber-fazer, engajamento do corpo e

mobilização do pensamento, características pertencentes ao indivíduo e sua essência (Pauli et. al., 2019).

O ato de trabalhar configura determinada representação social e de certo modo é constituinte da identidade dos indivíduos. Há prazer em trabalhar, em ser constituinte do social e parte ativa, que transforma o mundo (Sartori e Souza, 2018). Habitado pelo desejo de realização e identificação, o trabalhador que usufrui de seu espaço social no trabalho, é capaz de negociar suas necessidades e desejos e assim alcançar reconhecimento pela realização de seu trabalho.

Com um papel fundamental na vida dos sujeitos, a vivência prazerosa no trabalho permite que os indivíduos façam parte da realidade em que estão inseridos e se sintam valorizados por suas competências. De modo contrário, quando o sofrimento é potencializado no trabalho, tal efeito pode gerar uma desestabilização e causar uma crise de identidade nos indivíduos refletida por seus fracassos e incapacidade de produzir o seu melhor (Araujo et. al., 2019).

Porém, como um ponto de atenção para que não se caia na generalização, vale ressaltar que a saúde mental é estabelecida sob múltiplos fatores, incluindo a variabilidade dos indivíduos. Uma mesma situação pode ser compreendida e experimentada de modo negativo por algumas pessoas, como para outras vistas de forma positiva (Areosa, 2019).

Possuindo um papel singular na identidade pessoal, o trabalho e seu significado se tornam poderosas ferramentas na constituição dos indivíduos, por permitir o constante olhar do outro, passando por formas de objetivação. Sendo uma conquista por meio das relações sociais, a identidade se constitui por meio da dinâmica da contradição entre grupos e grande parte da vivência em grupo é constituída no ambiente de trabalho (Dorna; Muniz, 2018).

Para Dejours (2004), a psicodinâmica compreende o trabalho não apenas como uma atividade produtiva que precisa ser realizada, diferente de máquinas e *softwares*, o indivíduo ao trabalhar coloca sempre sua subjetividade a prova, o que em muitos casos acaba por transformá-la. Então, o autor concretiza sua hipótese em afirmar que trabalhar, é transformar a si mesmo. Essa é uma afirmação de peso que infere em muitas realidades, podendo ser positiva ou negativa aos indivíduos.

Além da estrutura física e das aparências, a psicodinâmica busca evidenciar fatores internos, como as relações interpessoais e subjetividade. Por meio dela, pode-se realizar a prática de ações e estratégias para intervenções preventivas nas organizações (Merlo e Mendes, 2009).

De modo controverso, por meio das grandes mudanças experimentadas no contexto do trabalho nas últimas décadas, o caráter dos indivíduos aparenta estar cada vez mais corroído. Os trabalhadores têm perdido a sensação de utilidade e de desempenho social, o que remete a um possível declínio do que se experimenta no trabalhar desde os primórdios da humanidade (Areosa, 2019). Assim, se torna de grande relevância buscar compreender quais tem sido os fatores que impactam diretamente nessa mudança social, por meio da dialética entre prazer e sofrimento.

2.1.1 A dialética entre prazer e sofrimento

Todo e qualquer trabalho gera, de modo implícito, um custo aos indivíduos por meio da carga demandada de trabalho, do esforço em se reinventar e em lidar com o inesperado. No confronto com esse custo, os trabalhadores significam suas experiências de trabalho em prazer ou sofrimento.

Para Silva e Vaz (2018), derivada do termo em latim *placere* relacionado a *placere*, a palavra prazer significa “aquietar ou acalmar”. O prazer relativo ao trabalho é tratado pela psicodinâmica do trabalho como uma mobilização dinâmica do trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, o termo prazer transcende a experiência de bem-estar, mas, como um princípio mobilizador, conduz os trabalhadores a buscar autonomia, realização pessoal e reconhecimento sob o trabalho que realizam, sendo capazes de promover a estruturação psíquica e reforçar a identidade por meio da inteligência, a discussão entre pares e a coletividade (Dourado et. al., 2019). Já o termo sofrimento no trabalho surge nos estudos da psicanálise por Freud. Assim, no confronto com o real, os indivíduos experimentam o fracasso e precisam lidar com as experiências negativas vivenciadas.

Na busca por uma compreensão do coletivo, a psicodinâmica vem realizando intervenções em torno da organização do trabalho, nas vivências significativas. No que diz respeito ao prazer e sofrimento, para a psicodinâmica ambos são indissociáveis, sendo o trabalho o centralizador das emoções (Mendes, 2013). Assim, prazer e sofrimento se apresentam como interdependentes, transitando em territórios ambivalentes e podem produzir processos de alienação ou desestabilização psíquica ao mesmo tempo que podem se tornar fonte de saúde e emancipação (Dejours, 2012; Salgado et. al., 2018; Rodrigues e Calheiros, 2019).

Torna-se importante ressaltar que, de modo contrário à definição dada pela Organização Mundial da Saúde, como um estado de bem-estar físico, mental e social, Dejours (1986), nas discussões em torno da psicodinâmica, conclui ser muito difícil aprofundar-se no que de fato

é o bem-estar, por não acreditar no perfeito estado de bem-estar, visto que, esta ideia associada a saúde é inatingível. Assim, para o autor a saúde é como um objetivo que deve ser sempre almejado e buscado pelos indivíduos (Areosa, 2019).

Ferreira e Mendes (2001, p. 494) compreendem prazer e sofrimento como “uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho”. Sendo assim, se faz importante destacar que aspectos particulares como cultura, educação e subjetividade interpelam no resultado da significação de prazer e sofrimento na experiência do sujeito.

Este enumerado de variáveis torna a interpretação de prazer/sofrimento algo complexo. Assim, não se deve tratar de modo simplista a relação entre ambos, visto que, ela está entrelaçada por aspectos multidimensionais, advinda de fatores biopsicossociais que não permitem uma determinação direta entre trabalho e adoecimento. A vivência não é monolítica (Areosa, 2019).

Para Loureiro et. Al (2018), é impossível separar subjetividade e sofrimento, visto que a subjetividade é constituída pelas relações sociais em diferentes situações e linhas temporais. O indivíduo, como parte da sociedade, é produto e produtor de determinadas características sociais, ou seja, se torna parte do meio em que está inserido. E, pela natureza psíquica, o sofrimento, se inicia quando determinado indivíduo portador e parte de uma história e recorte social se depara com uma organização que o ignora.

Lidar com o sofrimento no trabalho é um grande desafio para o indivíduo. Para Bouyer (2015) e Rodrigues et. Al. (2019), a inexistência de determinada patologia não assegura a isenção de sofrimento e possível adoecimento. Entre prazer/sofrimento algumas características são enfatizadas como na experiência de prazer no trabalho a realização profissional e liberdade para se expressar e na experiência de sofrimento o esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Pena e Remoaldo 2019).

Diferente das significações de sofrimento, o prazer no trabalho é alcançado quando o indivíduo sente que pode utilizar de sua inteligência e capacidade intelectual para resolver os problemas do dia a dia das organizações. A valorização do trabalho é dada pelo sentimento de que sua atividade faz sentido, tendo o mesmo valor por si mesmo (Salgado et. al., 2018).

Em uma pesquisa realizada por Silva et. al. (2018) sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, fatores importantes ligados ao prazer de trabalhar foram ligados ao fortalecimento de laços sociais, reconhecimento mútuo e habilidades profissionais de uma gestão humanizada

dando destaque ao trabalho em equipe. Já o sofrimento foi tratado por Pena e Remoaldo (2019) como uma luta contra pressões e forças que desestabilizam os indivíduos.

Cabe ressaltar o quanto a mecanização do trabalho implica na vivência laboral dos trabalhadores. Historicamente, a organização do trabalho é marcada pela busca incansável por maior produtividade e redução de custos embasada no viés de Taylor, que estabeleceu a escola da administração científica, no movimento conhecido como taylorismo. Por meio da divisão simplista do trabalho em tempo cronometrado, os trabalhadores são impedidos de realizar qualquer melhoria em sua atividade (Guimaraes, 2019).

Assim, a psicodinâmica do trabalho busca compreender quais os efeitos surgem a partir da experiência do indivíduo com sua atividade. Para Dejours (2016) e Pires e Chaveiro (2018), as vivências de sofrimento estão ligadas a excessiva divisão do trabalho e a padronização exacerbada de processos que subutilizam o potencial técnico e a criatividade dos trabalhadores, os colocando em exacerbada rigidez mental e provocando um alto impacto em sua percepção pessoal.

A psicodinâmica se orienta sobre três alicerces básicos para a compreensão das vivências laborais: i) a organização do trabalho, marcadas pelas normas, regras e forma de fazer das organizações; ii) as condições de trabalho, determinadas por fatores ergonômicos de ambientes físicos, químicos e biológicos; iii) as relações de trabalho abrangendo todos os laços formais e informais no ambiente de trabalho (Teles et. Al. 2021). Para Dejours (1992), a organização do trabalho é a principal responsável pelos danos e benefícios ao psíquico dos trabalhadores, por aspectos relacionados a divisão do trabalho e hierarquias de poder.

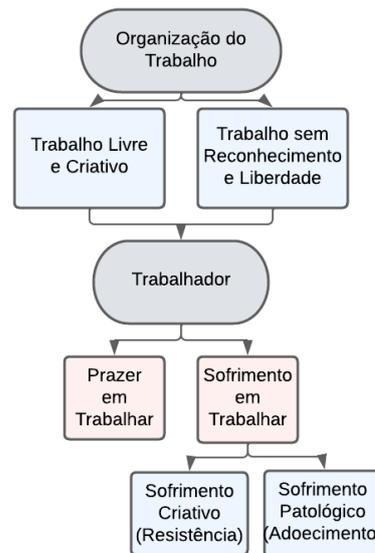
Prazer e sofrimento no trabalho são perpassados por diversos fatores envolvendo a organização do trabalho; como a organização desenvolve suas estratégias de gestão; como os indivíduos interpretam a relação de organização – trabalhador e muitos outros. Para Mendes et. al. (2002), a organização do trabalho contempla o todo de processos intersubjetivos entre sujeitos que utilizam de dinâmicas próprias para enfrentar a realidade do trabalho, significando e construindo relações sociais. Para Gomez et. al. (2021), a organização do trabalho também é produto das relações sociais, o que configura um processo de troca contínua entre a organização e o meio.

No que tange às vivências de sofrimento, essas, surgem da discordância entre o indivíduo e a organização do trabalho, quando o indivíduo não consegue mais se adaptar, sobrecarregando seu equilíbrio psíquico (Moro e Cruz, 2020). Vale ressaltar que o que é

sofrimento para um não necessariamente é ao outro, mesmo estando expostos as mesmas condições (Salgado et. al., 2018).

Com base em Dejours (1993) e Rodrigues et. al. (2021), é possível representar a ligação da organização do trabalho com as vivências de prazer e sofrimento por meio da figura 1, visando uma maior compreensão dos processos e significação do trabalho:

Figura 1: Prazer/ Sofrimento e Variáveis



Fonte: Elaborado pela autora com base em psicodinâmica do trabalho de Dejours (2024).

O trabalho pode se tornar fonte de prazer, mediante a realização do trabalhador e a elevação do seu nível de satisfação, se reconhecido pela organização com trabalho livre e criativo. De modo contrário, quando não percebe o resultado do que produz se torna desgastante, sem reconhecimento e liberdade para atuar acaba se tornando fonte de sofrimento (Rodrigues et. al. 2021).

Tratando das questões de sofrimento no trabalho, Dejours (1993) o configura em duas vertentes. A primeira trata do sofrimento criativo, caracterizado pelo mesmo como as estratégias utilizadas para sua adaptação e resistência ao mesmo, buscando por meio de outras vivências de prazer ressignificar sua experiência e a manutenção de sua saúde. A segunda refere-se ao sofrimento patológico, que é definido pela busca por vivências de prazer por meio de escolhas prejudiciais à saúde, que podem ser associados a diversos fatores desde o uso de álcool até a tentativas de suicídio e outros.

Na perspectiva de Dejours (1999), a origem do sofrimento no trabalho é dada pela possibilidade de três fatores: i) o medo de ser incompetente; ii) a coesão social para trabalhar mal, imposta como uma defesa coletiva; e iii) a falta de reconhecimento. Para Areosa (2019; 2021), o sofrimento no trabalho é perpassado pelo sofrimento ético, que se dá pela reprovação da consciência moral e se faz conhecido como a traição do Ego, ou, dissonância cognitiva. Essa situação faz com que os indivíduos hajam de forma incoerente com aquilo que acreditam.

Assim, como se percebe pelo aqui exposto, a relação prazer- sofrimento é dada por um constructo elaborado pelos próprios indivíduos na busca pela manutenção de sua saúde, evitando o sofrimento e buscando meios para o ressignificar em prazer (Salgado et. al., 2018). O que não significa que a vivência do sofrimento será apagada ou anulada, mas, será ressignificada e transformada em sentido (Moro e Cruz, 2020).

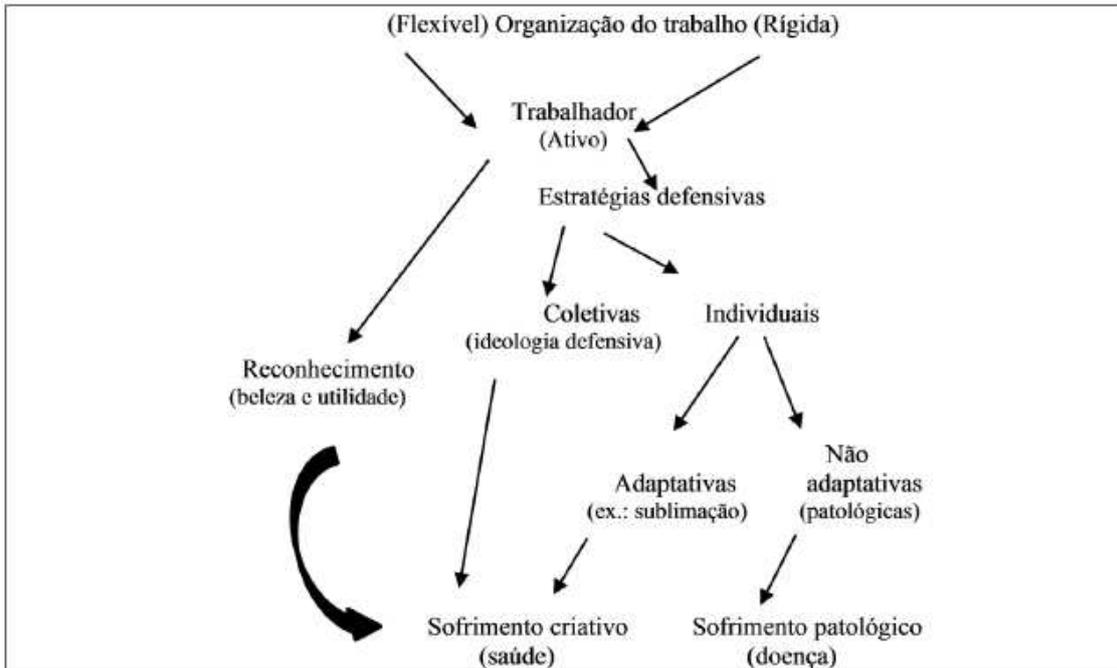
Esse ato de ressignificar se apresenta como um enigma à compreensão externa. Desta forma, será tratado no próximo tópico de forma aprofundada.

2.1.2 O enigma da normalidade e as estratégias de defesa

A psicodinâmica tem como principal objeto de pesquisa a realidade psíquica no trabalho, através das experiências de sofrimento no trabalho transformadas em fonte de prazer (Dejours, 2011a). O ponto interessante da psicodinâmica está no fato de que ela compreende a liberdade encontrada pelos indivíduos para a ressignificação das condições que são impostas pelas organizações, de modo, a minimizar o sofrimento e maximizar as experiências de prazer.

Por meio de estratégias de defesa, os indivíduos de forma ativa enfrentam situações complexas no trabalho (Areosa, 2018). De forma individual e/ou coletiva, estes trabalhadores são capazes de reinterpretar determinadas situações de sofrimento como apresentado na Figura 2 elaborada por Pena e Romoaldo (2019) baseada nas obras de Dejours:

Figura 2 – Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho sobre a postura do trabalhador face ao tipo de organização em que trabalha



Fonte: Pena e Romaldo (2019, p. 149)

Observam-se, na Figura 2, os caminhos que podem ser seguidos para a significação do trabalho na vida dos indivíduos. Tendo as organizações flexíveis caminhos mais curtos e objetivos e as organizações rígidas caminhos que conduzem ao sofrimento, sendo ele criativo (saúde) ou patológico (adoecimento).

As estratégias de defesa podem ser individuais e coletivas. As individuais são caracterizadas em muitos momentos como sublimação, transformando uma pulsão em produtividade. Na busca por satisfazer os prazeres em outras coisas quando não é possível por meio da atividade que se realiza, os trabalhadores colocam energia em objetos ou práticas socialmente valorizadas para “tapar” a falta produzida pela insatisfação do objeto principal (Pena e Romoaldo, 2019; Areosa, 2021).

As estratégias individuais se delimitam ao espaço interno do indivíduo e operam sem a necessidade de outros, se apresentam como “macetes” para adaptação ao sofrimento experimentado pelo trabalhador, não atuando no externo ou social (Oliveira e Mendes, 2014). Nessas vivências particulares, os indivíduos buscam em sua psique maneiras, muitas vezes experimentadas em memórias, para lidar com a dor sem se permitir expressá-la.

Já as estratégias coletivas são constituídas por acordos informais firmados entre os trabalhadores durante as vivências coletivas de sofrimento, ou seja, em situações nas quais todo o grupo é afetado (Pena e Romoaldo, 2019; Areosa, 2021). Os trabalhadores expostos as mesmas vivências de sofrimento passam a buscar por apoio emocional, que muitas vezes é encontrado nos colegas de trabalho, visto que, os mesmos entendem as queixas e narrativas

expostas de modo completo por também vivenciá-las e por meio da expressão de sua insatisfação traçam maneiras de suportá-la (Oliveira e Mendes, 2014).

Dorna e Muniz (2018) tratam o sofrimento como algo inevitável e compatível com a normalidade visando o equilíbrio psíquico, por meio, de mecanismos de regulação. Como uma reação humana, o cérebro humano é condicionado a produção de hormônios que causam desconforto, como uma força motriz, fazendo com que o indivíduo de alguma forma reaja ao sofrimento, buscando meios de ressignificar a experiência da dor.

Entre os dilemas do trabalho e o adoecimento, há espaço para a compreensão e defesa dos indivíduos. Ainda que observados de modo individual, as pesquisas em PDT apresentam o quanto a dimensão coletiva é importante na significação do trabalho.

Tratando do uso da psicodinâmica do trabalho em relação às defesas coletivas, Araújo et. al. (2018) destacam que os trabalhadores se tornam inventores de “macetes” capazes de minimizar os incidentes na realidade do trabalho. Dejours (2005) ainda as trata como uma “espécie de analgésico”, ou seja, não são capazes de tratar o problema, mas amenizam a dor. Assim de forma engenhosa, algumas “regras de ofício” não pertencentes as normas da organização são praticadas de forma coletiva e se tornam princípios reguladores do coletivo (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994).

Para Areosa (2019), o pensar coletivo é estruturado por compromissos e pactos estabilizados por regras dos grupos que constituem o real do trabalho, demonstrando que por meio da confiança recíproca que os trabalhadores conseguem contornar e ludibriar as normas organizacionais. De forma complexa, não é apenas a liberdade de ser parte do coletivo que leva os indivíduos a se tornarem parte da busca de reconhecimento, da inteligência coletiva e gratificação, mas, de forma intrínseca há por de trás a necessidade de defesa e a ameaça pode se tornar um estímulo a cooperação (Dejours, 2012).

Segundo Pauli et. Al (2019), o sofrimento é inerente ao trabalho, que não necessariamente se configura como algo negativo, mas pode ser a ação transformadora para impulsionar o trabalhador na busca por soluções que o permitam superar sua experiência de dor. Assim, o sofrimento pode ser compreendido como início do processo em busca do prazer, ligado ao reconhecimento que trará sentido ao trabalhar. Esse é o mérito da psicodinâmica, visto que ela compreende as contradições em relação ao trabalho e as nuances que podem ser determinantes da experiência vivenciada.

Observando de forma diferente, Areosa (2021) reforça que, apesar dos mecanismos de defesa utilizados pelos trabalhadores se apresentarem como “eficazes”, nem sempre eles são capazes de suportar o sofrimento advindo dos riscos ocupacionais e o medo que está inserido

de forma oculta na vivência dos trabalhadores. Portanto, o equilíbrio psíquico previne o não-adoecimento, mas não pode ser denominado saúde (Dourado et. al. 2019).

Uma experiência de sofrimento grave pode gerar uma síndrome subjetiva pós-traumática e as estratégias que haviam sido utilizadas anteriormente se tornam armadilhas que insensibilizam os trabalhadores diante de seu sofrimento, permitindo que se tolere o que é intolerável e se causem danos complexos a subjetividade dos trabalhadores (Dejours, 1999; 2009).

É importante tratar da subjetividade de modo um pouco mais aprofundado para que possam ser compreendidos os efeitos nela ocasionados pelo trabalho. Sendo um conceito muito utilizado na área da psicologia, segundo Salgado et. al. (2018), não há um consenso na literatura em torno de seu significado. Em seus estudos Sznelwar, Uchida e Lancman (2011) a apresentaram como um coletivo de interações psíquicas e pensamentos conscientes do sujeito consigo. Ou seja, uma parte “intocável” do sujeito por definir de forma singular suas interpretações da realidade e a forma como toma suas decisões.

De modo singular, a subjetividade deve ser interpretada como uma noção diferente da individualidade, por sua natureza ligada ao social e por sua expressão de intencionalidade e autonomia (Salgado et. al., 2018). Assim, o trabalho acaba por se configurar como uma forte expressão da subjetividade, por sua característica social e demanda de decisões constantes se tornando um elemento indissociável (Merlo; Mendes, 2009).

Dessa forma, a subjetivação no trabalho pode ser compreendida como a forma pela qual o trabalhador atribui sentido a sua atividade e a seu labor de forma individual ou coletiva. Para Dejours (2004), trabalhar é provar ou transformar a si mesmo, uma forma de utilizar a subjetividade para se testar e realizar.

O sofrimento experimentado no trabalho em muitos casos é perpassado pelo confronto das vontades, crenças e compreensões dos indivíduos em relação às condições impostas, o que torna o labor uma possibilidade de perigo a psique (Sartori e Souza, 2018). Em alguns casos, o ato de trabalhar implicará na abnegação do indivíduo, em suas percepções e até mesmo em suas atitudes, visto que, as normas, cultura e estratégias organizacionais formatadas ao coletivo implicarão no individual e nas decisões tomadas pelos sujeitos.

De modo complexo, o sofrimento patogênico no trabalho passa a se tornar realidade a partir do momento em que o trabalhador se encontra sem liberdade para desenvolver e transformar a sua realidade de labor. Para se adaptar, o indivíduo se permite alienar e nesse sentido ignora e bloqueia seu conhecimento em fazer e em sua consciência sobre o trabalho (Silva et. al., 2018).

Segundo Dejours (1994), a relação entre trabalho e trabalhador está imersa na vontade do outro, despossuindo os indivíduos de seu corpo físico e nervoso e domesticando-os à vontade e normas da organização. Aqui, se encontra o ponto crítico das relações de trabalho, pois, quando não há o espaço entre o trabalho e trabalhador de alguma forma os indivíduos tentarão encontrar estratégias de resistência para evitar o domínio. A luta constante contra o sofrimento poderá trazer certas consequências como o adoecimento psíquico, a perda de identidade, a desmotivação em relação ao trabalho, comportamentos explosivos ou indiferentes ou até mesmo conduzir o indivíduo a atentar contra sua vida.

Compreender quais motivos levam os indivíduos ao sofrimento se torna imprescindível. Desta forma, a próxima seção aborda o confronto experimentado por muitos entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

2.1.3 A distância entre o trabalho prescrito e o real

O trabalho é constituído por regras, normas e direcionamentos e que fundamentam a cultura das organizações. Para que toda essa complexidade de procedimentos seja efetiva no dia a dia, as organizações se utilizam de uma estratégia denominada trabalho prescrito, por meio de documentos internos, que antecedendo determinada tarefa, expressam a divisão do trabalho, das tarefas, das normas, das habilidades e do controle exigido para o desempenho das atividades (Dejours, 2004).

Porém, ao trabalhar, os indivíduos experimentam algo substancial relativo ao enfrentamento, o confronto com o real, o que é inesperado e, de certo modo, imprevisível, denominado trabalho real. Esse é conhecido pelo sujeito na prática de sua atividade e *“se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele – o real”* (Dejours, 2012a, p. 25).

O ato de trabalhar exige dos indivíduos um enfrentamento coletivo de situações particulares que escampam o controle, para a produção de algo socialmente útil (Zambroni et. al, 2018; Macedo e Heloani, 2018). Os desvios realizados em relação ao trabalho prescrito, por vezes, implicam em ter que transgredir ordens ou instruções, mas não são uma forma de desobediência à organização, mas, uma necessidade de realizar o trabalho de modo eficiente (Areosa, 2018). Assim, o trabalho real exige dos indivíduos o uso de suas habilidades além das descritas pelo trabalho prescrito, para que, o trabalho seja executado de forma adequada a expectativa da organização em que se está inserido.

Nenhuma organização é capaz de contemplar em sua prescrição a totalidade do trabalho vivo, que demanda cuidado e zelo por parte do trabalhador, por meio do uso de seu cognitivo e emocional (Silva et. al., 2018). Trabalhar é correr riscos e isso implica ter de gerir alguma incerteza. Normalmente o trabalho prescrito não considera as limitações da própria condição humana, logo, torna-se um fator potenciador de lapsos, erros, falhas e acidentes (Areosa, 2021, p. 324).

A nuance entre as vivências de prazer e sofrimento estão firmadas sob a realidade do trabalho prescrito e do trabalho real, existentes pelos imprevistos da realidade e relações humanas que são instáveis e incalculáveis, dificultando a prescrição e planejamento do trabalho real (Sartori e Souza, 2018). A distância entre o que é desejado pelos trabalhadores e organizacionalmente esperado acaba delimitando o espaço de liberdade que é sobreposto pela infinidade de variáveis que afetam os possíveis resultados e no presente precisam decidir e escolher as melhores opções. Esse espaço foi nomeado por Areosa (2018) como “zonas cinzentas”, contemplando a forma de pensar dos indivíduos na pressão do trabalhar.

Nesses espaços onde os trabalhadores precisam tomar decisões baseadas em sua inteligência, acontece a atividade produtiva guiada por determinada resistência ao trabalho prescrito (Dejours, 2011). Apesar de encontrar nesses espaços possibilidades para buscar autonomia e autorrealização, os trabalhadores buscam se orientar pelo norteamento dado pelo que é prescrito, que acaba por orientar a execução das atividades no que tange regras, normas e padrões da organização (Sartori e Souza, 2018). Em alguns casos, o trabalho real permite que o prescrito seja repensado e atualizado por apresentar resultados significativos.

Para a psicodinâmica do trabalho, os trabalhadores não se configuram apenas como observadores impotentes em um mundo mau. Por meio dos espaços públicos de discussão se torna possível alcançar determinada democracia nas relações de trabalho (Salgado et. al., 2018).

Para Loureiro et. al (2018), cabe às organizações a abertura de um espaço público para a transformação do sofrimento em prazer que trata fundamentalmente da beleza e utilidade do “trabalhar”, por meio de uma mobilização trabalhadora “ante” o trabalho, visando um diálogo acerca de questões pertinentes ao trabalho. O espaço dado ao diálogo permite uma reorganização cíclica e constante do trabalho prescrito, aproximando-o do trabalho real.

Compreender este espaço como algo construtivo, tanto para as organizações quanto para os indivíduos, é uma vantagem, pois possibilita um melhor desenvolvimento dos trabalhadores e das atividades produtivas. Para Macedo e Heloani (2018), a execução das atividades de modo mecanizado pode ser conhecida como greve de zelo ou operação padrão e pode bloquear os

sujeitos. Quando não houver a possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e a realidade dos indivíduos, o sofrimento será patogênico e pela impossibilidade de exercer sua capacidade de criação o trabalhador experimentará o seu fracasso (Araújo et. al, 2019).

Para Gomez et. al. (2021), o ato de trabalhar proporciona a oportunidade do encontro da identidade com o real, o que se enquadra na perspectiva de Dejours (1992) ao enfatizar o quanto o reconhecimento eleva a maturidade e capacidade do trabalhador em reinventar o prescrito resignificando e reapropriando o trabalho. Para Areosa (2019), as regras no trabalho não são apenas técnicas, são também sociais, pois implicam convivência e a convivência implica no reconhecimento.

A questão do reconhecimento se torna importante na compreensão da psicodinâmica, visto que o olhar do outro em muitos casos reflete na autoconfiança do trabalhador. Ou seja, se um trabalhador é estimado por determinada característica e recebe a afirmação por parte de algum gestor ou colega de trabalho, tal virtude pode contribuir na constituição da identidade do indivíduo que se autorrealiza ao se apresentar ao social, como “eficiente” em algo e assim poderá transformar esse reconhecimento em fonte de prazer (Sartori e Souza, 2018).

Segundo Sznelwar, Uchida e Lancman (2011), o reconhecimento é sentido quase como “gratidão”, se aproximando do sentido literal da palavra de agradecimento da organização ou da sociedade em reconhecer a contribuição dos trabalhadores. Assim, por meio desse agradecimento o indivíduo passa a se sentir parte e sente orgulho de si mesmo, significando o trabalho como mais do que a venda de sua força de trabalho, mas, parte de quem é, ou seja, sua identidade.

Na percepção dejouriana, como parte fundamental às relações intersubjetivas, o reconhecimento entre pares e/ou hierarquia permite conduzir e significar o trabalho como fonte de prazer, de modo contrário, o mesmo se torna fonte de sofrimento por meio de alienação e adoecimento (Dejours e Abdoucheli, 1994).

Segundo Facas et al. (2015), conforme se sente reconhecido, o trabalhador fortalece sua identidade e evita sua vulnerabilidade aos fatores patológicos no trabalho, fazendo uso de seu bem-estar e saúde em suas rotinas. Assim, por meio deste fortalecimento identitário, os indivíduos começam a ganhar confiança e se tornar cada vez mais pertencentes as organizações em que estão inseridos.

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez

de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d'alma ou até de elevação (Dejours, 1999, P. 34).

Por meio do reconhecimento, as experiências de sofrimento vivenciadas pelo indivíduo passam a ser ressignificadas e interpretados como parte do processo. Assim, os trabalhadores têm a possibilidade de que estas se revertam até mesmo em experiências de prazer, pelo seu sentimento final. Ele confere, ainda, um acréscimo àquele que o recebe: ser parte do coletivo, de uma equipe ou grupo que o conduz a distância da solidão social (Gomez et. al., 2021).

Com um papel fundamental à realização do ego, o trabalho, por meio do reconhecimento permite que por meio da identidade fortalecida se conquiste uma armadura protetora a saúde mental (Areosa, 2019; 2021). Em contraponto, se faz necessário estar atento a identidades que já fragilizadas se tornam reféns do reconhecimento advindo pelo olhar do outro, podendo em alguns casos não ser satisfatórios e causar o efeito reverso aos trabalhadores.

Torna-se importante ainda ressaltar uma exposição feita por Dejours (2012) em torno da sublimação, uma necessidade constante de reconhecimento para o fortalecimento do ego, que de forma narcisista se torna uma “falsa segurança psíquica” ao indivíduo. Essa falsa segurança pode se tornar um problema aos trabalhadores que passam a se reconhecer apenas pelo seu trabalho ou cargo. Esse problema vem sendo agravado pela cultura e modelos organizacionais praticados e demandando uma maior compreensão.

2.1.4 A cultura do capital e os modelos de gestão

Alguns fatores são indutores do sofrimento experimentado no trabalho. Para Araújo et. al. (2019), a cultura do individualismo, a precarização da cooperação e do reconhecimento do espaço de convívio são fatores que influenciam diretamente a experiência dos indivíduos na interpretação de seu trabalho. As avaliações individualizadas aumentam a competição entre os trabalhadores e de certo modo enfraquecem o trabalho em equipe, fazendo com que eles estejam cada vez mais isolados em suas atividades, aumentando o risco de adoecimento no trabalho (Dejours, 2011).

Inseridas em um contexto macro, as relações de trabalho se tornam parte do sistema econômico capitalista e sofrem fortes indícios de intoxicação. As demandas de trabalho se tornam cada vez mais exigentes, os trabalhadores se expõem a batalhas já vencidas na busca pelo alcance de sua melhor *performance*, o que aumenta de forma estrondosa sua sobrecarga de trabalho e possibilita grandes chances de adoecimento (Areosa, 2021; Dejours 2015).

Visando o lucro a qualquer custo, a exploração se torna parte da realidade e os indivíduos permitem-se tornar-se parte da sociedade do cansaço, baseada na necessidade do desempenho quantificado sem desempenho qualificado (Han, 2017).

Para Rodrigues et al., (2021), em grande parte como consequência da desarticulação das atividades e processos organizacionais de forma coletiva, a desconfiança entre os trabalhadores e concorrência interna dificultam a dinâmica de reconhecimento e respeito. Quanto mais individualizados se tornam os trabalhadores nas organizações, menor a possibilidade de emergirem relacionamentos vinculados ao respeito e reconhecimento de habilidades que poderiam se tornar fonte de prazer aos mesmos.

Outro fator importante a se considerar são os processos de terceirização e a alta rotatividade nas organizações, visto que, como instrumento informal de defesa ao sofrimento, o coletivo se torna parte fundamental. Porém, para o desenvolvimento do coletivo, é necessária a construção de relações de confiança e se os trabalhadores não se conhecem e não elaboram redes de solidariedade, seu coletivo estará muito fragilizado. Consequentemente, de modo isolado os indivíduos estarão mais expostos as vivências de sofrimento no trabalho.

Este movimento orquestra uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores em relação às patologias que desequilibram o psíquico, podendo ter consequências desastrosas. O número crescente de adoecimentos e até mesmo de mortes associadas ao trabalho se tornam um fator preocupante. A perda da solidariedade entre colegas de trabalho se apresenta como uma possível explicação as resistências estarem menos eficazes na minimização do sofrimento no trabalho (Areosa, 2018; 2019).

Outra questão importante é considerar a transformação tecnológica experimentada em grande parte das atividades desenvolvidas no trabalho, que de modo acelerado vêm facilitando a vida de muitos trabalhadores e também das organizações. As atividades têm se tornado cada vez mais mecanizadas e tal mecanização implica na realidade dos indivíduos que atuam de forma incessante no seguimento de processos predefinidos, que não o permitem flexibilizar, não o permitem pensar diferente ou reestruturar nada. Dejours; Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que o sofrimento do trabalhador é intensificado conforme as regras e normas organizacionais se tornam mais rígidas e inflexíveis impedindo que o trabalhador tome alguma decisão sobre como fazer.

No que tange ao ambiente laboral, se faz importante compreender a distinção elencada por Dejours (2003) entre as condições e a organização do trabalho, sendo as primeiras ligadas

a fatores físicos, ergonômicos e tangíveis e a segunda relacionada ao intangível, ao conjunto de regras, normas, cultura e relações. A psicodinâmica dá atenção a organização do trabalho, por sua natureza e efeitos psicológicos.

Em relação à organização do trabalho, há ainda questões intrínsecas à vivência organizacional como pontuado por Dejours e Abdoucheli (1994), que podem ser assim classificadas: i) divisão do trabalho e ii) divisão dos homens. A primeira trata das tarefas e atividades prescritas, que agregam sentido aos trabalhadores. A segunda compreende as relações organizacionais, englobando hierarquia, relações interpessoais e afetos (ex: amizade, confiança, ódio).

Os processos de gestão vêm sendo tomados e admitidos de acordo com a cultura do capital, tornando os indivíduos de certo modo “domesticados” para a entrega de uma alta produção com um baixo desgaste. Toda essa dialética possui como consequência uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores às patologias de foro mental, que podem ter custos e consequências elevadas (Areosa, 2019).

Um ponto de atenção referente à experiência dos indivíduos no trabalho é a preocupação com a possibilidade de deslocamento da responsabilidade das organizações para os próprios sujeitos em seu processo de adoecimento, o qual merece um olhar aprofundado e atento para não resultar em generalização e o desvio de foco na compreensão das experiências dos indivíduos no trabalho (Rodrigues et. al., 2021).

Dentre tantos fatores afetos à psicodinâmica do trabalho e sua vasta possibilidade de aplicação em diversas áreas, compreender à experiência dos indivíduos se torna uma possibilidade de novas formatações para as organizações. Desta forma, contemplando a diversidade de indivíduos como parte das organizações, o próximo capítulo trata da neurodiversidade e suas implicações.

2.2 A NEURODIVERSIDADE

Contemplada como uma das formas de diversidade, neste trabalho é dada ênfase a compreensão da neurodiversidade, suas implicações na vida dos indivíduos, na sociedade e principalmente no trabalho. Assim, para uma compreensão mais profunda do todo até o alvo do estudo, será tratada, primeiramente, a questão da diversidade em sua amplitude de significações.

2.2.1 Patrimônio comum da humanidade: a diversidade.

A Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), em um documento emitido em 2002, firmado por meio de um acordo entre diversos países, categorizou a diversidade como: manifestação da originalidade e da pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem a humanidade. Assim, a UNESCO enfatizou a necessidade de compreensão das diferenças como algo natural e evolutivo no que diz respeito ao contexto da coletividade para a sociedade.

Alguns anos mais tarde, em 2005, em sua trigésima terceira convenção em Paris, contando com a participação de 154 países a UNESCO reforçou a proteção e promoção da diversidade, por meio, do título de “patrimônio comum da humanidade”. De modo divergente a convenção de 2002 alguns países, todavia, se abstiveram em relação à pluralidade dos projetos e propostas apresentadas trazendo à tona o paradigma ético da diversidade (Mattelart, 2006). Buscando compreender quais as possíveis razões para a disparidade de pensamento entre grupos e tempo, demanda-se entender primeiro de que a diversidade trata em sua prática.

Envolvendo diferenças imutáveis perpassadas por idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual e diferenças mutáveis como educação, localização geográfica e experiência, a diversidade pode ser interpretada, encontrada e compreendida de diversas formas. Pela amplitude do termo, em um mesmo ambiente social, existem algumas características que classificam os grupos que normalmente estão associados às maiorias, que são grupos que obtiveram vantagens em recursos e poder em comparação às minorias, que ficaram à parte (Fleury, 2000).

O discurso da diversidade se apresenta à sociedade como uma evolução ideológica, mas, em alguns momentos, percebe-se a indisposição em praticá-la. Compreender as razões pelas quais determinados grupos insistem em se fazer soberanos a outros é uma discussão muito profunda e complexa, pois, trata do funcionamento da lógica humana e da possibilidade de se perder algumas vantagens, não sendo aplicada apenas em alguns casos, mas, de modo geral e maximizado.

Segundo Alves e Galeão (2004), a diversidade inclui a todos e não se define por algumas categorias apenas. É necessário compreendê-la em todos os seus contextos, incluindo história de vida, acesso à educação, personalidade e privilégios que constituem a realidade dos indivíduos. Questões culturais influenciam de forma direta a interpretação da diversidade,

podendo torna-la mais ou menos real, uma necessidade ou apenas “mais uma luta social” por parte de quem a recebe e sua disposição à quebra de paradigmas.

Dado o contexto histórico do Brasil, formado por diversos padrões culturais, etnias e descendências, tratar de diversidade se torna um tema de muita relevância, visto que esse conceito fundamenta a lógica do país. Porém, indo na contramão do discurso da diversidade, há um país com graves problemas de justiça, tendo vários grupos historicamente marginalizados e excluídos no exercício de sua cidadania, passando por pequenas ações até as de grande impacto (Alves; Galeão, 2004).

A questão da diversidade é uma demanda social que merece atenção, dado que, grupos minoritários ainda são prejudicados em relação à meritocracia. Por sua origem, os indivíduos, a sociedade e a natureza são diversos e tratar a diversidade como algo saudável é necessário para o desenvolvimento de todas as áreas e aprimoramento das oportunidades e vantagens de forma coletiva.

Apesar de muitas pessoas valorizarem as origens da diversidade, presente em todos os campos sociais, a sociedade ainda se mostra estratificada, no que tange ao acesso à educação e às posições de prestígio no trabalho (Fleury, 2000). Sendo abordada e desenvolvida em muitas áreas, a diversidade precisa ser pensada em relação ao trabalho, visto, o papel social desempenhado na realidade dos indivíduos.

2.2.2 Diversidade no ambiente de trabalho

No decorrer dos anos, o trabalho vem sendo alvo de muitos estudos, visto que, é fonte de muitas nuances pertencentes a realidade dos indivíduos em seu contexto de produtividade, suas vivências, singularidades e diferenças que inferem diretamente na diversidade. Ao buscar na literatura científica resultados sobre o trabalho e a diversidade encontram-se muitas discussões em torno de gênero, raça, etnia e outros que se manifestam como fonte de pluralidade no trabalho e, portanto, merecem ser considerados a realidade das organizações.

A questão que tange à diversidade nas organizações é o fato de os graves problemas de justiça internamente enfrentados serem apenas recortes do contexto social no qual estão inseridas. As organizações desenvolvem, porém, o ambiente e seu entorno tendo um papel social muito importante, através de sua mudança interna permitem que aos poucos a sociedade vá se desenvolvendo. Assim, Fleury (2000) reforça o quanto a valorização da gestão da diversidade tem um aspecto positivo por representar as iniciativas de inclusão.

Estando o sentido do trabalho vinculado à cultura, à época e à compreensão dos sujeitos (Sachuk; Araújo, 2007), ele se torna também reflexo das lutas sociais particulares aos indivíduos. Assim, transformar o ambiente de trabalho em um lugar propício a multidimensionalidade e diversidade é permitir que ele ganhe sentido, exercendo as funções utilitárias, sociais e identitárias (Lhuilier, 2013). Assim, além da função de obtenção de renda, o trabalho se torna fonte de realização pessoal.

Faz-se importante, em consequência, compreender os ambientes de trabalho como fontes de pluralidade que, por meio de culturas, pensamentos, educação e muitas outras características que tornam os indivíduos diferentes permitem que os mesmos se conectem e criem o coletivo. Desta forma, as diferenças constituem o todo, e permitem atender as necessidades dos trabalhadores nas organizações, considerando capacidades, dificuldades e habilidades que tornam cada ser único (Larson Jr., 2007).

As organizações passaram a interpretar as equipes diversas como altamente produtivas. Porém, a gestão de equipes diversas não é tão simples e, segundo Horwitz e Horwitz (2007), muitos desafios se apresentam no dia a dia, fazendo com que estratégias precisem ser repensadas, as equipes remodeladas o que pode se traduzir em resultados diferentes.

Além da própria equipe, toda a organização precisa ser reordenada para que, de fato, a proposta inicial se torne efetiva. Políticas de Recursos Humanos precisam ser elaboradas para a sustentação da diversidade e questões de cultura, clima interno e comunicação eficientes se tornam essenciais (Spataro, 2005). Após todos os ajustes realizados, a inclusão da diversidade se torna fonte de vantagem competitiva para as organizações (Alves e Galeão, 2004).

Sob a perspectiva de uma mudança em todos os processos de Gestão de Pessoas voltados à diversidade, Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) verificaram, a partir de seus estudos, que, a princípio, as organizações viam os processos revestidos pela política de diversidade, como por exemplo o de recrutamento e seleção, somente como tentativa de cumprir a lei da inclusão, mas, que aos poucos passou a ser uma postura assumida pela organização, se preocupando com o ambiente interno e com o ambiente que as cerca.

Por possíveis nuances nos relacionamentos organizacionais e no desenvolvimento diário de processos e projetos organizacionais, as empresas enfrentam grandes obstáculos em relação às diferenças esboçadas em sua rotina, sendo necessário compreender essas relações diversas, para uma melhor gestão. Assim, para um desenvolvimento otimizado de seu potencial, as empresas utilizam ferramentas para a gestão da diversidade que envolvem planejamento,

implementação de sistemas e práticas visando a geração de efeitos positivos (Cox et al. 1991). A questão do clima organizacional acaba sendo muito impactada e os efeitos a médio e longo prazo são otimizados, a satisfação dos colaboradores e o sentimento de acolhimento acabam por gerar o pertencimento do indivíduo ao coletivo.

Lidar com as especificidades de cada indivíduo ainda é um grande desafio para as organizações, visto que, na implementação de políticas, normas e regras que atuam no coletivo, existem demandas particulares que requerem um olhar um pouco mais individualizado e muitas vezes não são atendidos pelas organizações, por diversas razões. Uma dessas áreas diz respeito aos transtornos psiquiátricos, que hoje fazem parte de grande parte da população e se faz presente em muitos trabalhadores. Há uma discussão em torno da revelação ou não dos diagnósticos, que para muitos se torna fonte de estigma social ao mesmo tempo que acaba refletindo em suas dificuldades na rotina de trabalho (Vasconcelos e Faria, 2008).

O número de transtornos psiquiátricos tem crescido progressivamente nos últimos anos. A primeira edição do The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, publicado em 1952 pela The American Psychiatric Association listou 128 possibilidades de diagnósticos. No relatório apresentado em 2013 o número apresentado foi de 541 diagnósticos, um aumento de aproximadamente 76,5% no decorrer de 61 anos (Blashfield et al., 2014). Desta forma, conforme evoluíram as pesquisas e estudos em torno dos transtornos psiquiátricos, os resultados também foram eficientes e as ciências médicas receberam um novo repertório em relação ao seu vocabulário, apresentando termos que a 50 anos atrás eram inexistentes, o que é o caso dos termos “dificuldades de aprendizagem”, TDAH, “síndrome de Asperger” e outros (Brânzea, 2019).

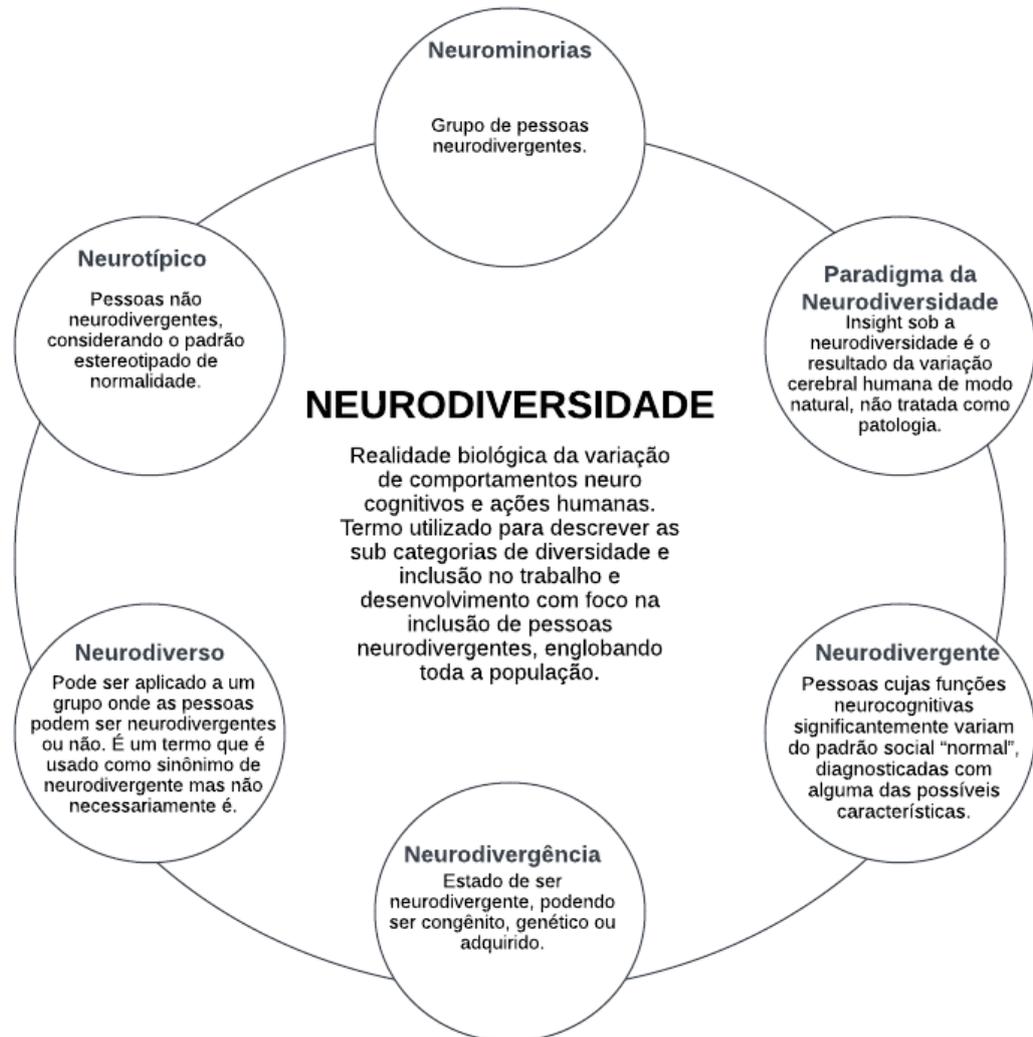
Conforme crescem os diagnósticos, a representatividade do grupo neurodiverso é também maximizada, visto que, os mesmos, necessitam encontrar espaço social para desenvolvimento pessoal e maior engajamento na luta por acessibilidade, direitos e possibilidades. Neste trabalho, daremos ênfase a parte deste grupo nomeados neurodivergentes.

2.2.3 Um cérebro que funciona de forma divergente: a neurodiversidade

Muitas são as nomenclaturas utilizadas para tratar da neurodiversidade. Os termos neurodivergente, neurodiferentes, neurodiversos e outros trazem em voga a discussão de percepções variadas sobre patologias ou apenas diferenças nas conexões neurológicas como qualquer outra diferença. Segundo Doyle (2020); (Doyle e McDowall, 2022) este é ainda um debate sem um fim definido entre as partes interessadas.

A fim de definir a nomenclatura utilizada neste trabalho para uma melhor compreensão e diferenciação dos sujeitos com diagnóstico de neurodivergência, foram utilizados os termos conforme apresentados por (Brânzea,2019) na Figura 3:

Figura 3: Termos Ligados a Neurodiversidade



Fonte: Adaptado de Brânzea (2019).

Por meio do conhecimento dos termos, se torna possível uma compreensão maior em torno deste tema e as lutas sociais que o cercam. Assim, são apresentados, a seguir, parte de seu histórico e significado social.

A neurodiversidade é um termo relativamente recente, referente à diversidade natural da cognição humana, tendo sido utilizado pela primeira vez no final dos anos 1990 (Singer,

1999). Essa expressão vem ganhando destaque por sua crescente representatividade e teve seu início marcado pela socióloga Judy Singer em algumas trocas com o jornalista Harvey Blume, no contexto do ativismo de direitos, um momento marcante a discussão do tema, que resultou na publicação de um artigo seminal em 1998, no qual o termo “neurodiversidade” foi elaborado e representou muito à sociedade (Brânzea,2019; Doyle E Mcdowall, 2022). Essa designação teve grande relevância pelo capítulo escrito pela socióloga “Por que você não pode ser normal uma vez na vida?” baseado em sua experiência pessoal como autista de alto funcionamento, sendo sua tese publicada no Reino Unido.

Para Walker (2014), a neurodivergência nada mais é que um cérebro que funciona de maneira significativamente diferente do dominante em relação ao padrão social pré-estabelecido. Se forem considerados quantos “padrões sociais” foram reinterpretados durante a evolução humana, pode-se prever um futuro significativo ao movimento da neurodiversidade. Da mesma forma, para Walkowiak (2021) apresenta a neurodivergência como um paradigma que abrange diferenças de mentes e inteligências intangíveis.

Na visão de Ortega (2009), condições de saúde como autismo, dislexia, discalculia e o Transtorno de Déficit de Atenção-Hiperatividade (TDAH) são taxadas como caracterizantes de personalidade e individualidade. Não há como separar o transtorno e o indivíduo, denominados neuroatípicos, pois essa é mais uma característica de sua identidade. Considerar as características neurodiversas como causa de patologia é ainda, porém, um paradigma a ser quebrado, visto que, segundo Mellifont et al. (2021), dez por cento da população mundial possui algum tipo de neurodivergência.

É importante considerar a concepção da neurodiversidade, tomando-a pela perspectiva de uma “conexão neurológica”, e não uma patologia que deve ser tratada ou curada, sendo assim percebida como apenas uma característica dentre tantas outras (da mesma forma como as sexuais, raciais e similares) existentes do ser humano. Para Houdek (2022), o movimento da neurodiversidade não significa negar a diversidade, mas, quebrar barreiras ao emprego de pessoas com atitudes e estereótipos negativos sobre seus transtornos. Suas lutas envolvem normalizar e defender os distúrbios possibilitando a capacitação dos indivíduos em seus estudos, treinamentos no trabalho e outros suportes.

No campo das organizações, os primeiros registros de desenvolvimento de métodos e abordagem da neurodiversidade datam de 2004 quando o empreendedor social Thorkil Sonne fundou a Specialisterne, uma organização sem fins lucrativos que buscou traçar estratégias de

desenvolvimento para absorver talentos no campo da neurodiversidade por métodos de contratação e treinamentos voltados à realidade das pessoas que os compõem.

Os métodos desenvolvidos foram capazes de compreender os talentos ocultos por trás do estigma social. Empresas como SAP e Microsoft acabaram por utilizá-los adaptando-os à sua própria realidade de negócio, o que acelerou a atividade nesse campo. Assim, a neurodiversidade começou a tomar uma nova significação social, perdendo parte do estigma que a rotulava, transformando-a em um movimento que cresce e se desenvolve em todos os campos. (Krzeminska et. al, 2019)

O conceito de neurodiversidade tem crescido exponencialmente em relação à sua abrangência e significado, no que pode ser denominado como “movimento da neurodiversidade”, buscando pelo reconhecimento dos neuroatípicos e aceitação social, para que tenham seus direitos resguardados (Brînzea, 2019). Da mesma forma, Richards et. al. (2019) afirmam que tal conceito deve ser também interpretado como um movimento social associado a uma afirmação positiva da diferença, acentuada apenas por conexões cerebrais diferentes. Vale ainda destacar que o movimento da neurodiversidade tem como pontos primordiais e objetivos principais a igualdade de direitos para os membros, a valorização da diversidade da cognição humana e a quebra das estruturas de exclusão (Doyle, 2020).

Em uma pesquisa realizada por Hamilton (2020) que utilizou os dados coletados em entrevista com Nancy Doyle (Psicóloga, PHD em exclusão social, CEO Genius Within CIC), a entrevistada considerou a mudança de neurodivergência vista sob a percepção de deficiência para algo positivo, quase como um “superpoder” algo importante que vem acontecendo desde os anos 90. A entrevistada afirmou que:

É importante perceber que somos muito seletivos na maneira como definimos o ser humano que vale a pena. Temos um sistema educacional que se baseia em quatro habilidades essenciais, que são alfabetização, aritmética, ficar parado e concentração, bem como conversa e contato visual. Se limitarmos nossa definição de pessoas qualificadas e capazes a apenas isso, então é claro que pessoas neurodiversas serão ignoradas. Se, no entanto, ampliarmos nossa definição para incluir habilidades como memória de longo prazo, pensamento espacial visual, empatia, contar histórias, etc., torna-se claro que a neurodiversidade é de fato positiva e que as pessoas neurodiversas têm muitos talentos (Hamilton, 2020, P. 1).

Embora o termo neurodiversidade tenha sido utilizado inicialmente para tratar especificamente de autismo, muitas outras características cerebrais foram aos poucos sendo incluídas como parte desse contexto maior. Assim, o Quadro 1 apresenta as possíveis denominações inseridas no termo.

Quadro 1- Neurodiversidades e Suas Manifestações

Neurodiversidade	Contempla	Manifestação	Possíveis Características Comportamentais
Transtornos do Espectro do Autismo (ASD)	Autismo, Síndrome de Asperger e Transtorno Invasivo do Desenvolvimento.	Comunicação e Interação com outras pessoas. Pensamento rígido e comportamentos restritos e repetitivos.	Dependentes de rotinas, altamente sensíveis a mudanças em seu ambiente, a luzes brilhantes, ruídos, cheiros, texturas ou sabores.
Dislexia	Dislexia	Leitura, escrita e ortografia.	Dificuldade na memória de trabalho e na memória de curto prazo, na nomeação rápida, na concentração e na gestão e organização do tempo.
Dispraxia	Transtornos do Desenvolvimento de Coordenação (TDC)	Habilidades motoras finas e grossas (dos pequenos aos grandes músculos).	Dificuldades organizacionais de planejamento; de precisão, concentração ou seguindo instruções. Adaptação lenta a situações novas ou imprevisíveis.
Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)	Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)	Impulsos, autorregulação e inibição.	Facilmente distraído e facilmente entediado.
Discalculia	Discalculia	Compreensão de números.	Variedade de dificuldades com a matemática, como dimensionar, ordenar e ler e escrever números.
Tourette	Tourette- Transtorno de Tique	Movimentos e vocalizações involuntários e repetitivos.	Piscar, revirar os olhos, fazer caretas, encolher os ombros, pular, dizer palavras e frases aleatórias.

Fonte: Adaptado de Brânzea (2019)

Por meio das características apresentadas, percebe-se a possibilidade de adaptação dos ambientes para um maior acolhimento às especificidades de cada uma das possíveis formas de neurodivergência. Assim, se faz importante repensar o conceito de neurodivergência.

Segundo Brânzea (2019), a deficiência pode ser pensada como uma falta de habilidade para funcionar de acordo com normas sociais e em muitos casos é pensada socialmente como deficiências que devem ser remediadas. Porém, o modelo social da deficiência, elaborado por pessoas diagnosticadas com algum transtorno de neurodiversidade é interpretado apenas como mais uma forma de ver o mundo, e gera certo transtorno pela forma de organização da sociedade, tendo barreiras causadas pela percepção das pessoas em relação a diversidade, normalmente associando-os a falta de habilidade para realizar determinadas coisas.

Desde os anos 2000, houve mudanças significativas nas legislações regentes 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 parte do todo.

O conceito de neurodiversidade trata a variabilidade das percepções e habilidades cognitivas como parte da singularidade de cada ser humano, que por meio de suas ligações e interações com o ambiente constituem o todo, complexo e emaranhado. Sendo assim, permite a compreensão do que torna cada indivíduo um ser único e particular em meio ao coletivo (Walkowiak, 2021).

Tratando do coletivo e da representatividade social, os governos de muitos países vêm implementando disposições em seus regulamentos trabalhistas para a contratação equitativa de pessoas com neurodivergência (Carrero et. al., 2019). Sendo o trabalho um campo importante na vivência e experiência de cada indivíduo, ele tem como papel principal tornar os sujeitos parte da sociedade. Assim, a próxima seção dá ênfase as experiências dos sujeitos neurodivergentes em relação ao trabalho e seus significados.

2.2.4 Neurodiversidade e trabalho

Ao se tratar de neurodiversidade no campo da vida profissional, se faz importante compreender o significado do trabalho na trajetória de vida dos indivíduos neurodivergentes, visto que, para muitos, ele pode ser algo intangível ou distante, ao mesmo tempo que, para outros, pode significar um espaço para a representação de suas diferenças e singularidades. Desta forma, esta seção busca refletir de forma aprofundada a representação do trabalho aos mesmos e a realidade enfrentada.

Para a população neurodiversa, o significado do trabalho vai além dos benefícios financeiros e independência econômica, refletindo-se também na sensação de realização pessoal e competência que os permitem uma maior socialização e papel social. Independentemente da manifestação de alguma diferença ou não, todo indivíduo tem direito ao trabalho e escolha de emprego de modo justo (Reform Rgow, 2014; Saleh e Bruyere, 2018; Khan et. al., 2022).

Ter um trabalho compreende fatores ligados à autoestima e conecta os indivíduos à sociedade. A Organização Mundial da Saúde afirma que embora não seja simples quantificar o

impacto do trabalho na vida dos sujeitos, os especialistas de saúde mental afirmam o impacto positivo no bem-estar mental na vida dos mesmos, fornecendo estrutura temporal, contato social, propósito coletivo e outros fatores que são essenciais a uma vida saudável e composta por realização pessoal (Flower, Hedley, Spoor e Dissanayake, 2019; Krzeminska et. Al, 2019).

Segundo Krzeminska et. al (2019), a questão que precisa ser admitida é que muitas barreiras ainda são colocadas em relação ao ingresso de neurodivergentes nas organizações. Enfrentando toda uma problemática desde os processos seletivos até o momento do desligamento efetivo da organização, os processos estão muito enfraquecidos pela falta de quebra dos paradigmas e modelos engessados na gestão de recursos humanos que em muitas empresas ainda não estão preparados para o enfrentamento de diferenças significativas na realidade laboral, como é o caso dos neurodiversos.

As dificuldades apresentadas pela comunidade neurodiversa na obtenção e/ou manutenção de um emprego podem ser percebidas desde o contato inicial com a organização como promover-se em uma entrevista, na dificuldade de adaptação a novos ambientes até na dificuldade de planejamento e realização de atividades multitarefas que impactam diretamente na interação com os colegas de trabalho (Hendricks, 2010). Sendo assim, percebe-se que os processos são estruturados de forma exclusiva, e em muitos casos buscam por características formatadas que se desencontram das características apresentadas pelos neurodivergentes.

Desta forma, grande parte da comunidade neurodiversa permanece às margens das organizações e os efeitos na sociedade são significativos, como o alto índice de desemprego, ou ainda as experiências de subemprego oferecida aos mesmos. Segundo Unger (2002), muitos são os fatores que podem acentuar números tão preocupantes como a falta de apoio vocacional, falta de processos seletivos adaptados e espaços de trabalho sem a devida alocação aos mesmos.

Em um estudo realizado em 2017, foram levantados os números de neurodiversos atuando efetivamente no mercado de trabalho em alguns países como a Austrália que apresentou um percentual de 42% da população neurodiversa empregada, no Reino Unido de 15% e Estados Unidos com 11% (Scott et al. 2017). Durante muito tempo, as pessoas neurodivergentes sofreram com taxas de desemprego mundiais em torno de 85 a 90%, (Roux et al., 2015; Krzeminska et. al, 2019), o que ainda é uma realidade em muitos países e não considera os indivíduos que ainda não tiveram um diagnóstico, o que acaba por tornar os dados imprecisos.

De forma global, os últimos anos representaram muito a comunidade neurodivergente com um crescimento nas oportunidades de trabalho. Assim, buscando entender os processos de trabalho e desenvolvimento dos sujeitos, se torna importante adentrar no conhecimento neurodiversidade e suas implicações no campo do trabalho, visto que, compreender a relação dos sujeitos neurodiversos com o trabalho é algo complexo e necessário, pois, em seu contexto, muitos sujeitos neurodiversos não foram criados, formados e tratados de forma a entender sua diferença como algo natural, da mesma forma as organizações (Nash, 2022).

O campo da neurodiversidade nas organizações ainda demanda uma abordagem mais aprofundada, trabalhando questões como inclusão e participação, que ainda é muito prejudicada por regras inflexíveis, medidas de avaliação inadequadas e entrevistas preconceituosas, que colocam os sujeitos neurodiversos expostos em relação à sua forma de interação. Segundo Mellifont et al. (2021), setenta e cinco por cento das políticas internas das organizações desconsideram a realidade neurodiversa.

Muitos são os desafios vivenciados pela comunidade neurodivergente no trabalho, os quais podem ser entendidos como um reflexo da sociedade, ainda despreparada para lidar com as diferenças, as organizações em muitos casos não sabem como gerir conexões neurológicas atípicas. Sendo assim, pessoas neurodivergentes ainda lutam contra as estruturas e requisitos básicos dos locais de trabalho com scripts muito formatados, buscando por autonomia (Coplan et al., 2021; Khan et al., 2022).

Em um estudo coordenado por Krzeminska et. al e publicado em 2019 buscando compreender a experiência dos indivíduos neurodivergentes nas organizações, alguns pontos foram elencados como importantes para a compreensão dessa relação. O primeiro ponto elencou a “invisibilidade” como uma questão importante por representar o quanto a neurodivergência experimentada pelos indivíduos podem ser quase que imperceptíveis as organizações. O segundo apresentou a “diversidade” de características dentro de uma mesma possibilidade de diagnóstico, podendo ter uma vasta gama de manifestações sintomáticas que precisam ser compreendidas. Em seguida, os entrevistados apresentaram a “liderança” quase como um mito organizacional, visto que, de modo geral as pessoas acreditam que indivíduos neurodivergentes não possuem as características necessárias para assumirem esses postos, o que não é uma verdade. Por último, foi considerada a “colaboração” como um ponto de encontro entre neurodiversos buscando por verdadeira igualdade, contando com a presença de um neurodivergente para a tomada de decisões que afetará o grupo (Krzeminska et. al, 2019).

Uma questão importante para a compreensão da neurodivergência no trabalho é o olhar maximizado sobre as infinitas possibilidades de representações. Um indivíduo neurodivergente não pode ser comparado a outro, pois, suas necessidades, singularidades e particularidades precisam ser consideradas em qualquer contexto. Davies et. al. (2022) apresentaram em seus estudos a transcrição da fala de um indivíduo neurodivergente sobre a invisibilidade e o sofrimento experimentado por suas especificidades: “(...) a natureza de uma “deficiência” sendo escondida permite que os desafios vividos sejam despercebidos, o que leva a falta de consideração dos empregadores (Davies et. al, 2022, p. 9)”.

Doyle et. al. (2022) levantaram cinco pensamentos que podem ajudar na busca por resultados positivos de neurodivergentes no trabalho e que ainda precisam ser transformados tanto nas pesquisas quanto nas organizações: i) mudança do modelo médico para o modelo social; ii) reconhecimento da complexidade por trás das pesquisas neste campo; iii) compreensão da diferença entre as políticas e a prática; iv) necessidade de compreensão mais ampla a deficiência e inclusão para os caminhos a neurodiversidade; v) transformação os projetos de RH na prática universal das organizações. Assim, pode-se perceber o quanto a sociedade e as organizações demandam certo desenvolvimento para o atendimento as necessidades das neurominorias e da descoberta destes “diamantes brutos” que precisam dos processos certos para lapidação.

A neurodiversidade vem sendo trabalhada em algumas áreas, como na educação e no treinamento de crianças e adolescentes com uma ou mais condições neurodivergentes. Pesquisas sugerem que, um número crescente de indivíduos parte das neurominorias estarão no mercado de trabalho, mas, o ambiente ainda não está bem estruturado para sua chegada: há pouco conhecimento sobre forças e fraquezas, ainda há um estigma por grande parte dos colegas de trabalho e até mesmo dos próprios indivíduos em sua autogestão (De Beer et. al., 2022).

Um estudo realizado por Whelpley et. al. (2021) buscou evidenciar vivências particulares dos indivíduos neurodivergentes e gestores ao revelarem ou não o seu diagnóstico durante o processo seletivo para uma vaga, no trabalho sobre a visão de gestores e no trabalho na visão dos trabalhadores. Por parte dos trabalhadores, os resultados encontrados foram que no processo de recrutamento e seleção há sofrimento na revelação do diagnóstico pelo despreparo dos recrutadores, falta de conhecimento dos mesmos sobre a neurodivergência e o questionamento sobre suas capacidades de realizar seu trabalho. Durante o desenvolvimento de seu trabalho, os indivíduos narraram que ao revelar seu diagnóstico, questões de generalização da gestão sobre problemas de comunicação que focam no diagnóstico e não no indivíduo, não sendo sempre

uma verdade começaram a se tornar realidade. Alguns levantaram que, ao relatar seu diagnóstico, os gerentes agiram de modo indiferente e de certo modo dificultaram seu desenvolvimento. Esse estudo apresentou que na visão dos gestores entrevistados grande parte deles significou a experiência com equipes neurodiversas como satisfatória, por permitir aos mesmos colaborar com o desenvolvimento de seus funcionários quando conhecem o seu diagnóstico. Revelaram, ainda, que gostariam de saber do diagnóstico dos indivíduos ainda no momento da seleção para que pudessem ter um melhor entendimento de suas necessidades.

A partir deste estudo, percebe-se o quanto ainda há uma lacuna para uma compreensão assertiva das vivências e experiências de trabalho referente às neurominorias. Assim, são tratadas de forma um pouco mais aprofundada, na próxima seção, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

2.2.4.1 Vivências de Neurodivergentes no Trabalho: Prazer e Sofrimento

Muitas são as experiências de indivíduos neurodivergentes no trabalho, visto que muitas variáveis cruzam o diagnóstico e se tornam parte do significado da vida laboral do indivíduo. Entendendo que os mesmos podem ficar à parte no ambiente das organizações por suas dificuldades específicas, da mesma forma se faz necessário entender a vivência dos mesmos quando expostos a ambientes de inclusão e diversidade.

Os trabalhadores neurodivergentes, quando inseridos em ambientes inclusivos que os permitem entregar o seu melhor, experimentam o “prazer do trabalhar” pela sensação de pertencimento e sucesso em relações sociais. As experiências positivas em relação ao trabalho ajudam os indivíduos neurodivergentes a mitigar problemas relacionados ao estresse e ansiedade, o que os levou a uma melhor segurança psicológica e bem-estar além de um melhor desempenho individual (Khan et. al., 2022).

Apesar de todo os benefícios do trabalho na vida dos neurodivergentes, e de tantas lutas por direitos e performance alcançada, assim como ocorre com outras minorias, existe uma parcela da sociedade que ainda os assedia, ofende e exclui socialmente. Esses comportamentos se repetidos algumas vezes podem ser denominados como “bullyng”, sendo motivados principalmente por disputas de poder (Mellifont, 2020).

Nas organizações, esta é uma prática velada, tendo em vista todas as implicações que esse comportamento pode gerar quando comprovado. Por suas diferenças e características especiais, os sujeitos neurodivergentes, podem ser alvo fácil desse tipo de prática. Tomczak et.

al. (2021) apontaram que grande parte dos indivíduos pertencentes ao grupo apesar de serem super educados e em muitos casos excederem o nível necessário de habilidades à suas funções, experimentam frequentemente algum isolamento e estigmatização que afetam negativamente seu bem-estar.

A problemática em torno do tema se dá por questões de saúde mental, que podem impactar diretamente na vivência e experiência do sujeito neurodivergente não só no trabalho, mas, em todas as esferas de sua vida particular. Questões de autoestima e confiança da vítima são abaladas, causando danos psicológicos.

Um estudo conduzido por Nash (2022) buscou compreender as experiências negativas mais significativas aos indivíduos neurodiversos que experimentavam a realidade do trabalho e por meio de entrevistas em profundidade foram elencados três pontos como principais: i) *“Não podemos fingir para conseguir”* visando que discursos prontos, de motivação e tentativas da gestão de se adequarem ao ambiente são impossíveis aos mesmos; ii) *“O espaço é uma série de negociações ocultas e improvisações”*- se referindo as dificuldades que os mesmos experimentam em relação aos escritórios de trabalho em relação as habilidades sensoriais, os fazendo trabalhar duro mental e fisicamente para controlar seus “tiques”, além da sensação de isolamento; iii) *“Só por um momento, não preciso mais ser parte do grupo”*- tratando das estratégias que os mesmos precisam criar pra retomar o controle da concentração, ansiedade e outros transtornos, como o uso de fones de ouvido, se retirar para o banheiro e outros espaços alternativos ou fechar os olhos.

Segundo Lauder et. al. (2022), o diagnóstico de neurodivergência acaba evidenciando ocorrências de associação a outros transtornos como depressão e ansiedade, muitas vezes evocados por suas experiências de fracasso, falta de apoio e problemas com a regulação emocional. Esta associação da neurodivergência a outros transtornos acaba dificultando ainda mais as vivências diárias destes indivíduos no ambiente de trabalho e a significação de sofrimento em um evento isolado passa a impactar diretamente em outras circunstâncias.

Um grande desafio enfrentado pelos empregadores é o desenvolvimento da aceitação dos colegas de trabalho em relação aos comportamentos dos indivíduos neurodivergentes, visto que em muitos casos, podem parecer socialmente inaceitáveis, além de problemas com a comunicação interpessoal (European Union News, 2019). Atitudes negativas por parte da equipe de trabalho interferem no direito dos trabalhadores de ter um trabalho que seja gratificante e significativo (Coplan et. al., 2021).

Por medo de enfrentar as consequências de um diagnóstico pelo olhar da organização, pode ser que alguns sujeitos, no ambiente de trabalho, não se revelem como diferentes. Em um estudo da literatura acadêmica realizado por Mellifont (2021), foi evidenciado que o estigma em torno da neurodivergência e a discriminação ainda silencia muitas pessoas, por anseio de que sua manifestação seja interpretada como uma fraqueza. Seguindo a mesma linha, Austin e Pisano (2017) revelaram que muitos neurodivergentes escolhem esconder suas diferenças pelo medo do estereótipo.

Ainda, segundo Mellifont (2021), o fato da não revelação do diagnóstico no ambiente de trabalho, buscando evitar os estigmas e a discriminação, pode ter consequências nocivas à saúde dos indivíduos. O autor sugere que os locais de trabalho que não incluem os neurodivergentes podem ser penalizados pela redução do bem-estar e produtividade dos mesmos. A simples ameaça de ser estereotipado pode ser debilitante ao indivíduo. Aos que possuem diferenças “invisíveis” ou ainda “mascaradas”, a energia é gasta na escolha entre revelar ou não o diagnóstico de neurodivergência (Priscott e Allen, 2021).

Priscott e Allen (2021) ainda destacam que essa insegurança e medo sufocantes do estereótipo e estigma estão ligados diretamente às experiências vivenciadas no passado em relação à interpretação da família e ao diagnóstico, as experiências em sua educação e formação e ainda por experiências de trabalho anteriores.

Para o tratamento das organizações em relação à aceitação e compreensão da neurodivergência, o melhor caminho seria a educação corporativa e cultura de aceitação. Visando elaborar um “guia” de boas práticas para com as neurominorias, Mellifont (2021) apresentou as propostas descritas no Quadro 2:

Quadro 2: Guia preliminar para corrigir a discriminação contra Funcionários Neurodivergentes

1. Ao definir as políticas da organização, os responsáveis precisam reconhecer o viés mental, deficiências legislativas e silêncio como principais facilitadores da discriminação da neurodivergência no local de trabalho.
2. Os empregadores devem introduzir ações afirmativas (ou seja, cotas) para corrigir as perspectivas de discriminação envolvendo candidatos neurodivergentes no processo de contratação.
3. Transformar as políticas de RH de modo a incentivar uma cultura onde as pessoas estão seguras para falar abertamente sobre neurodivergência.
4. Apoiar as reformas culturais para que os gerentes e outros funcionários sejam incentivados a ter a mente aberta, flexível e respeitosa em relação a neurodivergência.

5. Fornecer treinamentos obrigatórios sobre os danos e impactos do estigma mental e da discriminação, permitindo-os saber que tais atitudes e comportamentos não serão tolerados.
6. Informar a equipe neurodivergente sobre seus direitos de não sofrer discriminação como bem como o processo para relatar tais comportamentos percebidos.
7. Certifique-se de que os responsáveis pela seleção de cargos estejam cientes de sua responsabilidade de não discriminar candidatos neurodivergentes e acomodar razoavelmente essas pessoas durante todo o processo de contratação sempre que necessário.
8. Os gestores devem informar a equipe sobre a comunicação planejada da neurodivergência e seus benefícios em termos de permitir o acesso a acomodações razoáveis que podem ser requeridos.
9. Explorar o papel do modelo de apoio ao emprego para deficientes da IPS na assistência aos clientes revelando com confiança e segurança sua neurodivergência, caso desejem fazê-lo.
10. Investir em pesquisas que explorem as possíveis formas de um maior contato entre funcionários neurotípicos e neurodivergentes pode ser alcançado.
11. Promover uma cultura em que a diversidade e a inclusão sejam abertamente celebradas e funcionários neurodivergentes são seguros para divulgar sua neurodiversidade, caso desejem.

Fonte: Adaptado de Mellifont (2021).

É importante destacar que algumas medidas possivelmente adotadas por indivíduos neurodivergentes também podem ser utilizadas para a minimização dos danos psicológicos por eles sofridos no trabalho. Lauder et. al. (2022) enfatizam o quanto o aspecto psicossocial de intervenção, por meio da psicologia clínica e de sessões terapêuticas possuem impacto direto nos resultados e vivências do trabalho. Essas intervenções psicossociais que podem ser lideradas por pacientes e psicólogos, aumentam a eficácia de trabalho dos indivíduos e incentivam sua maior autonomia, produzindo resultados em sua auto-estima e auto-eficácia.

2.2.4.2 O Potencial de Neuroatípicos no Trabalho

Dadas as diferenças significativas entre os indivíduos nas organizações, fatores como produtividade e eficiência são variáveis quando perpassam conhecimentos intangíveis e singularidades humanas. Compreender a beleza e a particularidade das diferenças apresentadas pelos sujeitos neuroatípicos nas organizações se torna uma estratégia de negócio que pode beneficiar diretamente nos resultados corporativos. Para Munn (2019), talentos únicos pertencentes a indivíduos neurodivergentes podem se tornar um grande diferencial no trabalho e podem ser pensados por formas neurotípicas de recrutamento, comunicação e *design* de locais de trabalho, com o objetivo de identificar as maneiras pelas quais quaisquer áreas de fraqueza podem ser minimizadas.

Segundo Scott et al. (2017), os resultados encontrados em sua pesquisa realizada com empregadores, buscando analisar a experiência dos mesmos em relação à gestão dos sujeitos neurodiversos no trabalho, demonstraram um impacto organizacional positivo em um sentido

geral evidenciando o aumento da conscientização sobre o tema e a promoção de uma cultura interna inclusiva. Além disso, novas habilidades criativas foram implementadas e a inovação se tornou parte das organizações. Em contraponto, fatores como necessidade de supervisão contínua e problemas relacionados à comunicação foram relatados. Ainda assim, não houve relatos por parte dos gestores de resultados negativos em relação a produtividade, o que pode inferir uma boa adaptação dos neuroatípicos a realidade laboral.

Com habilidades especializadas e diferenciadas em vez de generalistas, os indivíduos neurodivergentes têm ganhado espaço em muitas empresas, principalmente as que são voltadas a áreas como tecnologia (Armstrong, 2010). Os estudos de Scott (2017) ainda indicaram que o desempenho dos sujeitos neurodivergentes se encontrava acima do padrão quando analisados sob a perspectiva de atenção a detalhes, ética e qualidade de trabalho. Fatores como flexibilidade e seguimento de instruções apresentaram desempenho abaixo do esperado, o que reflete significativamente na necessidade de uma gestão pensada para a neurodiversidade.

O potencial da neurodiversidade é um fato na realidade do trabalho. Algumas empresas já experientes no desenvolvimento deste grupo relatam o quanto as diferentes conexões neurológicas permitem que os indivíduos neurodivergentes tenham uma habilidade especial no campo da inovação. Grupos que ficaram durante muito tempo à margem da vida laboral se mostraram eficazes em resolver desafios em relação a outros que tentaram resolver o problema (Krzeminska et. al, 2019; Khan et. al., 2022).

Algo que se deve considerar é o fato de que, ao longo da história, muitos foram os casos de neurodivergentes que, dentro de seus limites e desafios particulares, se tornaram destaque por criar mecanismos para tornar suas habilidades únicas um diferencial à sociedade da época. Grandes nomes como Mozart, Shakespeare e Jim Carrey foram diagnosticados com TDAH e Albert Einstein e Steve Jobs, diagnosticados com dislexia, marcaram a história da humanidade por seus feitos e potencial bem gerido (Brânzea, 2019).

Segundo Granshaw (2021), Alan Turing (1912-1954), autista, matemático, cientista da computação e criptógrafo, por meio de seus esforços na quebra de códigos teria encurtado a segunda guerra mundial em mais de um ano. Esse exemplo também demonstra a importância de se considerar o que a neurodivergência pode agregar as organizações é de grande importância e necessidade. Desta forma, busca-se elencar, no Quadro 3, algumas forças no que tange ao potencial dos neurodivergentes.

Quadro 3: Neurodiversidade e seu Potencial de Trabalho

Transtornos do Espectro do Autismo	Dislexia	Dispraxia	Déficit de Atenção e Hiperatividade	Discalculia	Tourette
Concentração	Pensamento Visual	Habilidades Verbais	Criatividade	Habilidades Verbais	Habilidades de Observação
Processamento de Detalhes	Criatividade	Empatia	Hiper foco	Pensamento Inovador	Controle Cognitivo
Memória	Habilidades Mecânicas	Intuição	Energia e Paixão		Criatividade
Pensamento Analítico	Resolução de Problemas Atípicos				

Fonte: Adaptado de Brînzea (2019); Richards et. al. (2019). Doyle (2020)

É importante ressaltar que o desenvolvimento de equipes neurodivergentes não se dá como as equipes tradicionais de trabalho, mas por meio da conscientização do pensamento e outros meios podem-se abrir possibilidades de novas soluções de problemas e construção de inovação em processos sistêmicos, o que beneficia muito as organizações (Coplan. et al., 2021). Diferentes habilidades produzem efeitos surpreendentes no que de fato mais importa a sociedade capitalista.

Em um estudo dirigido por Coplan et. al. (2021), que entrevistaram gestores de equipes neurodivergentes, os resultados encontrados foram surpreendentes. O responsável pela empresa JP Morgan, por exemplo, contou à pesquisadora que, após seis meses de trabalho, as equipes neurodivergentes foram entre 90 a 140% mais produtivas que equipes neurotípicas, o que os permitiu elevar os objetivos dessas equipes porque os mesmos elevaram muito o nível.

2.2.4.3 A Gestão da Neurodivergência

Na última década pessoas neuroatípicas começaram a se identificar nas organizações e a ser listadas pelos empregadores como muito importantes. Vendo esse crescente movimento, algumas empresas como SAP, Microsoft, IBM e outras desenvolveram programas internos para atrair e desenvolver indivíduos neurodivergentes (Brînzea, 2019; Houdek, 2022). Além disso, passaram a patrocinar movimentos externos para a busca de talentos atípicos para fortalecer a força de trabalho.

Funcionários neurodivergentes, quando apoiados pela gestão e pela organização de modo geral, oferecem benefícios significativos aos empregadores, com custos adicionais mínimos, dados apenas pelas eventuais necessidades de adaptação (Coplan et. al, 2021). Os

estudos de Spoor et. al. (2022) analisaram o quanto houve mudanças em relação à implementação de programas voltados a neurodivergência e no quesito engajamento os resultados foram significantes.

Segundo Coplan et. al (2021), a beleza de investir nesses programas é que eles não beneficiam apenas a comunidade neurodivergente, mas, toda a empresa. Os ambientes passam a ser mais valorizados pelo aumento da capacidade de encontrar novas propostas e desenvolver soluções criativas, que poderiam passar despercebidas. Quando as equipes neurotípicas e neuroatípicas encontram formas de trabalhar em conjunto os resultados tendem a ser positivos para ambos os grupos.

Um ambiente inclusivo é capaz de abrir espaço para o bem-estar coletivo. Ao se deparar com um ambiente que não pensa sobre questões de neurodiversidade, os candidatos a vagas de emprego precisam decidir se omitem seu diagnóstico ou levantam o assunto de modo a ter que explicar as variáveis e potencialidades do mesmo. Sem um programa de neurodivergência organizacional, os indivíduos são propensos a esconder ou mascarar seu diagnóstico e suas características tanto no processo de recrutamento e seleção como na obtenção do emprego (Carrero et. al., 2019).

Uma prática interessante realizada por muitas empresas para integração e melhor compreensão das necessidades dos neurodivergentes é permitir que, antes mesmo de assumir o posto de trabalho, esses indivíduos desenvolvam um esforço conjunto com o grupo, como uma atividade externa e/ou dinâmica. Assim, a organização pode se atentar a detalhes de comunicação e comportamentos exclusivos formando equipes de alto desempenho e uma crescente especialização neurodiversa (Coplan et. al., 2021).

Da mesma forma, algo que tem crescido conforme os programas voltados à neurodivergência se estabelecem é o uso de tecnologia como auxiliar nos processos. Os recursos tecnológicos, servem para redução de estereótipos e discriminação, podendo facilitar o desenvolvimento, melhor comunicação entre funcionários e empregadores, melhorando a gestão de saúde mental e riscos psicossociais no local de trabalho (Walkowiak, 2021).

Em sua pesquisa, Walkowiak (2021) ao entrevistar trabalhadores neurodivergentes levantou dados importantes sobre as implicações emocionais experimentadas por grande parte deles na realidade do trabalho. Dentro do grupo pesquisado, 69% informaram que o transtorno de ansiedade era um grande desafio na vivência do trabalho no dia a dia e 89% do grupo

informou possuir dificuldades com as interações sociais necessárias ao seu ambiente de trabalho.

Em relação ao tratamento das questões emocionais implícitas ao trabalho, Walkowiak (2021) ainda constatou o quanto as novas tecnologias podem auxiliar trabalhadores e líderes na gestão da neurodivergência. Os entrevistados apresentaram como possíveis estratégias utilizadas o uso de aplicativos no ambiente de trabalho que sinalizam se, no momento, ele está focado ou acessível com bandeiras coloridas, ou mesmo o uso de um relógio digital com um aplicativo para a medição de ansiedade que possibilita uma prevenção de ansiedade severa. Outras ferramentas de planejamento também foram consideradas, possibilitando que gestores e trabalhadores tenham um acompanhamento sistêmico de atividades e emoções.

Dadas as características que tornam os indivíduos neurodivergentes “diferentes”, cabe às organizações um mergulho mais profundo na realidade destes para criar um ambiente propício ao seu desenvolvimento e entrega de sua melhor performance. Algo que não beneficia apenas a esse grupo, mas toda a organização (Brânzea, 2019).

Para se desenvolver um ambiente de trabalho inclusivo em relação às informações processadas de maneira diferente pelos neurodivergentes, é necessário possuir instruções explícitas sobre comportamentos e procedimentos além de ofertar mentores para auxílio em situações interpessoais desafiadoras. Possibilitar o aprimoramento de equipes, a definição de metas e estratégias de avaliação, visando desenvolver uma cultura inclusiva e solidária se torna fundamental para aproveitamento dos talentos neuroatípicos (Coplan et al., 2021; Khan et. al., 2022).

Os ajustes no local de trabalho proporcionam segurança e melhor produtividade aos funcionários neurodivergentes facilitando sua igualdade de participação, podendo envolver modificações no ambiente físico, nos processos de comunicação, na escala de trabalho ou ainda nos cargos (Davies, et. al. 2022; Nash, 2022). Tais práticas permitem inovações que ativam e possibilitam a interpretação da sociedade de modo incomum e geram valor pelas criações de talentos diferentes e especiais à força de trabalho (Walkowiak, 2021).

Uma pesquisa realizada no Reino Unido por Davies et. al. (2022) identificou que em média 85% dos participantes afirmam a importância das modificações no local de trabalho para um melhor desenvolvimento de suas atividades, desses, apenas 58% afirmou ter solicitado os ajustes e o dado mais surpreendente é que desta parcela que solicitou o ajuste 39% afirmou que as organizações foram indiferentes.

Assim, repensar os processos e as práticas da organização se torna imprescindível para um bom desenvolvimento das neurominorias e um bom funcionamento prático de toda a organização (Brânzea, 2019; Krzeminska et. al, 2019; Carrero et. al., 2019; Tomczak et. al.,2021; Khan et. al ,2022).

Um processo importante a ser repensado é o de recrutamento e seleção, visto que é a porta de entrada dos indivíduos as organizações. É fundamental oferecer aos candidatos uma descrição de cargo bem alinhada, além das competências necessárias à função. Além disso, devem se atentar a não buscar características padronizadas a todas as vagas, o que muito provavelmente irá se chocar as habilidades bem delimitadas do grupo neurodivergente. Buscar realizar entrevistas, dinâmicas e testes que avaliem o candidato por suas competências sem colocar em questão fatores de exposição que possam comprometer seu desempenho (Brânzea, 2019).

Faz- se necessária também a adoção de uma estratégia para a conscientização interna, de modo a que a gestão tenha conhecimento sobre a neurodivergência e suas implicações e que saiba lidar de forma próxima com as questões enfrentadas pelos funcionários pertencentes ao grupo para que possam juntos encontrar estratégias de desenvolvimento e performance e superar os obstáculos (Richards et. al, 2019). Além disso, toda a organização precisa ter informação sobre possíveis comportamentos e questões que podem implicar no trabalho dos neurodivergentes, para que tenham seu espaço respeitado.

Segundo Krzeminska et. al, (2019), ter ambientes propícios ao desenvolvimento dos empregados é algo que pode melhorar a eficiência de trabalho. No caso dos neurodivergentes, é importante ter uma comunicação clara sobre questões como necessidade de salas individuais, possibilidade de *home office* e muitas outras questões estruturais. Além disso, segundo Tomczak et. Al., (2021), estruturar um plano de carreira de longo prazo aos sujeitos neurodivergentes permite que se sintam seguros, para isso é necessária uma comunicação próxima com abordagens e avaliações constantes para possíveis ajustes no desenvolvimento.

Todos esses movimentos podem ser facilitados se houver um programa específico de neurodivergência voltado à contratação e desenvolvimento dos neurodiversos, sendo uma estratégia de otimização de processos. Para o desenvolvimento destes programas, pode-se contar com auxílio de empresas especializadas na abordagem neurodiversa que auxiliam na alocação dos funcionários nas posições certas. Empresas como a SAP, Microsoft, DXC Technology, EY, JP Morgan Chase e Ford, vêm implementando e transformando seus

programas desde 2013 por iniciativas que considerem a realidade neurodiversa e as mesmas tem alcançado sucesso em suas contratações (Krzeminska et. al, 2019; Houdek, 2022).

Segundo Doyle (2020), as organizações podem melhorar significativamente a experiência dos neurodivergentes se utilizarem algumas estratégias conforme apresentado no quadro 4:

Quadro 4- Ajustes Organizacionais Voltados a Neurodivergência

Tipo de Ajuste	Exemplo de Atividade
Flexibilidade do ambiente de trabalho	Permitir horários flexíveis. Utilização de salas de reuniões privadas; Uso de fones de ouvido com cancelamento de ruído. Redesenho do espaço de trabalho compartilhado.
Flexibilidade de horários	Evitar trânsito para o trabalho. Possibilidade de trabalho remoto para evitar sobrecarga sensorial, melhorar a concentração e reduzir as demandas de comunicação social.
Apoio do supervisor ou colega de trabalho	Feedbacks Constantes do Supervisor. Instruções detalhadas-com clareza ou concretude.
Apoio de diferentes partes interessadas	Redes de tutoria entre pares dentro da empresa; permitindo atividades de suporte por meio de assistência ao funcionário, Possibilidade de acesso a psicólogos ou apoio familiar durante toda a jornada de trabalho.
Coaching de funções executivas	Suporte Estratégico no local de trabalho para focar em áreas como planejamento, priorização, habilidades organizacionais usando a psicologia do coaching no local de trabalho.
Treinamento	Ajustes na oferta de treinamento, incluindo envio de materiais com antecedência ou fornecer treinamento de indução adicional.
Ajustes da estação de trabalho	Uso de telas duplas para melhorar a concentração, quadros brancos e outros auxiliares visuais que auxiliem na memória fotográfica; mesas de pé com placas de oscilação para melhorar o acesso ao movimento ao longo do dia.
Tecnologia assistiva e ferramentas	Software de transcrição para reduzir as demandas de alfabetização, habilidades de caligrafia e melhorar a concentração; software de mapeamento mental para apoiar a mudança de visão geral para detalhada pensando; corretores ortográficos especializados projetados para dislexia;
Técnicas de Alfabetização	Este será um treinamento direcionado com base nos requisitos de alfabetização individual, buscando recursos para otimizar a compreensão dos sujeitos. Criando estratégias como leitura rápida, fazer anotações ao ler, resumir ou estruturar e planejar o trabalho escrito.

Fonte: Adaptado de Doyle (2020).

Muitas são as formas para melhorar as experiências do grupo neurodivergente em suas relações de trabalho. Uma pesquisa realizada por Tomczak et. al. (2022) em meio à vivência e

recuperação da COVID 19 levantou os pontos positivos e negativos das mudanças de trabalho às neurominorias. O estudo apontou problemas com a comunicação, acessibilidade as novas ferramentas implementadas, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Por outro lado, a mudança para o trabalho remoto proporcionou menos experiências sensoriais e distrações, permitindo-os ter o controle de aquecimento, iluminação e ruído, o que ampliou significativamente sua experiência com o trabalho e possibilitou maiores adequações de seu espaço pessoal.

Conforme as organizações se desenvolvem e os resultados começam a aparecer neste novo cenário algumas questões começam a ser desmistificadas e as organizações passam a pesquisar mais sobre assuntos como liderança e neurodivergência, trazendo a possibilidade de novos escopos e posições de trabalho (Tomczak et. al., 2022).

Cargos de liderança são extremamente importantes para as organizações. Compreender o que de fato produz uma liderança assertiva é ainda um grande estigma, principalmente porque a liderança pode acontecer de diversas formas. Com uma variação de habilidades e abordagens levantadas pela ciência nos últimos anos, nomes como Bill Gates e Greta Thunberg foram categorizados como líderes eficazes por sua “excentricidade”, apresentada por seus transtornos, do espectro do autismo (ASD) ou Asperger (Roberson et. al., 2021).

Segundo Roberson et. al. (2021), algo que vem sendo notado é que algumas habilidades “especiais” características as neurominorias podem se destacar em meios organizacionais. Os autores citados elencaram as seguintes proposições positivas à liderança neurodivergente: i) sensibilidade e atenção aos detalhes; ii) a capacidade de reconhecer padrões em estímulos na resolução de problemas; iii) a capacidade de pensar de forma diferente, particularmente no que diz respeito pensamento visual ou espacial e pensamento inovador; iv) a necessidade de estrutura e rotina; v) a adoção de comportamentos de liderança e autopercepção dos líderes, eficácia, motivação para liderar, atitudes no trabalho, envolvimento e/ou desempenho; vi) a adoção de comportamentos de liderança e percepções dos seguidores sobre a eficácia do líder, ativação moral e avaliações de desempenho criativas; vii) recursos contextuais (complexidade, novidade do problema e o grau em que o sistema é fechado);

Além de associar os estudos da neurodiverência à liderança, alguns estudiosos têm mergulhado profundamente na experiência das neurominorias com o empreendedorismo e os resultados das pesquisas tem sido igualmente significante. Uma pesquisa produzida por Moore et. al. (2021) constatou que empreendedores com algum tipo de neurodivergência exibem estilos cognitivos mais intuitivos e maiores índices de alerta empreendedor, podendo ser

conectados a necessidade de evitar o atraso que se manifesta em comportamentos impulsivos ou hiperativos.

Características que durante muito tempo foram taxadas como impossibilitantes vêm ganhando um novo escopo e gerando resultados surpreendentes. Sendo assim, percebe-se o quanto os estudos em torno da neurodivergência e o trabalho precisam ser aprofundados, visto que muitos fatores ainda não foram abordados por suas possibilidades e também por ser um movimento atual que vem mudando e evoluindo rapidamente.

2.3 ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Como parte importante do referencial teórico este estudo foi estruturado por meio de um estudo bibliométrico em âmbito nacional e internacional por meio da plataforma CAPES CAFE que em seus meios e procedimentos de análises pode ser encontrado no campo 3.3.1 na seção metodologia.

Neste tópico serão apresentados os estudos encontrados no estudo bibliométrico realizado e a trajetória dos temas em relação a academia, sua área temática e seu grau de significância em relação à proposta deste trabalho. Para uma melhor organização das teorias norteadoras serão apresentados os dados referentes a psicodinâmica do trabalho e em seguida da neurodivergência.

2.3.1 Psicodinâmica do Trabalho

Como uma teoria robusta e consolidada internacionalmente, com suas raízes nos anos 80, a psicodinâmica do trabalho se apresenta com uma proposta de método, que dá privilégio ao diálogo e as intervenções permitindo que a mesma se diferencie em seus aspectos (MACEDO, HELOANI, 2018). Por sua natureza, a psicodinâmica do trabalho vem sendo difundida e muito utilizada nos últimos anos como amparo a diversas pesquisas, de diversos campos.

No Brasil, a psicodinâmica do trabalho tem suas origens marcadas em torno dos anos 90 e vem se consolidando cada vez mais, no corte temporal de 2000 a 2010 foram mais de 7.900 trabalhos publicados nos anais do EnANPAD (OLETO et al.,2013). Machado e Macedo (2016) ressaltam que como uma abordagem bem adaptada e utilizada na realidade brasileira, em 2007 começaram a surgir congressos específicos para trabalhos em torno da psicodinâmica do trabalho e grupos de estudo por todo o território nacional, o que ressalta sua significação e embasamento teórico.

Focada em compreender a vida psíquica em torno do trabalho, a PDT se desenvolve sob as experiências de prazer e sofrimento, voltada a descoberta das estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores para superar os sofrimentos transformando-os em fonte de prazer (DEJOURS, 2004). Assim, se apresenta como uma teoria robusta e assertiva para este estudo, com muita aplicabilidade a necessidade de diálogo de um tema tão sensível.

No que tange a bibliometria realizada em torno da psicodinâmica do trabalho serão apresentados os resultados encontrados mediante as bases de dados utilizadas: SCIELO, SCOPUS, SPELL e WEB OF SCIENCE.

Entre o período de 2018 a 2022 foram selecionados de modo imediato por seus títulos e resumos 105 artigos. Após a leitura dos mesmos 24 foram classificados como muito relevantes, sendo indispensáveis ao estudo, 26 como médio relevantes, o que os permitia serem ou não utilizados para amparar o estudo e 55 como pouco relevantes por não tratar diretamente da psicodinâmica do trabalho e do escopo aqui definido, como amparo a temática da neurodivergência. Os mesmos serão apresentados a seguir por meio do quadro 5:

Quadro 5- Psicodinâmica do Trabalho- Artigos Selecionados Para Análise

Scielo		
Ano	Título	Relevância
2018	Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico	Muito relevante
2018	Entre protocolos e sujeitos: qualidade do cuidado hospitalar em um serviço de hematologia	Médio relevante
2018	Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas	Muito relevante
2018	Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração	Muito relevante
2018	Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho	Médio relevante
2018	Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social	Muito relevante
2019	A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no creas	Muito relevante
2019	Do protocolo aos desafios cotidianos: a experiência profissional de bombeiros militares	Médio relevante
2019	Mapeamento dos riscos psicossociais no samu/df	Muito relevante
2019	Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na universidade óscar ribas	Muito relevante

2020	O olhar da equipe de enfermagem sobre o trabalho em uma unidade neonatal: uma intervenção com foco na atividade	Pouco relevante
2020	Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações	Muito relevante
2021	Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho	Pouco relevante
2021	Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho	Muito relevante
2021	Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores	Pouco relevante
2021	Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho	Pouco relevante
2021	Os trabalhadores do contexto hospitalar em tempos de pandemia: singularidades, travessias e potencialidades	Pouco relevante
2021	Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia	Pouco relevante
2021	Organização do trabalho e riscos de adoecimento no exercício profissional dos médicos	Pouco relevante
2022	Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades	Médio relevante
2022	O trabalhar nas intervenções em saúde e segurança no trabalho: reflexões sobre a construção de uma política integrada	Pouco relevante
2022	Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação	Pouco relevante
Scopus		
Ano	Título	Relevância
2018	A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no brasil	Muito relevante
2018	A expansão do agronegócio x psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano	Médio relevante
2018	Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho	Muito relevante
2018	Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico	Muito relevante
2018	Marxismo e psicodinâmica do trabalho: aproximações possíveis	Médio relevante
2018	Narrativas de policiais militares do tocantins sobre o trabalhar	Médio relevante
2018	O trabalho como palco do sofrimento	Muito relevante
2018	Psicodinâmica do trabalho e atividade pastoral	Médio relevante
2018	Psicodinâmica do trabalho: a dialética do prazer e sofrimento em residentes multiprofissionais de um hospital de ensino	Médio relevante
2018	Relações sociais de sexo e psicodinâmica do trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care	Muito relevante

2018	Ruim com ele, pior sem ele”: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo, apontamentos à luz da psicodinâmica do trabalho	Médio relevante
2018	Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários	Pouco relevante
2018	Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação	Pouco relevante
2018	Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores	Pouco relevante
2019	A concepção de cooperação das equipes do serviço de atendimento móvel de urgência (samu)	Pouco relevante
2019	Avaliação de resultados de psicoterapia psicodinâmica breve em contexto institucional	Pouco relevante
2019	Como os empreendedores trabalham: uma leitura psicodinâmica da organização do trabalho de um grupo de empreendedores	Médio relevante
2019	O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho	Muito relevante
2019	Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias	Médio relevante
2019	Precarização do trabalho e sofrimento psíquico: ação em psicodinâmica do trabalho em um serviço de farmácia hospitalar universitário	Pouco relevante
2019	Psicodinâmica do trabalho: da França ao estado de Goiás: sua inserção na comunidade	Pouco relevante
2020	“tu não fazes nada além de arte?” Uma análise psicodinâmica do trabalho artístico	Pouco relevante
2020	Geração y: motivação, satisfação e vivências no trabalho	Pouco relevante
2020	O impacto do ambiente laboral nas relações de trabalho de costureiros de indústria de confecção sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho	Médio relevante
2020	O olhar da equipe de enfermagem sobre o trabalho em uma unidade neonatal: uma intervenção com foco na atividade	Médio relevante
2020	O tabu da sedução como trabalho na profissão de ator : elementos de uma investigação de psicodinâmica do trabalho	Médio relevante
2021	Análise do trabalho junto à população em situação de rua	Médio relevante
2021	Clínica do trabalho: contribuições da psicanálise para o exercício profissional	Muito relevante

2021	Prazer e sofrimento no trabalho dos enfermeiros da unidade de internação oncopediátrica: pesquisa qualitativa	Pouco relevante
2021	Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia	Médio relevante
2021	Sofrimento laboral e estratégias de defesa referidas por técnicas de enfermagem de maternidades públicas	Pouco relevante
2021	Uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadora de caixa de supermercado	Pouco relevante
2021	Vivências de prazer e sofrimento no trabalho em professores de karate1	Pouco relevante
2022	Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico	Médio relevante
Spell		
2019	Escravidão contemporânea e toyotismo	Pouco relevante
2019	Transtornos mentais relacionados ao trabalho no brasil e a psicodinâmica do trabalho	Muito relevante
2020	Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas	Muito relevante
2020	Cisões e ressignificações no trabalho: um estudo com municipais de porto alegre	Muito relevante
2020	Ressonâncias contemporâneas da psicodinâmica do trabalho uma análise bibliométrica da produção científica de 2007 a 2019	Médio relevante
2020	Sofrimento no 'trabalho' de professoras readaptadas da docência ao trabalho morto da readaptação	Pouco relevante
2021	A psicodinâmica do trabalho na gestão pública: vivências de servidores em contextos de mudanças em organizações públicas	Muito relevante
2021	A relação prazer-sofrimento no contexto de trabalho de startups, à luz da psicodinâmica do trabalho	Muito relevante
2021	Cartografia das trajetórias profissionais dos slashers na contemporaneidade à luz da psicodinâmica do trabalho	Médio relevante
2021	Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um hospital público federal de ensino	Médio relevante
2021	Raiva, medo, angústia: emoções e vivências de sofrimento no trabalho de professores de graduação	Pouco relevante
2021	Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em empresas juniores, à luz da psicodinâmica do trabalho	Médio relevante
2022	Percepções profissionais e satisfação no trabalho entre profissionais de faculdades empresariais no brasil	Pouco relevante
2022	Prazer e sofrimento de trabalhadores de uma rede de resorts: contribuições da psicodinâmica do trabalho	Muito relevante

2022	Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia gig	Médio relevante
Web of science		
2018	'who do i turn to if something really bad happens?' key working and relationship-based practice in residential child care	Pouco relevante
2018	Fast tracks and inner journeys: crafting portable selves for contemporary careers	Pouco relevante
2018	New directions for a critical theory of work: reading honneth through deranty	Pouco relevante
2018	The critical moment of transition: staying with and acting on newly gained self- and social awareness	Pouco relevante
2018	The experienced impact of systems psychodynamic leadership coaching amongst professionals in a financial services organisation	Pouco relevante
2018	The journey of individuation: a jungian alternative to the theory and practice of leading authentically	Pouco relevante
2018	The role of collusive dynamics in the occurrence of organizational crime: a psychoanalytically informed social psychological perspective	Pouco relevante
2018	Transitioning back to maleness	Pouco relevante
2018	A community of practice or a working psychological group? Group dynamics in core and peripheral community participation	Pouco relevante
2019	After the flood: reflections of a wounded healer's countertransference in adolescent treatment	Pouco relevante
2019	Agony and ecstasy in the gig economy: cultivating holding environments for precarious and personalized work identities	Pouco relevante
2019	Análise dos riscos psicossociais no trabalho de agentes socioeducadores do rio grande do sul, brasil	Pouco relevante
2019	Learning from failure: exploring the psychodynamics of work in a clinical simulation centre	Médio relevante
2019	O trabalho de médicos oncologistas: evidências psicodinâmicas de prazer e sofrimento ocupacional	Muito relevante
2019	Dysrecognition and social pathology: new directions in critical theory	Pouco relevante
2020	Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de belo horizonte-mg	Pouco relevante
2020	Corporate acceleration process: a systems psychodynamicsperspective	Pouco relevante

2020	Defining the meaning of “sustainable work” from activity-centered ergonomics and psychodynamics of work’s perspectives	Médio relevante
2020	Developing collaborative interorganizational relationships: an action research approach	Pouco relevante
2020	Introducing the french psychodynamics of work perspective to critical management education: why do the work task and the organization of work matter?	Muito relevante
2020	Psychoanalytic organisation theory and identity: a psychosocial framework	Pouco relevante
2020	The idealization of ‘compassion’ in trainee nurses’ talk: a psychosocial focus group study	Pouco relevante
2020	The return of the oppressed: a systems psychodynamic approach to organization studies	Pouco relevante
2020	Unemployment and learning: the depoliticisation and taboos of work(lessness)	Pouco relevante
2020	When shock is not shocking: psychodynamics underlying the acceptance of austerity	Pouco relevante
2020	Unconscious processes of organizing: intergroup conflict in mental health care	Pouco relevante
2021	A formação de coletivos de produção agroecológica no pds osvaldo de oliveira	Médio relevante
2021	Psychodynamics of imagination failures: reflections on the 20th anniversary of 9/11	Pouco relevante
2021	Psychosocial meaning making in carceral spaces: a case study of prison and mental health care practice	Pouco relevante
2021	Transitions, eating disorders, and changing selves: interlocking psychodynamics of identity, self, life changes, and eating disorders	Pouco relevante
2021	Whatever happened to group dynamics in the scientific study of groups?	Pouco relevante
2021	A produção de ignorância em termos de riscos ocupacionais é um processo cognitivo controlado exclusivamente pelos empregadores?	Pouco relevante
2022	The work is alive! Systems psychodynamics and the pursuit of pluralism without polarization in human relations	Pouco relevante
2022	Psychodynamics of investments: study on ‘fear’ and ‘love’ among financially literate investors in india	Pouco relevante

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Deste modo, com um critério de análise aprofundado os artigos classificados como muito relevantes e médio relevantes foram tratados, buscando elencar categorias por meio de seu assunto principal e conceitos preponderantes que permitem uma compreensão mais aprofundado do que tem sido estudado nos últimos anos como apresentado na quadro 6 a seguir:

Quadro 6- Categorias Artigos Seleccionados Psicodinâmica do Trabalho

Scielo		
Ano	Título	Categoria
2018	Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico	Categoria profissional
2018	Entre protocolos e sujeitos: qualidade do cuidado hospitalar em um serviço de hematologia	Categoria profissional
2018	Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas	Sufrimento psíquico
2018	Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração	Categoria profissional e adoecimento no trabalho
2018	Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho	Adoecimento no trabalho
2018	Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social	Sufrimento psíquico
2019	A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no creas	Precarização do trabalho
2019	Do protocolo aos desafios cotidianos: a experiência profissional de bombeiros militares	Categoria profissional
2019	Mapeamento dos riscos psicossociais no samu/df	Categoria profissional
2019	Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na universidade óscar ribas	Categoria profissional
2020	Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações	Precarização do trabalho e sofrimento psíquico
2021	Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2022	Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades	Teoria da psicodinâmica do trabalho
Scopus		
2018	A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no brasil	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2018	A expansão do agronegócio x psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano	Precarização do trabalho
2018	Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho	Teoria da psicodinâmica do trabalho

2018	Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico	Categoria profissional
2018	Marxismo e psicodinâmica do trabalho: aproximações possíveis	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2018	Narrativas de policiais militares do Tocantins sobre o trabalhar	Categoria profissional
2018	O trabalho como palco do sofrimento	Sufrimento psíquico
2018	Psicodinâmica do trabalho e atividade pastoral	Categoria profissional
2018	Psicodinâmica do trabalho: a dialética do prazer e sofrimento em residentes multiprofissionais de um hospital de ensino	Categoria profissional
2018	Relações sociais de sexo e psicodinâmica do trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care	Misoginia
2018	Ruim com ele, pior sem ele”: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo, apontamentos à luz da psicodinâmica do trabalho	Precarização do trabalho
2019	Como os empreendedores trabalham: uma leitura psicodinâmica da organização do trabalho de um grupo de empreendedores	Categoria profissional
2019	O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2019	Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de sem joias	Categoria profissional
2020	O impacto do ambiente laboral nas relações de trabalho de costureiros de indústria de confecção sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho	Categoria profissional
2020	O olhar da equipe de enfermagem sobre o trabalho em uma unidade neonatal: uma intervenção com foco na atividade	Categoria profissional
2020	O tabu da sedução como trabalho na profissão de ator : elementos de uma investigação de psicodinâmica do trabalho	Categoria profissional
2021	Análise do trabalho junto à população em situação de rua	Categoria profissional
2021	Clínica do trabalho: contribuições da psicanálise para o exercício profissional	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2021	Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia	Adoecimento no trabalho
2022	Sufrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico	Categoria profissional
Spell		
2019	Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil e a psicodinâmica do trabalho	Sufrimento psíquico
2020	Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas	Categoria profissional

2020	Cisões e ressignificações no trabalho: um estudo com municipais de porto alegre	Categoria profissional
2020	Ressonâncias contemporâneas da psicodinâmica do trabalho uma análise bibliométrica da produção científica de 2007 a 2019	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2021	A psicodinâmica do trabalho na gestão pública: vivências de servidores em contextos de mudanças em organizações públicas	Categoria profissional
2021	A relação prazer-sofrimento no contexto de trabalho de startups, à luz da psicodinâmica do trabalho	Categoria profissional
2021	Cartografia das trajetórias profissionais dos slashers na contemporaneidade à luz da psicodinâmica do trabalho	Categoria profissional
2021	Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um hospital público federal de ensino	Categoria profissional
2021	Raiva, medo, angústia: emoções e vivências de sofrimento no trabalho de professores de graduação	Sufrimento psíquico
2021	Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em empresas juniores, à luz da psicodinâmica do trabalho	Adoecimento no trabalho
2022	Percepções profissionais e satisfação no trabalho entre profissionais de faculdades empresariais no brasil	Adoecimento no trabalho
2022	Prazer e sofrimento de trabalhadores de uma rede de resorts: contribuições da psicodinâmica do trabalho	Categoria profissional
2022	Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia gig	Precarização do trabalho
Web of Science		
2019	Learning from failure: exploring the psychodynamics of work in a clinical simulation centre	Adoecimento no trabalho
2019	O trabalho de médicos oncologistas: evidências psicodinâmicas de prazer e sofrimento ocupacional	Categoria profissional
2020	Defining the meaning of “sustainable work” from activity-centered ergonomics and psychodynamics of work’s perspectives	Teoria da psicodinâmica do trabalho
2020	Introducing the french psychodynamics of work perspective to critical management education: why do the work task and the organization of work matter?	Adoecimento no trabalho
2021	A formação de coletivos de produção agroecológica no pds osvaldo de oliveira	Categoria profissional

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Nota-se que grande parte dos estudos selecionados ao corpus deste trabalho tratam da aplicação da psicodinâmica do trabalho a determinadas categorias profissionais, porém, nota-se também grande ênfase nos estudos em torno do adoecimento no trabalho e da teoria em torno da psicodinâmica, o que permite uma compreensão de que a mesma se mantém como um aporte ainda em evolução que se aplica em diversos campos.

Outra questão importante se dá pelo fato de que muitos estudos selecionados tratam do sofrimento psíquico experimentado por trabalhadores na realidade do trabalho e das organizações, o que em alguns casos pode permitir o adoecimento dos mesmos, levando-os ao afastamento do trabalho. Se faz considerar também o fato de que entre um grupo seletivo 52 artigos 3 deles tratem de temas ligados a misoginia associando a psicodinâmica do trabalho a realidade de mulheres.

Uma questão importante a ser analisada é também o fato de que dentro destes 52 artigos selecionados todos citam Dejours em seus diversos estudos da PDT. Para elencar melhor os artigos selecionados que abordaram com mais profundidade cada item da psicodinâmica do trabalho foi elaborado o quadro 7:

Quadro 7- Campo da Psicodinâmica de Destaque nos Artigos

SciELO		
Ano	Título	Campo da pdt de destaque no artigo:
2018	Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico	Resistência ao real
2018	Entre protocolos e sujeitos: qualidade do cuidado hospitalar em um serviço de hematologia	Trabalho real x trabalho prescrito
2018	Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas	O enigma da normalidade
2018	Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração	O enigma da normalidade
2018	Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho	Adoecimento psíquico
2018	Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social	Adoecimento psíquico
2019	A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no creas	Significado do trabalho e subjetividade
2019	Do protocolo aos desafios cotidianos: a experiência profissional de bombeiros militares	A psicanálise e a pulsão
2019	Mapeamento dos riscos psicossociais no samu/df	Mecanização de processos
2019	Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na universidade óscar ribas	Sufrimento criativo x sofrimento patológico
2020	Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações	A psicanálise e a pulsão

2021	Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho	O reconhecimento
2022	Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades	Psicopatologia do trabalho
Scopus		
Ano	Título	Campo da pdt bem elaborado:
2018	A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no brasil	A pdt no brasil
2018	A expansão do agronegócio x psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano	Mecanização de processos
2018	Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho	Resistência coletiva
2018	Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico	Significado do trabalho e subjetividade
2018	Marxismo e psicodinâmica do trabalho: aproximações possíveis	Significado do trabalho e subjetividade
2018	Narrativas de policiais militares do tocantins sobre o trabalhar	Significado do trabalho e subjetividade
2018	O trabalho como palco do sofrimento	O sofrimento pelas práticas de gestão
2018	Psicodinâmica do trabalho e atividade pastoral	Organização do trabalho
2018	Psicodinâmica do trabalho: a dialética do prazer e sofrimento em residentes multiprofissionais de um hospital de ensino	A psicanálise e a pulsão
2018	Relações sociais de sexo e psicodinâmica do trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care	Identidade, enigma da normalidade e dimensão coletiva.
2018	Ruim com ele, pior sem ele”: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo, apontamentos à luz da psicodinâmica do trabalho	O sofrimento pelas práticas de gestão
2019	Como os empreendedores trabalham: uma leitura psicodinâmica da organização do trabalho de um grupo de empreendedores	Organização do trabalho
2019	O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho	Organização do trabalho e o capitalismo
2019	Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias	Identidade e reconhecimento

2020	O impacto do ambiente laboral nas relações de trabalho de costureiros de indústria de confecção sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho	Psicopatologia do trabalho
2020	O olhar da equipe de enfermagem sobre o trabalho em uma unidade neonatal: uma intervenção com foco na atividade	Trabalho real x trabalho prescrito
2020	O tabu da sedução como trabalho na profissão de ator : elementos de uma investigação de psicodinâmica do trabalho	Relação prazer e sofrimento
2021	Análise do trabalho junto à população em situação de rua	Trabalho real x trabalho prescrito
2021	Clínica do trabalho: contribuições da psicanálise para o exercício profissional	A psicanálise e a pulsão
2021	Saúde mental e trabalho: a reabilitação profissional e as contribuições da psicologia	Significado do trabalho e subjetividade
2022	Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico	Identidade e reconhecimento
Spell		
Ano	Título	Campo da pdt bem elaborado:
2019	Transtornos mentais relacionados ao trabalho no brasil e a psicodinâmica do trabalho	Organização do trabalho
2020	Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas	Adoecimento psíquico
2020	Cisões e ressignificações no trabalho: um estudo com municipais de porto alegre	Sofrimento criativo x sofrimento patológico
2020	ressonâncias contemporâneas da psicodinâmica do trabalho uma análise bibliométrica da produção científica de 2007 a 2019	A psicanálise e a pulsão
2021	A psicodinâmica do trabalho na gestão pública: vivências de servidores em contextos de mudanças em organizações públicas	Relação prazer e sofrimento
2021	A relação prazer-sofrimento no contexto de trabalho de startups, à luz da psicodinâmica do trabalho	Organização do trabalho

2021	Cartografia das trajetórias profissionais dos slashers na contemporaneidade à luz da psicodinâmica do trabalho	Trabalho real x trabalho prescrito
2021	Estratégias defensivas empregadas por chefias intermediárias de um hospital público federal de ensino	O enigma da normalidade
2021	Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em empresas juniores, à luz da psicodinâmica do trabalho	Significado do trabalho e subjetividade
2022	Prazer e sofrimento de trabalhadores de uma rede de resorts: contribuições da psicodinâmica do trabalho	Relação prazer e sofrimento
2022	Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia gig	Organização do trabalho
Web of science		
Ano	Título	Campo da pdt bem elaborado:
2019	Learning from failure: exploring the psychodynamics of work in a clinical simulation centre	Organização do trabalho
2019	O trabalho de médicos oncologistas: evidências psicodinâmicas de prazer e sofrimento ocupacional	Relação prazer e sofrimento
2020	Defining the meaning of “sustainable work” from activity-centered ergonomics and psychodynamics of work’s perspectives	Trabalho real x trabalho prescrito
2020	Introducing the french psychodynamics of work perspective to critical management education: why do the work task and the organization of work matter?	Significado do trabalho e subjetividade
2021	A formação de coletivos de produção agroecológica no pds osvaldo de oliveira	Significado do trabalho e subjetividade

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por meio dessa ordenação realizada pela autora, nota-se o quanto a psicodinâmica do trabalho segue se estruturando de modo linear, tratando de temáticas atemporais e pertencentes

a realidade do trabalho como o seu significado, a normalidade, o trabalho prescrito x trabalho real, a organização do trabalho, a relação entre prazer e sofrimento e muitos outros. Mesmo se desenvolvendo em variáveis centrais, a psicodinâmica do trabalho segue se estruturando sob a realidade do trabalho e conforme o mesmo se transforma a mesma também se amolda a necessidade dos estudos.

Se faz importante ressaltar que além dos pontos levantados pela autora como destaque nos artigos que abrangem a psicodinâmica do trabalho, existem outros tópicos também bem fundamentados, porém, a mesma buscou elenca-los deste modo para uma melhor organização de sua fundamentação teórica e suas ideias quanto a classificação dos artigos.

Na próxima seção serão apresentadas as considerações bibliométricas em torno da neurodivergência e os resultados encontrados.

2.3.2 Neurodiversidade

De início se torna importante enfatizar o quanto os estudos sobre a neurodivergência e o trabalho no Brasil se mostram ainda embrionários. Percebe-se uma disparidade gigante na pesquisa bibliométrica ao inserir o marcador “trabalho” dos resultados antes encontrados ao pesquisar apenas pela neurodiversidade.

Essa disparidade se justifica pela originalidade do tema e demanda social crescente, visto, uma alta no número de diagnósticos. Proporcional ao aumento dos casos de neurodivergência, percebe-se um aumento de organizações, grupos e movimentos de pessoas com diagnósticos e seus familiares que buscam por alternativas de desenvolvimento social da neurodivergência (ARAÚJO et. al., 2023).

Assim, destaca-se e justifica-se sob a pouca quantidade de literatura em torno do tema aqui estudado em território nacional a fundamentação teórica internacional apresentada. No que tange a bibliometria nacional e internacional realizada em torno da neurodivergência serão apresentados os resultados mediante as bases de dados utilizadas: SCOPUS, WEB OF SCIENCE, ANPAD.

Entre o período de 2018 a 2022 foram selecionados de modo imediato após leitura de títulos e resumos 45 artigos para serem fichados e analisados. Após a leitura dos mesmos, 23 foram classificados como muito relevantes, sendo indispensáveis ao estudo, 10 como médio relevantes, o que os permitia serem ou não utilizados para amparar o estudo e 12 como pouco

relevantes por não tratar diretamente da neurodivergência em relação ao trabalho e do escopo aqui definido.

A composição e categorização de relevância foi delimitada por estudos que fundamentassem a ótica deste estudo, buscando compreender a vivência real do trabalho em seus processos, formatos e relações, dando ênfase as possibilidades de desenvolvimento e experiências dos neuroatípicos no trabalho. Os textos categorizados como pouco relevantes receberam essa categorização por não se aplicarem a realidade da fundamentação teórica aqui realizada. Os artigos serão apresentados a seguir por meio do quadro 8:

Quadro 8- Neurodivergência- Artigos Selecionados Para Análise

Scopus		
Ano	Titulo	Relevância
2017	Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia	Muito relevante
2018	Languages of sensing: bringing neurodiversity into more-than-human geography	Pouco relevante
2018	What can stutterers learn from the neurodiversity movement?	Médio relevante
2019	Encouraging neurodiversity in the evolving workforce – the next frontier to a diverse workplace	Muito relevante
2019	“i’ve found it extremely draining” emotional labour and the lived experience of line managing neurodiversity	Muito relevante
2019	Neurodiverse workforce: inclusive employment as an hr strategy	Muito relevante
2019	The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations	Muito relevante
2020	How neurodiversity is changing work	Médio relevante
2020	Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults	Muito relevante
2020	Taming the raging bully! A case study critically exploring anti-bullying measures to support neurodiverse employees	Muito relevante
2020	A different side of the story on neurodiversity and trees	Pouco relevante
2021	Amo perspectives on the well-being of neurodivergent human capital	Medio relevante
2021	Autism at work: how internal and external factors influence employee outcomes and firm performance	Médio relevante
2021	Building supportive, inclusive workplaces where neurodivergent thinkers thrive: approaches in managing diversity, inclusion, and building entrepreneurship in the workplace	Muito relevante

2021	Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda	Médio relevante
2021	Examining the use of game-based assessments for hiring autistic job seekers	Pouco relevante
2021	Facilitators and inhibitors of mental discrimination in the workplace: a traditional review	Muito relevante
2021	Human capital neurodiversity: an examination of stereotype threat anticipation	Muito relevante
2021	Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders	Muito relevante
2021	Neural networks and neurodiversity	Médio relevante
2021	Neurodiversity and remote work in times of crisis: lessons for hr	Médio relevante
2021	Neurodiversity of the workforce and digital transformation: the case of inclusion of autistic workers at the workplace	Muito relevante
2021	Non-autistic employees’ perspectives on the implementation of an autism employment programme	Pouco relevante
2021	Reconceptualizing leadership from a neurodiverse perspective	Médio relevante
2021	Tensions on the spectrum: an inductive investigation of employee and manager experiences of autism	Muito relevante
2021	The crisis facing older people living with neurodiversity and their aging family carers: a social work perspective	Pouco relevante
2021	The helpful brain? Translations of neuroscience into social work	Pouco relevante
2021	The inclusivity of inclusion approaches: a relational perspective on inclusion and exclusion in organizations	Pouco relevante
2021	Dyslexia primer for social work: translational research to update strengths-based practice, advocacy, and attitudes	Pouco relevante
2022	A description of virtual skills workshops for supporters of loved ones with eating disorders: indicators of benefit and acceptability, clinical reflections and consideration of neurodiversity	Pouco relevante
2022	A systematic review of interventions to support adults with adhd at work—implications from the paucity of context-specific research for theory and practice	Muito relevante
2022	Autistic adults’ views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the uk	Muito relevante

2022	Challenges of licensed counselors and other licensed mental health providers working with neurodiverse adults: an instrumental case study	Pouco relevante
2022	Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda	Muito relevante
2022	Factors relevant to work participation from the perspective of adults with developmental dyslexia: a systematic review of qualitative studies	Muito relevante
2022	Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: a multistaged theoretical framework	Muito relevante
2022	Neurodiversity-affirming practices are a moral imperative for occupational therapy	Pouco relevante
2022	Reframing neurodiversity in engineering education	Pouco relevante
2022	Remote work support needs of employees with autism spectrum disorder in poland: perspectives of individuals with autism and their coworkers	Médio relevante
Web of science		
Ano	Titulo	Relevância
2019	The dxc technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action	Muito relevante
2021	Adhd-related neurodiversity and the entrepreneurial mindset	Muito relevante
2021	The dyslexia experience: difference, disclosure, labelling, discrimination and stigma	Pouco relevante
2021	Employee engagement and commitment to two australian autism employment programs: associations with workload and perceived supervisor support	Médio relevante
2022	Neurodiversity in (not only) public organizations: an untapped opportunity?	Muito relevante
2022	There and back again: neuro-diverse employees, liminality and negative capability	Muito relevante
Anpad		
Ano	Titulo	Relevância
2020	Neurodiversidade: por que ainda desperdiçamos talentos?	Muito relevante
2022	A neurodiversidade como vantagem competitiva	Muito relevante

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por meio do quadro apresentado percebe-se o quanto a grande maioria dos artigos classificados como muito e médio relevantes são de natureza internacional, sendo apenas dois dos mesmos selecionados a este estudo publicados no Brasil com seus anos de publicação em 2020 e 2022, significando um interesse da literatura científica nacional neste assunto.

Deste modo, buscando um critério de análise mais aprofundado os artigos como muito relevantes e médio relevantes foram analisados, elencando categorias e abordagens principais e bem elaboradas apresentadas pelos mesmos, permitindo uma compreensão mais aprofundada do tema e suas nuances como apresentado no quadro 9 a seguir:

Quadro 9- Artigos Selecionados Neurodivergência e Temas Centrais

Scopus		
Ano	Título	Neurodiversidade aplicada a
2017	Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia	Desafios na gestão da neurodiversidade
2018	What can stutterers learn from the neurodiversity movement?	Luta por direitos
2019	Encouraging neurodiversity in the evolving workforce – the next frontier to a diverse workplace	Luta por direitos
2019	“I’ve found it extremely draining” emotional labour and the lived experience of line managing neurodiversity	Desafios na gestão da neurodiversidade
2019	Neurodiverse workforce: inclusive employment as an hr strategy	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2019	The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade e gestão da neurodivergência e suas implicações
2020	How neurodiversity is changing work	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2020	Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults	Histórico do termo neurodivergência
2020	Taming the raging bully! A case study critically exploring anti-bullying measures to support neurodiverse employees	Estereótipo e discriminação da neurodivergência no trabalho
2021	Amo perspectives on the well-being of neurodivergent human capital	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2021	Autism at work: how internal and external factors influence employee outcomes and firm performance	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2021	Building supportive, inclusive workplaces where neurodivergent thinkers thrive: approaches in managing diversity, inclusion, and building entrepreneurship in the workplace	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2021	Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda	Neurodiversidade na literatura acadêmica

2021	Facilitators and inhibitors of mental discrimination in the workplace: a traditional review	Estereótipo e discriminação da neurodivergência no trabalho
2021	Human capital neurodiversity: an examination of stereotype threat anticipation	Estereótipo e discriminação da neurodivergência no trabalho
2021	Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2021	Neural networks and neurodiversity	Conceito da neurodivergência e suas implicações
2021	Neurodiversity and remote work in times of crisis: lessons for hr	Sofrimento de neurodivergentes no trabalho
2021	Neurodiversity of the workforce and digital transformation: the case of inclusion of autistic workers at the workplace	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2021	Reconceptualizing leadership from a neurodiverse perspective	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2021	Tensions on the spectrum: an inductive investigation of employee and manager experiences of autism	Sofrimento de neurodivergentes no trabalho
2022	A systematic review of interventions to support adults with adhd at work— implications from the paucity of context-specific research for theory and practice	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2022	Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the uk	Adequações do local de trabalho a neurodiversidade
2022	Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2022	Factors relevant to work participation from the perspective of adults with developmental dyslexia: a systematic review of qualitative studies	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2022	Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: a multistaged theoretical framework	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2022	Remote work support needs of employees with autism spectrum disorder in poland: perspectives of individuals with autism and their coworkers	Adequações do local de trabalho a neurodiversidade
Web of science		
Ano	Titulo	Neurodiversidade aplicada a
2019	The dxc technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2021	Adhd-related neurodiversity and the entrepreneurial mindset	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade

2021	Employee engagement and commitment to two Australian autism employment programs: associations with workload and perceived supervisor support	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2022	Neurodiversity in (not only) public organizations: an untapped opportunity?	Gestão da neurodivergência e suas implicações
2022	There and back again: neuro-diverse employees, liminality and negative capability	Sofrimento de neurodivergentes no trabalho
Anpad		
2020	Neurodiversidade: por que ainda desperdiçamos talentos?	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade
2022	A neurodiversidade como vantagem competitiva	Vantagem competitiva- competências da neurodiversidade

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Os estudos em torno da neurodiversidade em relação ao trabalho, apesar de recentes apresentam temáticas interessantes em torno das implicações no dia a dia tanto dos neurodivergentes quanto das organizações, visto que, por se tratar de um tema ainda novo demanda muitas adaptações e mudanças cognitivas. Os artigos que fundamentaram este estudo demonstram o quanto a neurodiversidade ainda demanda atenção no que tange a sua gestão organizacional e suas implicações, as adequações necessárias aos locais de trabalho, o sofrimento e o medo do estigma enfrentado pelos neurodivergentes, a necessidade de luta por direitos e ainda o quanto as habilidades apresentadas pelo grupo neurodivergente podem se apresentar como vantagens competitivas as organizações.

O próximo capítulo trará a estrutura metodológica para a composição deste trabalho e apresentará o caminho percorrido passo a passo para a elaboração da pesquisa.

3 METODOLOGIA

Este capítulo possui, como principal objetivo, descrever o percurso metodológico utilizado para a realização da pesquisa de modo a encontrar melhores resultados que auxiliaram na compreensão das experiências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos indivíduos neurodivergentes no trabalho. Assim, os métodos de coleta de dados e as técnicas utilizadas para sua interpretação são apresentados visando auxiliar o leitor no entendimento dos resultados encontrados e estruturação das etapas de pesquisa.

As pesquisas, norteadas pela evolução do pensamento científico, se baseiam na ótica dos paradigmas científicos, ou seja, modelos ou padrões de um sistema de verdade já experimentado cientificamente que apresenta certa regularidade. Para Sacoll (2009), antes de se definir o método como a pesquisa se dará, é importante compreender epistemologicamente onde se encontra o paradigma relacionado as crenças e verdades sobre o objeto de estudo. Desta forma, a próxima seção tem o papel de apresentar a base epistemológica que sustenta essa pesquisa.

3.1 ONTOLOGIA E EPISTEMOLOGIA

Uma pesquisa tem como principal objetivo escapar do senso comum e caminhar para o conhecimento por parte da ciência, mergulhando profundamente nos dados para uma maior objetividade. Para isso, é necessário compreender o quão desenvolvido cientificamente um tema se encontra, para a definição de onde se quer chegar e o que se deseja pesquisar, buscando evidenciar qual situação se deseja interpretar ou resolver.

Responsável pela estruturação da pesquisa e por definir como a sua condução se dará, a metodologia abre possíveis caminhos e rotas para um maior aproveitamento dos dados levantados. Assim, é definido o escopo dos passos seguidos, quais instrumentos foram utilizados e a forma como se deu a coleta de dados.

Norteadas pela evolução do pensamento científico, as pesquisas se baseiam na ótica dos paradigmas científicos, ou seja, modelos ou padrões de um sistema de verdade já experimentado cientificamente que apresenta certa regularidade. Com o intuito de analisar a fundamentação epistemológica que sustentam os fenômenos, Burrell e Morgan (1979) classificaram quatro paradigmas: funcionalismo (a sociedade é interpretada como um sistema interdependente que busca pela estabilidade e ordem), interpretativismo (a realidade social não existe em sentido concreto, parte da perspectiva subjetiva do indivíduo), humanismo radical (considera a

concepção humana como parte do meio social ideológico como agente transformador do meio em que se está inserido) e estruturalismo radical (a realidade é vista como existente por si própria, por meio de suas estruturas).

A ontologia é um estudo do ser, enquanto o que ele é. Pode ser compreendida como a forma com que o pesquisador interpreta o seu entorno, ligada à questão do ser, servindo como o ponto inicial de levantamento metodológico, a mesma, por meio das possíveis interpretações dos fenômenos, norteadas por diversas possibilidades ontológicas (Saccol, 2009).

Assim, 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, para responder o questionamento sobre o quanto é possível adentrar na realidade do sujeito, evidenciando na pesquisa percepções que passariam despercebidas se norteadas por outros métodos.

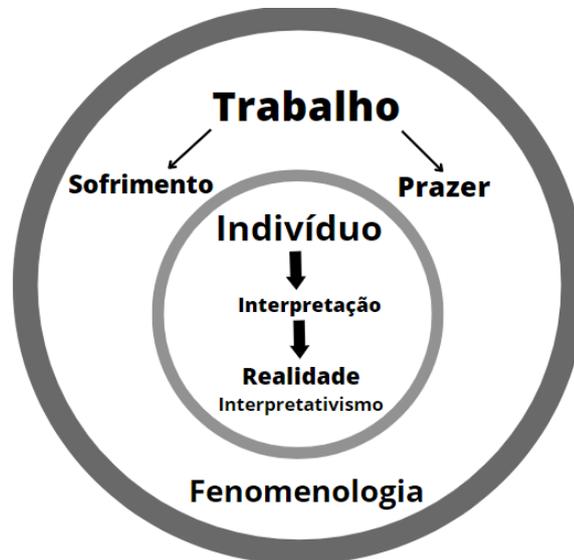
Estando o interpretativismo permeado pela relação sujeito-objeto, o contexto não é totalmente objetivo e nem totalmente subjetivo, mas busca compreender a interação do indivíduo com o meio ou objeto por meio da intersubjetividade, dando ênfase aos significados pessoais e a reconstrução da realidade (Saccol, 2009). Além da apresentação observável, a manifestação de algo particular ao indivíduo permeado por intuição, imaginação, fantasiado ou simbolizado é também considerado um fenômeno (Moreira, 2002, 2004; Cope, 2005).

Diferentes pessoas possuem diversas percepções e atribuem divergentes significados a realidade. Buscando aprofundar na vivência dos trabalhadores de forma particular foi determinado a este estudo o uso da fenomenologia que segundo Moreira (2002) perpassa três fundamentos: (1) o conhecimento surge das percepções interiores e são manifestados pela linguagem; (2) o pesquisador busca uma observação fidedigna a perspectiva do indivíduo; (3) o investigador detalha a descrição das experiências do sujeito, utilizando-se dos significados dados pelo mesmo, sua linguagem e comportamento durante a experiência.

Na conexão da psicodinâmica usando a fenomenologia como método, vale ressaltar a questão da captação dos fatos por parte dos indivíduos. Assim, visam compreender como os indivíduos os processam e os transformam em conhecimento, gerando consciência e captando a essência da relação, para o ordenamento dos fatos e compreensão da intuição do indivíduo.

Assim, a Figura 4 representa como ambos se conectaram para a construção de uma base epistemológica e metodológica robusta a psicodinâmica:

Figura 4: Conexão Psicodinâmica- Interpretativismo e Fenomenologia



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Assim, o constructo metodológico foi fundamentado e as experiências para o indivíduo e o pesquisador se tornaram produtivas. Desta forma cabe ressaltar o percurso ontológico realizado na interação do sujeito (pesquisador) com o objeto (entrevistado).

Este trabalho está fundamentado na visão idealista ou subjetivista, que segundo Saccol (2009), pode ser compreendida como uma realidade que se caracteriza quando é percebida e concretizada por um observador, em suas interpretações mentais, dando o significado a mesma, a partir de sua perspectiva que pode diferir de outros, permitindo ao observador que “crie” a sua realidade.

Buscando evidenciar a forma como são interpretados os fenômenos pelos indivíduos expostos às mesmas variáveis, mas compreendendo a realidade de acordo com sua subjetividade, foi elaborado um constructo metodológico para este estudo conforme revelado no Quadro 10:

Quadro 10:- Método de Pesquisa

ONTOLOGIA Forma de entender a de entender como as coisas as coisas são	EPISTEMOLOGIA Forma de entender como o conhecimento é gerado	PARADIGMA DE PESQUISA Instância Instância filosófica que informa a metodologia	MÉTODO Estratégia, plano , plano de ação ou desenho de pesquisa	TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS Técnicas e procedimentos para coletar e analisar coletar e analisar dados
Interação Sujeito- Objeto	Constructivista	Interpretativista	Fenomenologia	Tópicos Guia- Entrevistas Narrativas/ Análise de Narrativa

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por meio das estratégias de pesquisa delimitadas e este estudo por meio da ontologia, epistemologia, o paradigma de pesquisa, o método e as técnicas de coleta e análise de dados foi possível elaborar uma pesquisa estruturada.

Terminar uma pesquisa orientada sob a perspectiva ontológica, epistemológica e metodológica bem fundamentadas favoreceu achados mais robustos, justificados pela perspectiva crítica, que resultaram em uma análise mais profunda do pesquisador em relação ao discurso e comportamento dos sujeitos (Silva et al., 2018). Assim, a base metodológica adotada auxiliou a compreender as vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos neurodivergentes no trabalho, permitindo uma melhor compreensão dos fenômenos não por sua quantidade de ocorrências, os limitando a dados, mas com base na percepção dos indivíduos a realidade laboral.

3.2 A PESQUISA QUALITATIVA

A metodologia se apresenta como uma forma de compreensão da realidade social e por meio dela é possível traçar uma “rota” à pesquisa. O método se apresenta como o uso de técnicas para a coleta e análise de dados (Strauss e Corbin, 2008). Assim, a partir do tema proposto à pesquisa, foi dada a escolha da abordagem qualitativa, permitindo um mergulho da pesquisadora na experiência do sujeito, se atentando a detalhes e experimentando o real dos participantes (Creswell, 2007).

A pesquisa qualitativa possui um papel importante na ciência, permitindo uma maior compreensão do todo de forma aprofundada e aumentando a possibilidade do estudo da intersubjetividade nas relações. Bauer, Gaskell e Allum (2013) narram a metodologia qualitativa como uma pesquisa que opta por interpretar a realidade social. De forma complementar Alonso (1998, p.3) apresenta o objetivo da pesquisa social qualitativa “Interpretar as estruturas do mundo da intersubjetividade, o mundo social, que constitui a experiência diariamente.”

A pesquisa qualitativa trabalha questões singulares e particulares, não quantificáveis, com caráter descritivo, trabalhando com interpretação de fenômenos e atribuição de significados (Bloise, 2020). Buscando captar estes significados aos neurodivergentes em suas experiências de trabalho por meio de suas vivências narradas no contexto em que estão inseridos, a autora buscou alcançar por meio do estudo científico evidências capazes de produzir efeito social. Segundo Alonso (1998), os métodos utilizados na pesquisa qualitativa se

aproximam do individualismo metodológico, dando ênfase a comunicação e interdependência dos sujeitos e assim tornam o pesquisador em um instrumento da metodologia.

3.3 COLETA DE DADOS

Como uma parte fundamental para a realização de uma pesquisa de campo, a coleta de dados, permite que o pesquisador esteja próximo ao seu objeto de pesquisa. Assim, neste tópico são apresentadas as escolhas realizadas para a coleta de dados desse estudo.

3.3.1 Bibliometria

Tratando do formato de pesquisa, de modo inicial, parte da mesma foi realizada por bibliometria buscando materiais científicos publicados abordando a temática aqui discutida para um referencial teórico mais robusto. Para uma melhor compreensão do caminho percorrido na busca e seleção de todo o material de pesquisa, destaca-se a seguir o passo a passo realizado pela pesquisadora.

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, que conta com diversos congressos, seminários e meios de publicação científica. Visando identificar os textos percussores na discussão dos temas, foram selecionados os textos mais citados e de maior relevância em ambas as áreas. Em seguida, visando textos que revelassem o que de mais atual tem sido discutido na academia sobre os temas, os artigos foram filtrados (2018- 2022).

Como ponto de partida foram realizadas as pesquisas utilizando a psicodinâmica do trabalho nas bases de dados já citadas por meio dos descritores no título “psicodinâmica”, “psicodinâmica, trabalho” e “psycodynamic, work”. Foram selecionados os artigos percussores na discussão da psicodinâmica e em seguida foram realizados os filtros utilizando como corte as classificações artigos científicos que contivessem os conectores ou palavras chave: “psicodinâmica do trabalho”; “trabalho”, “work”, “psycodynamics, work” e “psicodinámica del trabajo “. Os resultados iniciais encontrados em cada base de dados serão apresentados na tabela 1:

Tabela 1- Resultados da Pesquisa “Psycodynamic, Work” Base de Dados

Base de Dados	Palavra de Busca	Filtros	Resultados
Scopus	"Psicodinâmica; trabalho"; "Psychodynamics, work"	Anos de publicação (2018- 2022)	73
		Apenas Artigos Científicos	
		Área Temática: "Psicodinâmica do Trabalho"; "Work"; "Trabalho"; "Psychodynamics"; "Psicodinámica Del Trabajo";	
SciELO	"Psicodinâmica; trabalho", "Psychodynamics, work"	Anos de publicação (2018- 2022)	38
		Apenas Artigos Científicos	
		Área Temática: "Multidisciplinarietà"; "Occupational"; "Gerenciamento"; "Work".	
Web of Science	"Psicodinâmica; trabalho", "Psychodynamics"	Anos de publicação (2018- 2022)	47
		Apenas Artigos Científicos	
		Área Temática: "Management"; "Social Sciences"; "Interdisciplinary"; "Social Work"; "Business"; "Ergonomics"; "Industrial Relations Labor", "Public Administration".	
Spell	"Psicodinâmica; trabalho"	Anos de publicação (2018- 2022)	30
		Apenas Artigos Científicos	
		-	

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os resultados encontrados na base de dados “SCOPUS” foram mais significativos. Após a pesquisa nas bases de dados apresentadas, os artigos passaram a ser analisados por seus títulos, resumos e palavras-chave utilizadas, o que eliminou uma grande quantidade de achados. Foi então realizada a leitura dos mesmos e feito o fichamento de 105 artigos os classificando como muito relevantes, médio relevantes e pouco relevantes. Foi então determinado o número final selecionado ao referencial teórico de 50 artigos.

Em seguida, foram realizadas as pesquisas utilizando o tema da neurodivergência no trabalho utilizando os descritores no título como “neurodiversity; work” em todas as bases de dados aqui citadas, os artigos clássicos que deram início as discussões foram selecionados e as pesquisas seguiram fazendo uso de alguns filtros que elevaram o nível das pesquisas como a filtragem dos anos de publicação (2018- 2022), de artigos científicos, e das conectores ou palavras-chave de pesquisa como “employment”; “employees”; “social sciences”, workplace

diversity” e “business e economics”. Os resultados iniciais encontrados em cada base de dados serão apresentados na tabela 2.

Tabela 2 - 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; Mutidisciplinarity	
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: Elaborado pela autora (2024).

Como se pode perceber os resultados encontrados na base de dados “SCOPUS” foram também 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 um a um por seu título, resumo e palavras-chave utilizadas, o que eliminou uma grande quantidade de achados. Em seguida, foram lidos e realizado o fichamento de 45 artigos o que os classificou como muito relevantes a pesquisa, médio relevantes ou pouco relevantes. Foi então idealizado o número final de textos selecionados por meio da classificação muito e médio relevantes para a composição do referencial teórico sendo de 33 artigos.

Além da pesquisa bibliográfica, foi realizada a coleta de dados em campo, por meio das entrevistas narrativas com os sujeitos de pesquisa diagnosticados neurodivergentes que possuíam experiência de trabalho. Relativo a seus fins, a pesquisa foi caracterizada como

descritiva, buscando relacionar fatos e fenômenos por meio de experiências (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

3.3.2 Entrevistas narrativas

Para a coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, baseadas em tópicos guia, modalidade que, na visão de Gaskell (2013), representa uma fonte para compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação com o ambiente, bem como uma condição de acesso ao mundo da vida dos sujeitos de pesquisa. A escolha por esse procedimento se deu devido à preocupação em captar a subjetividade e interpretação de mundo dos indivíduos de pesquisa delimitados a este estudo. O roteiro adotado possibilita maior flexibilização nas trocas entre pesquisador e ator social e permitiu um mergulho mais profundo para a absorção de ideias e percepções (Minayo, 2013).

Sendo um dos métodos mais utilizados na pesquisa de campo, as entrevistas, quando bem utilizadas e trabalhadas pelo pesquisador são capazes de resgatar sentidos e produzir conhecimento por meio de conversas e interações verbais (Vergara, 2012). Seu caráter qualitativo permite a investigação de processos de reprodução social por meio da linguagem e discursos proferidos.

O estudo de narrativas centrou atenção nos últimos anos, principalmente no campo das ciências sociais, por contar histórias perpassadas por diferentes realidades sociais (Jovchelovitch e Bauer, 2013). Na entrevista narrativa, o entrevistador introduz determinado tópico de forma ampla para que o sujeito de pesquisa aborde o tema se expressando da forma como o percebe, sem um esquema delimitado de perguntas-respostas (Vergara, 2012). Entrevistas neste modelo são conduzidas de forma mais fluída, como uma conversa, na qual o papel do pesquisador é orientar o assunto em consonância com seus objetivos, de modo a abordar pontos relevantes a pesquisa (Alves, 1992).

Nas entrevistas narrativas, o importante é o que o entrevistado registrou da história, o que experimentou, o que é real para ela e não os fatos em si, o que é fundamentado na fenomenologia. As histórias narradas não podem ser comprovadas ou julgadas, pois, apresentam a verdade do sujeito, cabe ao pesquisador interpretá-las por meio da interação com o sujeito de pesquisa (Galvão, 2005).

Assim, alguns passos foram seguidos para uma boa execução das entrevistas (Jovchelovitch; Bauer, 2013). O primeiro passo foi a preparação de um roteiro de entrevistas

com a formulação de tópicos e assuntos a serem abordados. Em seguida, foi elaborado um contexto inicial, buscando familiarizar o entrevistado com o tema da conversa e a figura do entrevistador. Foi depois aberta a palavra ao entrevistado, solicitando que narrasse de forma livre a vivência de suas experiências de trabalho, permeadas pela sua história e trajetória de vida. Então, foram elaboradas algumas perguntas visando esclarecer pontos não tão claros durante a fala dos sujeitos, visando apenas a sequência narrativa. Por fim, abriu-se a possibilidade de fala conclusiva por parte do entrevistado, sendo a gravação finalizada.

As entrevistas foram realizadas via aplicativo de reuniões online Zoom nos meses de setembro a dezembro de 2023, e gravadas com autorização prévia dos entrevistados, o que permitiu à pesquisadora um mergulho em detalhes da narrativa e também das expressões faciais que talvez passariam despercebidas se não pela possibilidade de assistir as entrevistas quantas vezes fossem necessárias para compreender a realidade dos sujeitos (Schmidt et. al., 2020). As entrevistas foram transcritas e tiveram a duração média de 42 minutos e foram analisadas por meio da análise de narrativa. Visando evitar qualquer embaraço ou desconforto, por se tratar de um tema sensível, as entrevistas narrativas foram escolhidas para que os sujeitos de pesquisa se sentissem confortáveis em expor aquilo que lhes era importante, significativo de modo a narrar apenas sobre os assuntos que quisessem.

3.4 SUJEITOS DE PESQUISA

Para a realização da pesquisa, foram delimitados a este estudo: homens e mulheres com idade igual ou superior a 18 anos, Brasileiros que, de acordo com as leis do país, são aptos ao trabalho, tendo algum vínculo trabalhista reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente de estarem empregados ou não.

Sendo assim, o estudo contou com a participação de 20 indivíduos de diversas profissões, grau de escolaridade, classes sociais, regionalidade, faixa etária e gêneros. Conforme apresentado pelo quadro 11.

Quadro 11 - Perfil dos participantes da pesquisa

Entrevistado (Nome Fictício)	Profissão	Escolaridade	Faixa Etária	Gênero	Característica Neurodiversa
Agaldo	Professor Universitário	Doutorado	41-50 anos	Masculino	TDAH
Kaique	CEO Startup Neurodiversidade	Ensino Superior	21-30 anos	Masculino	Autismo

Carolina	Analista de Recursos Humanos	Ensino Superior Incompleto	31-40 anos	Feminino	TDAH
Kátia	Especialista em Desenvolvimento Humano	Pós Graduação	31-40 anos	Feminino	Tourette
Simone	Advogada Tributária	Pós Graduação	31-40 anos	Feminino	Autismo
Camila	Dentista	Ensino Superior	41-50 anos	Feminino	TDAH e Dislexia
Gael	Analista de Tecnologia da Informação	Ensino Superior Incompleto	21-30 anos	Masculino	Autismo
João Gabriel	Veterinário	Superior	31-40 anos	Masculino	TDAH
Larissa	Dentista	Superior	21-30 anos	Feminino	TDAH
Laura	Professora Universitária	Doutorado	31-40 anos	Feminino	Dislexia
Lúcio	Militar Forças Armadas	Ensino Superior Incompleto	31-40 anos	Masculino	TDAH
Maria	Psicóloga	Ensino Superior	21- 30 anos	Feminino	TDAH
Manoel	Atendente Food Truck	Ensino Superior Incompleto	21-30 anos	Masculino	TDAH e Dislexia
Nivea	Consultor Comercial	Ensino Superior	31-40 anos	Feminino	TDAH
Pablo	Administrador	Mestrado	21-30 anos	Masculino	TDA
Paulo	Líder de Comércio Exterior e Diversidade	Pós Graduação	21-30 anos	Masculino	TDAH
Renato	Engenheiro de Computação	Pós Graduação	41-50 anos	Masculino	TDAH e Autismo
Cintia	Perita Judicial- Psicóloga	Pós Graduação	41-50 anos	Feminino	TDAH

Vicente	Motoboy	Ensino Superior Incompleto	20-30 anos	Masculino	TDAH
Yuri	Professor	Superior	20- 30 anos	Masculino	Autismo

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O método utilizado para a identificação dos sujeitos de pesquisa foi o *snowball* (bola de neve), conhecido por identificar os sujeitos de pesquisa pela indicação de outros. Segundo Vinuto (2014) a amostragem conhecida como bola de neve não é probabilística e utiliza elos que se constituem cadeias de referência. A partir dessa amostragem se pode acessar grupos difíceis de serem localizados.

Quando se trata de grupos de difícil acesso, se diz respeito a parte da população que não se distingue do geral, ou que ainda por se tratar de um tema sensível, não deseja se diferenciar e opta por não se revelar (Dewes, 2013). Assim, foi determinado o acesso por meio “informantes- chave”, nomeados como “sementes” buscando localizar pessoas com o perfil indicado a pesquisa na população geral. Os “sementes”, auxiliaram a pesquisadora em seus contatos para identificação do grupo pesquisado. Os indicados indicaram outros até que a amostragem se tornou saturada (Vinuto, 2014).

Em relação ao *corpus* da pesquisa Nastasi e Schensul (2005) defendem que o número de entrevistados não deve ser restringido, visto que, a pesquisa qualitativa se torna incontável por permitir que o pesquisador utilize outras estratégias para validar a confiabilidade de seus resultados. É importante considerar que os dados encontrados pelo pesquisador em cada uma das entrevistas é parte de uma construção social que é perpassada por muitas variáveis e devem ser analisados em profundidade. Assim, o número de entrevistados foi determinado pelo critério de saturação.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

A narrativa é parte constituinte na vida do sujeito, como forma de se apresentar a realidade social. Narra-se hoje, narrou-se ontem e se narrará sempre, sobre o trabalho, a família, questões importantes e tantos outros assuntos. Sendo assim, o falar de si, de forma tão instintiva faz com que as narrativas sejam privilegiadas na construção de sentidos identitários (Moutinho; Conti, 2016). Buscando analisar a experiência dos indivíduos neurodivergentes na vivência de prazer e sofrimento laboral, por meio de suas histórias, foi determinado como método para análise dos dados deste estudo a Análise de Narrativa, por sua abordagem objetiva em questões

relativas à construção da identidade e processos de interação social, que tem sido compreendida como centrais (Lima; Bastos, 2020).

Toda história está inserida em um contexto permeado por diversas variáveis que alteram a realidade dos indivíduos. Para Jovchelovitch e Bauer (2013), esse contexto denominado como enredo é parte primordial na construção de uma narrativa, que por meio de pequenas histórias permite a compreensão do sentido de maiores. Sendo assim, se fez necessário considerar todo o enredo no momento da coleta de dados para que fosse possível realizar uma análise aprofundada. Na visão de Bastos e Biar (2015) a análise de narrativa realizada por meio de entrevistas se tornam fonte de conhecimento e interpretação:

Na atualidade, algum destaque tem sido conferido às narrativas oriundas de entrevistas, planejadas de forma semiestruturada ou aberta, formuladas de modo a encorajar a emergência de narrativas (...) após gravados os dados (em áudio ou vídeo), as transcrições das falas são feitas com base em adaptações e simplificações das convenções utilizadas na Análise da Conversa e na Sociolinguística Interacional, de modo a contemplar também os aspectos supra-segmentais e paralinguísticos da interação (Bastos e Biar 2015, p. 104).

Neste estudo, foi importante investigar a subjetividade dos indivíduos por meio de suas narrativas no sentido histórico e categórico de cada um, visto que, suas realidades eram muito distintas, tendo alguns recebido diagnóstico infantil, outros já na fase adulta, alguns feito uso de medicação e outros não, alguns receberam apoio familiar e alguns sequer contaram sobre o diagnóstico. Assim, para uma análise completa foi necessário considerar diferentes formas de adentrar nas particularidades dos indivíduos do particular ao universal, para então categorizar os dados coletados.

Na prática, a análise de narrativa considerou os aspectos narrados e linguísticos, permitindo uma boa compreensão, possibilitando que os dados coletados refletissem em resultados satisfatórios. Após a coleta de dados, os mesmos foram organizados e foram elaboradas categorias de análise para auxílio na interpretação dos mesmos.

3.6 CATEGORIAS DE ANÁLISE

Buscando organizar e otimizar os resultados encontrados na coleta de dados, coube a pesquisadora delimitar as categorias utilizadas como base na análise dos dados. Segundo Carlomagno e Rocha (2016) algumas considerações devem ser feitas para a elaboração das

categorias como: regras claras e definição de categorias, categorias exclusivas, ser homogêneas, esgotar o conteúdo de análise e que sejam objetivas para possibilitar a replicação do estudo.

Sendo assim, por meio do estudo bibliográfico realizado a autora elencou suas categorias, conforme apresentado no Quadro 12:

Quadro 12: Categorias de Análise de Dados

Categoria	Descrição	O Que Busca Verificar
Neurodiversidade	Para Ortega (2008, p. 487), a neurodiversidade se apresenta como uma “conexão neurológica atípica”, que na percepção de Walker (2014) nada mais é que um cérebro que funciona de forma divergente aos padrões sociais.	Mudanças geradas pelo diagnóstico.
História do Trabalho na Vida do Sujeito	O trabalho é dado como parte integradora na vida dos sujeitos, de forma fundamental as relações humanas e conflitivas, permitindo que os mesmos o interpretem de diversas formas relacionando-o a, quando sob resultados positivos, a uma vocação (WRZESNIEWSKI et al. 2010) ou quando sob resultados negativos como fonte de maldição e punição (BLANCK 2003).	O que o trabalho representa no contexto do indivíduo.
Prazer e Sofrimento no Trabalho	A psicodinâmica do trabalho, cercada pelas vivências de prazer e sofrimento, segundo Dejours (2004) é uma disciplina clínica apoiada no detalhamento e análise das relações entre trabalho e saúde mental	Quais são as experiências de prazer e sofrimento vivenciadas no trabalho.
Estratégias de Defesa	Araújo et. al. (2018) destacam que os trabalhadores se tornam inventores de “macetes” capazes de minimizar os incidentes na realidade do trabalho. Dejours (2005) ainda as trata como uma “espécie de analgésico”, ou seja, não são capazes de tratar o problema, mas, amenizam a dor.	Quais são as estratégias utilizadas pelos entrevistados para superar as experiências de sofrimento.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

3.7 USO DO *SOFTWARE* IRAMUTEQ

Neste estudo optou-se por utilizar o *software* Iramuteq (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) para analisar as narrativas dos entrevistados. O Iramuteq é um *software* gratuito, ancorado ao software R que permite diferentes maneiras de análise de corpus textuais pela classe de suas palavras, permitindo uma grande contribuição na área das ciências humanas e sociais.

Para Camargo e Justo (2013), por permitir o tratamento de dados compostos pela linguagem e sua significação, o Iramuteq apresenta-se relevante no que tange a compreensão dos pensamentos, crenças e conteúdo simbólico.

Assim, as análises foram realizadas de modo categórico respeitando as categorias elencadas pelo estudo: i) neurodivergência; ii) história do trabalho; iii) prazer e sofrimento e iv)

estratégias de defesa o que impactou na produção de quatro gráficos, sendo duas nuvens de palavras e dois gráficos de similitude.

3.8 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Toda pesquisa possui limitações. Para este estudo, algumas questões implicaram na realização da pesquisa como a identificação dos sujeitos como diagnosticados neurodivergentes e como se sentem diante do diagnóstico, se se sentem confortáveis a compartilhar experiências tão particulares e que de certa forma podem ser até traumáticas aos mesmos.

Vale ressaltar os pontos de fragilidade referente à pesquisa qualitativa que podem interferir nos resultados da pesquisa e que segundo Stake (2011) acabam refletindo parte do viés pessoal do pesquisador e sua subjetividade, além de levar mais tempo para o alcance dos resultados. Ainda, sobre a entrevista narrativa Creswell (2014) pontua os desafios relativos ao conhecimento do pesquisador sobre a experiência do sujeito e as reflexões que ele realiza sobre a história do entrevistado de modo a produzir uma análise proveitosa e real.

Em relação à análise dos dados, foi necessário considerar o desafio de compreender todas as variáveis que impactam diretamente na significação de mundo dos indivíduos em sua singularidade como a educação recebida, nível de escolaridade, profissão, cultura regional, percepção familiar e outras variáveis de impacto.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo categoriza e apresenta a sequência de dados coletados e o modo como os mesmos se conectam ou não diretamente as teorias apresentadas no referencial teórico, discutindo e reforçando ideias e construções de modo a concretizar os objetivos do estudo.

A primeira categoria elencada “Neurodiversidade” buscou compreender a perspectiva do indivíduo de modo inicial sobre sua realidade diante de sua condição neurodivergente, a trajetória e o contexto do diagnóstico, buscando amparo para a construção de um contexto histórico as outras categorias.

A segunda categoria “História do Trabalho” procurou captar a representação do trabalho para os participantes no decorrer de suas vidas, conduzindo-os a uma narrativa de sua trajetória de vida em torno dos diferentes significados do trabalho e os impactos do mesmo em sua realidade.

Na terceira categoria, buscou-se adentrar nas vivências de “Prazer e Sofrimento” com o olhar da psicodinâmica do trabalho, permitindo que os entrevistados adentrassem em suas particularidades frente a vivência do trabalho, buscando reflexos de sua condição neuroatípica e os possíveis significados de prazer e sofrimento.

Por fim, a categoria “Estratégias de Defesa” elencou-se de modo intuitivo no decorrer das entrevistas, pelos próprios entrevistados que passaram a narrar como resistiam e ressignificavam suas experiências de prazer e sofrimento no trabalho de modo estratégico e as vezes imperceptível.

4.1 NEURODIVERSIDADE

A neurodiversidade é uma categoria elencada *a priori* e em sua discussão objetiva compreender o significado do diagnóstico na vida dos indivíduos, na interpretação da família e a forma como o diagnóstico alterou ou não as decisões e escolhas de vida dos indivíduos em relação a escolaridade, formação, trabalho e outros. Busca ainda, aprofundar no conhecimento da experiência de cada indivíduo ao ter ciência de seu diagnóstico, quais os impactos, os meios usados para lidar com o novo e ainda como se sentem diante desta realidade.

Assim, compreender a vivência dos indivíduos antes, durante e depois do diagnóstico se torna importante para compreender a totalidade das experiências que se tornam significativas aos mesmos, visto que, as diferenças que resultam no diagnóstico dos indivíduos são parte do todo.

Os transtornos vivenciados pelos indivíduos neuroatípicos em alguns casos são muito particulares e singulares aos mesmos, que se tornam parte da forma como eles se expressam e reagem diante da realidade, o que acaba tendo um papel importante na formação de sua identidade e do seu estar no mundo. Para Ortega (2009), não há como separar o transtorno e o indivíduo, denominados neuroatípicos, pois, essa é mais uma característica de sua identidade.

Na entrevista, Laura narrou que sempre considerou suas diferenças como algo normal para ela, visto que, em sua trajetória de vida a mesma encontrou maneiras de minimizar suas experiências negativas acreditando ser algo vivenciado por qualquer outro indivíduo:

(...) Eu sempre soube que eu tinha dificuldade de escrever, trocar sílabas, a ordem... Era algo normal pra mim. Nunca escrevi trabalho a mão, sempre digitei e tudo. Na minha primeira experiência de trabalho, estava conduzindo um processo seletivo grande e estava muito exausta. Um dia meu diretor que era médico entrou na minha sala e pediu pra ver os documentos do processo e ele começou a rir da minha cara e me perguntou: Você sabe que você é disléxica? E eu falei: O quê? Ele falou: Você é disléxica, vou te mostrar. E aí ele pegou e agrupou os formulários que eu tinha escrito em três blocos e aí ele falou assim eu garanto que essas aqui foram as primeiras entrevistas, essas aqui do meio e essas aqui as últimas. E eu falei: foram mesmo, como você sabe? Ele disse: não, porque aqui você escreveu a palavra certa, aqui que você estava mais ou menos cansada você trocou uma letra e aqui que você estava muito cansada já no final do processo você trocou a sílaba toda. E aí eu disse: Pô maneira né? Pelo menos alguém me explicou o que que eu tenho e que não era burrice, porque eu falava assim gente, é muita burrice. (Laura)

Com um diagnóstico fechado na infância, Valter relata só ter se dado conta de sua neuroatipicidade na adolescência, visto que em sua percepção, ele tinha apenas que tomar um remedinho para ir à escola, o que fazia parte de seu cotidiano. De modo similar, Lúcio narrou que cresceu sem perceber que vivia algo diferente, visto que, só possuía a visão de seu universo através de si mesmo:

Dentro da minha perspectiva é difícil falar sobre interferência do TDAH em si né? Porque como eu falei como era muito novo eu também não sentia assim o que estava acontecendo pra mim era diferente. Acho que dentro da pessoa que tem ali o transtorno especificamente você não consegue enxergar a diferença nenhuma do que está acontecendo para as outras pessoas. (Lúcio)

A fala de Lúcio reforça a perspectiva de Ortega (2009) de que não se pode separar o transtorno e o indivíduo, sendo que esse nunca conseguiu separar bem os traços de sua personalidade e os efeitos de seu transtorno, pois, para ele tudo faz parte de quem ele é. Assim, o mesmo narrou se sentir conforme, dentro da sua perspectiva de “normal”.

Ao buscar a definição da palavra “normalidade” no dicionário da língua portuguesa, associa-se o conceito à qualidade do que é normal, que atende as regras e normas do cotidiano. Deste modo, infere-se que o incomum ou atípico seria considerado anormal por não atender as expectativas sociais impostas por meio de normas.

Para Walkowiak (2021), as diferenças cognitivas de percepções e habilidades permitem com que a sociedade se constitua como é, complexa e emaranhada, encontrando espaço para singularidade dos indivíduos em meio ao todo. Porém, encontrar espaço para a “estranheza” vivenciada como pano de fundo na realidade dos neuroatípicos é ainda um desafio, visto que, muitos narraram se sentir desta forma desde sua infância, o que é o caso de Yuri que narrou: “Olha, desde pequeno, sempre soube que eu era esquisito fora dos padrões.”

A diferença narrada com o sentimento de estar fora dos padrões no caso de Carolina foi acentuado com a vivência de transtornos de ansiedade e depressão:

Acho que desde pequena, eu sempre me senti um pouco diferente das outras pessoas. Isso passou por toda adolescência e fase adulta, tive alguns outras as comorbidades, como ansiedade, depressão, tudo que assim eu tratei por bastante tempo, mas eu não, não conseguia entender ali a raiz daquele problema. (Carolina)

Lauder et. al. (2022) destacam que, em alguns casos, a neurodivergência acaba se associando a outros transtornos como depressão e ansiedade pelas experiências de fracasso e falta de apoio, o que pode ter implicado diretamente na experiência de Carolina. Para outros entrevistados, essas diferenças cognitivas vieram carregadas de estigmas como burrice e inquietação o que para Camila fez com que a percepção de si mesma fosse deturpada: “Antes eu me achava extremamente burra, com meus dois irmãos sempre muito inteligentes. Fui reprovada em várias séries era taxada como burra pela minha família.”

Para a entrevistada Cintia, sua experiência acabou sendo muito maçante por exigir um nível de esforço muito alto e acabar gerando o sentimento de frustração: “Eu vivi a vida toda com as coisas meio perturbadas dentro de mim, né? O boletim escolar era um traumatizante. Eu tive que correr muito atrás, repetir muitas vezes e ficar muito tempo em cima dos livros pra conseguir concluir, né? Sempre fui muito frustrada.”

Não há como negar os efeitos da “perturbação” no decorrer da vida destes indivíduos, o que de certo modo é muito complexo, pois, possui efeito sobre vários aspectos em sua vida. Houdek (2022) defende que o movimento da neurodiversidade não diz respeito a negar as diferenças existentes entre neurotípicos e neuroatípicos, muito pelo contrário, o movimento se

apoia nas diferenças, mas, busca quebrar barreiras e estigmas sociais tangíveis em relação a atitudes e estereótipos negativos sobre os transtornos.

Ao se discutir a questão dos estereótipos, se faz importante um mergulho mais aprofundado na experiência do diagnóstico na vida dos indivíduos, visto que, em alguns casos, o diagnóstico se torna mais uma forma de estereotipia e de categorização de grupos. Simone relata ter recebido o seu diagnóstico e não ter comentado com ninguém, pela insegurança de ser taxada.

Para Kátia, o diagnóstico recebido na infância teve um efeito complexo:

O diagnóstico mudou a forma com que eu passei a sentir as coisas, porque antes do diagnóstico algumas pessoas comentavam dos meus tiques... incomodava, mas não me afetava. Depois do diagnóstico, a forma com que o tratamento veio, a forma com que os meus pais também lidaram com isso me afetou muito, muito, então, qualquer piadinha era muito grande, ficou muito sério para mim, sabe? Muito grave. (Kátia)

Para Priscott e Allen (2021), a insegurança e o medo do estereótipo estão ligados vivências do passado, em relação à interpretação da família a respeito do diagnóstico. Na perspectiva de Kátia, o diagnóstico acabou fazendo com que se sentisse deslocada, visto que sentiu que seus pais não souberam lidar com sua diferença, o que se refletiu na forma como passou a receber e sentir as piadas externas de modo negativo.

De modo contrário à experiência de Kátia, Richards et. al. (2019) relatam o diagnóstico de neurodiversidade deve ser associado a uma afirmação positiva da diferença. Para alguns entrevistados, o diagnóstico foi interpretado como algo positivo, o que é o caso de Agnaldo que afirma que o diagnóstico o permitiu lidar com suas diferenças de modo a torna-las vantagens competitivas. Para outros o diagnóstico foi motivo de alívio, o que é relatado por Carolina:

O diagnóstico trouxe um alívio muito grande. Foi tipo assim, então eu não sou essas coisas ruins que falaram pra minha vida toda, sabe? Foi algo que me acalmou um pouco os ânimos e me deu um norte melhor de como direcionar a minha vida. (Carolina)

Além de toda possibilidade evidenciada por Carolina de reorganizar sua vida, ela narrou o quanto o diagnóstico significou no sentido de se reconhecer como diferente e não como alguém com características ruins. O mesmo foi apontado por Camila que relata: “Já não me via mais como burra!”

Dentro da experiência dos entrevistados, muitos relataram o quanto o diagnóstico permitiu que eles se conhecessem melhor. Simone relata que o diagnóstico permitiu com que ela passasse a acolher mais o seu jeito, o que foi também evidenciado na fala de Paulo:

O diagnóstico mudou tudo porque eu sempre fui uma pessoa que gosta muito de se conhecer, de autoconhecimento, então, eu sempre busquei mecanismos e ferramentas de autoconhecimento. A partir do momento que eu tive um diagnóstico, eu tive a possibilidade de me reconectar com tudo aquilo que eu achava e pensava sobre mim. E eu falei, OPA, pera aí... Muitas dessas coisas estão confusas, não estão lineares, e o diagnóstico respondeu muitas delas. (Paulo)

Através de seu diagnóstico, Paulo teve a oportunidade de se redescobrir e se reconectar consigo mesmo através de suas particularidades. Walkowiak (2021) ressalta que a compreensão da neurodivergência permite a aceitação de cada indivíduo como um ser único e particular, o que os permite experimentar certo alívio em suas particularidades. Para alguns entrevistados, o diagnóstico foi relatado como inacreditável:

O diagnóstico me ajudou demais, pois, me possibilitou o tratamento adequado. Foi assim uma coisa incrível. É meio que inacreditável, a gente tem que reaprender a viver. Eu, costumo falar que é quase como você andar de bicicleta a primeira vez. (Renato)

Em sua narrativa, o entrevistado Renato ressalta o quanto o diagnóstico e o tratamento adequado o permitiram recomeçar tudo de modo diferente, buscando compreender as dificuldades iniciais de quando se aprende algo novo, mas, vivenciar o melhor da nova experiência.

Apesar de todos os pontos positivos em relação ao diagnóstico de neurodivergência, existe uma parcela da sociedade que ainda não está preparada para lidar com as diferenças (Mellifont, 2020). Para alguns entrevistados o diagnóstico, teve efeito dicotômico, visto que, permitiu com que aprofundassem no conhecimento de si, tivessem tratamento adequado, mas trouxe consigo alguns estigmas.

Em sua narrativa, Lúcio afirma que o diagnóstico possivelmente alterou sua perspectiva sobre tudo, enquanto João Gabriel afirma que: “pra mim é um processo muito difícil interiormente, em relação a aceitação de ter um transtorno.” Maria ainda narrou que se sentiu liberta ao receber o diagnóstico, mas que viveu um processo de luto interior por não ter recebido o diagnóstico antes e ter passado a vida toda se sentindo problemática.

O processo interior de aceitação após um diagnóstico tardio foi um dos pontos levantados por muitos entrevistados, por afetá-los tanto interiormente quando de modo externo,

em suas relações e grupos sociais. Alguns dos entrevistados narraram que a partir de seu diagnóstico passaram a se esforçar mais para ensinar as pessoas que estão por perto a como lidar com suas dificuldades, o que também não foi algo simples:

Foi difícil viver sem saber do TDAH e foi difícil o depois. Foi difícil começar a entender as minhas características e também saber como ensinar as pessoas a trabalhar ou conviver com isso, mas desses, todos esses cenários, hoje é o melhor deles. (Cintia)

O diagnóstico mudou minha realidade. O primeiro aspecto externo é das pessoas em relação a mim. Algumas pessoas que estão ao meu redor começaram a entender como que eu lido com as coisas e passaram a respeitar isso. O negativo é que algumas pessoas passaram a duvidar do meu diagnóstico, porque eu não pareço autista, ou tentaram colocar algumas limitações. (Kaique)

Além de todos os desafios enfrentados, o entrevistado Kaique relata que algumas pessoas ainda duvidaram de seu diagnóstico, por não lhes parecer autista o suficiente. Em seus estudos, Mellifont (2021) relatou que o estigma e a discriminação ainda silenciam muitas pessoas. Em muitos casos, esse estigma é dado pela falta de conhecimento em torno da neurodiversidade, sendo em alguns casos ligados a patologia ou mesmo a algo que está na “moda”, o que implica na categorização de muitos indivíduos em legendas e cria estereótipos de incapacidade. Assim, muitos indivíduos neuroatípicos “mascaram” seus diagnósticos para não serem taxados de nenhuma das formas.

Para Gael, o diagnóstico veio de modo inicial como uma forma de pertencimento:

Recebi meu diagnóstico, e lidei com ele no começo como: Nossa, meu Deus, finalmente eu tenho uma legenda! E depois eu fui rejeitando um pouco a ideia de legenda. Eu pensei, tipo, eu sou uma pessoa que tende a usar isso como muleta. Se eu me desfizer disso, vou ser obrigado a andar sozinho, então é isso que eu vou fazer, né? Eu sou autista, eu sou comunicador, eu sou o Gael, tudo junto misturado. (Gael)

Algo complexo e ambíguo na narrativa de Gael é o fato de ele perceber que poderia acabar se sustentando sobre esse caracterizante para se acomodar, o que o fez experimentar a dicotomia em torno da neurodivergência. Ele segue afirmando que é um autista, mas, não apenas um autista, ele é mais muitas coisas, o que de certo modo lhe desafia a ser uma pessoa sempre em evolução.

O diagnóstico teve efeitos diversos dentro da perspectiva de cada um dos indivíduos, possibilitando-lhes um tratamento adequado, uma nova forma de se estruturar, mas, os colocando dentro de uma legenda que ainda trava muitas lutas para o alcance de direitos.

A questão que precisa ser admitida é que muitas barreiras ainda são colocadas em relação ao ingresso de neurodivergentes nas organizações (Krzeminska et. al, 2019). Enfrentando toda uma problemática desde os processos seletivos até o momento do desligamento efetivo da organização, os processos estão muito enfraquecidos pela falta de quebra dos paradigmas.

Apesar de toda estratégia utilizada pelos indivíduos para ressignificar seus diagnósticos, eles relatam que têm medo de que tal diagnóstico seja uma barreira para a sociedade, visto que, suas diferenças podem significar para algumas pessoas falta de habilidade, o que é retratado por Laura: “Me dá um medo disso impedir o restante das coisas. (...) Nos processos seletivos me dá um medo disso inviabilizar o restante, o conteúdo mesmo, não a forma da escrita. Será que vai ser tão marcante que as outras partes não vão sobressair?!” e Kaique:

Quando eu entrei no mercado de trabalho e eu percebi que de fato, eu era bastante diferente das outras pessoas, principalmente do ponto de vista de interação social e vivendo isso sem saber do diagnóstico. Eu achava que o problema estava comigo e tentava ao máximo me adequar as normas. (Kaique)

Kaique ainda levanta que, após ter recebido seu diagnóstico e se adaptado à realidade da neurodivergência, em alguns momentos é tomado por uma vontade de mascarar suas características para se adequar:

Talvez use as barreiras, como qualquer pessoa, mas entender as minhas barreiras, entender as minhas potencialidades e tentar trabalhar com isso da melhor maneira possível. Claro, não é 100% do tempo que eu consigo fazer isso. Tem vezes que às vezes a gente vai além do limite e volta a ter aqueles comportamentos de mascarar. (Kaique)

Austin e Pisano (2017) revelaram que muitos neurodivergentes escolhem se adequar ao meio e esconder suas diferenças por medo de não serem aceitos. O que em alguns momentos pode causar um sofrimento inestimável aos mesmos, como narrado por Kaique, se abdicando de si para se mascarar em meio ao coletivo.

Para Carolina, muitas pessoas ainda acreditam que ela usa de seu transtorno para se apoiar e alcançar as coisas de modo facilitado ou como justificativa o que é também apontado por Agnaldo:

(...) muitas pessoas ainda hoje acham que a gente quer usar isso como muleta, né? Eu gosto de explicar para as pessoas que estão ao meu redor a forma como eu funciono, a forma como a minha cabeça absorve melhor as coisas, não para usar de muleta, mas é até para as pessoas saberem como me acessar de uma forma mais assertiva. (Carolina)

(...) Sei lá é como se eu tivesse dado uma desligada. Tipo um liquidificador batendo e tivesse reduzido a velocidade. Comecei a entender melhor as coisas... Minha esposa fica até brincando, parece uma bengala que você usa o tempo todo. (Agnaldo)

Alguns entrevistados narraram que, de modo contrário, não querem e não buscam utilizar de seu diagnóstico para receber nenhum tipo de ajuda, visto que, se sentem capazes, como narrado por Vicente: “Não quero usar isso como uma desculpa.”

Para Nívea, a neurodivergência se tornou um lema particular de luta e força: “Eu não uso o TDAH como bengala pra nada. Não é porque eu tenho TDAH que eu não consigo. Eu tenho até como uma bandeira isso pra mim. Apesar do TDAH eu vou conseguir, porque eu sei que certas coisas são mais difíceis para mim, sabe?”

O fato de que muitos entrevistados se consideram aptos a realizar atividades como quaisquer outros indivíduos e como apresentado por Nívea “Apesar do TDAH eu vou conseguir” faz todo o sentido quando analisado sob a ótica de Krzeminska et. al (2019) que narra quantos talentos ocultos se escondem por trás do estigma social, possibilitando muitos questionamentos sobre o potencial escondido em cada um destes indivíduos caracterizados por um diagnóstico e também em sua força e determinação para alcançar espaço.

Uma questão que precisa ser considerada, é o fato de que toda característica pode ser interpretada como algo positivo ou negativo. Por trás da neurodivergência, há um potencial que muitas vezes é inexplorado. Para o entrevistado Agnaldo, o seu diagnóstico permitiu que interpretasse suas dificuldades com um novo significado: “Eu comecei a usar como vantagem entendendo que poderia ser um diferencial pra mim. Eu vi que isso é um diferencial em relação a minha dedicação e desenvolvi hiperfoco.”

Para Kátia, esse foi um mover para conseguir lidar consigo mesma e potencializar sua inteligência emocional:

Eu falei, opa, espera que eu vou usar isso como uma oportunidade e vou aprender a lidar comigo. Isso tem me feito muito bem e os tiques têm diminuído. As pessoas que não conhecem a minha história, elas nem imaginam tudo isso, porque eu tenho uma inteligência emocional alta e trabalho muito por isso. (Kátia)

O que para Hamilton (2020) tem sido uma mudança social significativa da percepção da deficiência para um viés positivo, quase como um “superpoder”. De certo modo, aponta para as “forças” e potenciais de trabalho dos neurodivergentes que podem somar muito no ambiente de trabalho.

A experiência de cada indivíduo diante de sua realidade é muito particular, visto que cada variável é perpassada por outras inúmeras. Não é possível determinar normas, receitas ou regras que englobem todas as realidades, não há como determinar macetes ou tratamentos que minimizem os efeitos neurodivergentes, se é que esses precisem ser minimizados.

Para esta pesquisa, foi de suma importância escutar e entender como cada indivíduo busca lidar com sua neurodivergência no dia a dia. Em um emaranhado de possibilidades como usar ou não medicação, buscar ajuda terapêutica ou lidar com as diferenças de modo “normal” como qualquer outro ser humano, as respostas dos entrevistados inferem em possíveis caminhos, o que é o caso de Yuri: ”Lido com o autismo apenas como um detalhe da minha existência, uma das várias características que eu tenho como ser humano.”

Assim como Yuri, outros entrevistados relataram lidar com sua neurodivergência apenas como mais uma característica de sua existência e desta forma se sentiram mais confiantes. Porém, é válido ressaltar que muitos sujeitos neurodiversos não foram criados, formados e tratados de forma a entender sua diferença como algo natural (Nash, 2022).

Para alguns neurodivergentes, a medicação foi de grande ajuda durante um certo tempo, mas, se tornou dicotômica em algum momento, o que resultou na escolha de não mais utilizá-la, o que é o caso de Vicente que narrou ter cortado a medicação por contou própria na adolescência. De modo semelhante, a entrevistada Kátia narrou que:

Após fazer minhas análises, larguei os remédios. Porque não me fazia bem. Eu preferi aprender a lidar com os sintomas. Eu preferi aprender a lidar com tiques, né? E comecei a fazer esse trabalho. Através de uma forma diferente, comecei a buscar os pontos positivos que a tourette me trazia. Porque não podia ser só coisa ruim. Sabe, e aí assim antes ficava tudo muito atrelado a isso, né? (Kátia)

Em seus estudos, Mellifont (2021) compreendeu que para muitos indivíduos a neurodivergência é interpretada como uma fraqueza, o que por muito tempo pode ter significado a vivência de Kátia, que ao usar a medicação, só conseguia atrelar seu diagnóstico aos pontos negativos. De modo contrário, para Carolina a medicação se apresentou tão positiva assim narrou sua emoção ao sentir os efeitos por ela proporcionados:

A gente começou a fazer o teste com a medicação, eu tomei e assim foi a primeira vez que a minha cabeça ficou em silêncio. Eu chorei muito, muito, muito, porque eu nunca tinha vivido essa experiência da minha cabeça ficar em silêncio. (Carolina)

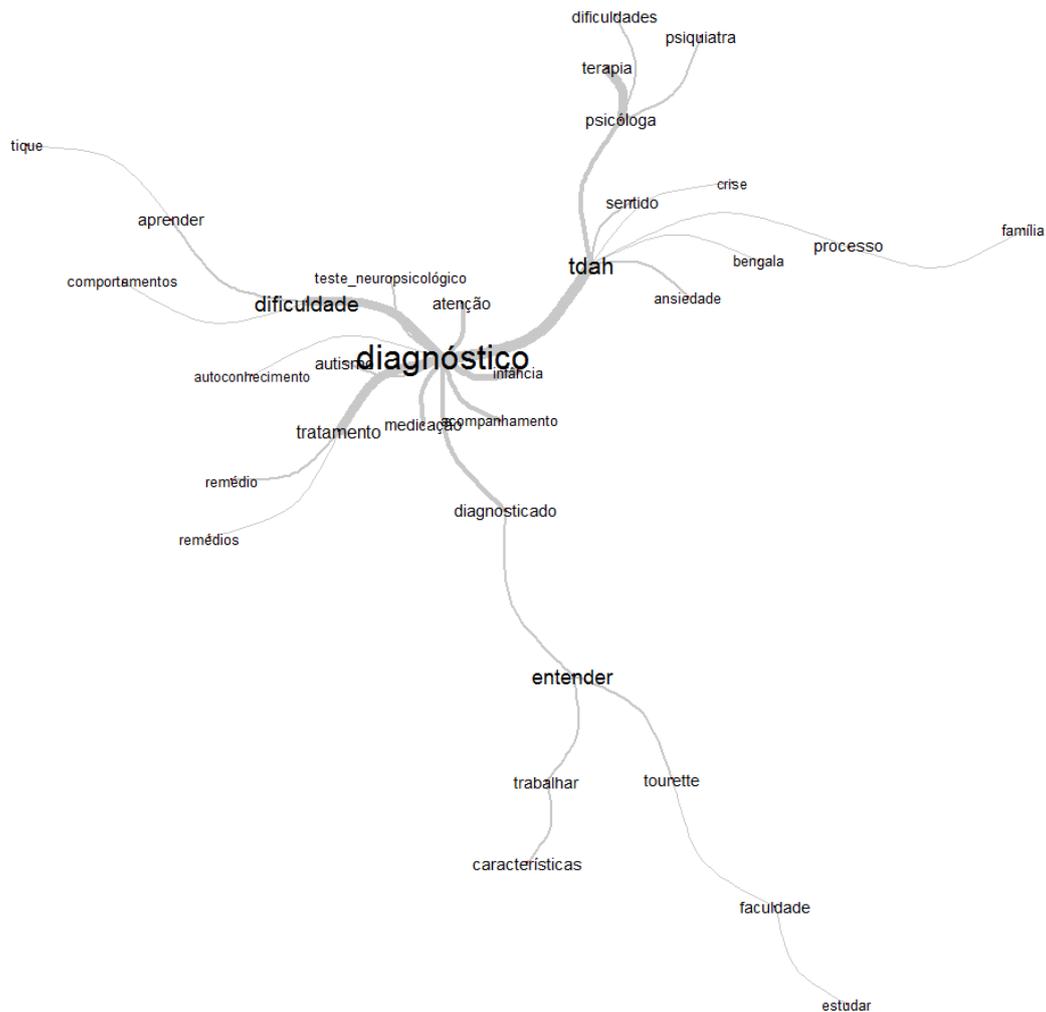
De modo positivo, mas tomado por um viés diferente, o entrevistado João Gabriel aponta o quanto a medicação o permitiu evoluir, mas, ao mesmo tempo sentir efeitos negativos sobre sua saúde mental: “Em questão de atenção, a Ritalina (remédio receitado para ativar a concentração) me ajudou muito, né? Chegou um tempo que eu comecei a ficar um pouco depressivo porque eu percebi que eu só conseguia prestar atenção se eu tomasse a Ritalina, né?”

Torna-se complexo e dicotômico dimensionar os efeitos da medicação na vida dos entrevistados, visto que, para João Gabriel a medicação foi tão efetiva que ele narrou ter vivenciado sintomas de depressão pela dependência da medicação, chegando a se sentir produtivo apenas sob o efeito da mesma. A fala de João Gabriel retrata os desafios escondidos na vivência dos indivíduos neuroatípicos que por vezes, não são conhecidos e passam despercebidos pela natureza escondida da “deficiência” (Davies et. al, 2022). De modo similar, o entrevistado Renato narrou em sua entrevista que durante algum tempo, tentou deixar de usar a medicação, buscando minimizar os efeitos de sua neurodivergência por meio de metodologias e estratégias de gestão, mas, afirma que para ele não foram efetivas.

Assim, compreender de modo aprofundado a experiência da neurodivergência no dia a dia, do significado do diagnóstico, o momento de vida em que foi dado, a forma de lidar dos indivíduos e de seus familiares e a representação social que ele oferece a cada um se torna um completo desafio, visto que, do lugar de observador, jamais será possível compreender o todo.

Buscando uma aproximação na compreensão da experiência da neurodivergência por meio do corpus da pesquisa foi desenvolvida a análise de similitude pelo *software* Iramutech:

Figura 5: Análise de Similitude Categoria Neurodivergência



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Identificando as coocorrências e a conexão entre as palavras e expressões levantadas no *corpus* da pesquisa, percebe-se ao centro da análise o termo diagnóstico, como algo significativo aos participantes e que de certo modo define um momento importante na vida dos entrevistados, visto que, a partir deste, muitos de fato se reconheceram e puderam experimentar um processo de redescoberta, outros tiveram que lidar com os estigmas em torno de sua nova realidade. A partir deste ponto, observa-se a ramificação do termo dificuldade, que nas narrativas apresentadas pode expressar a etapa posterior ao diagnóstico, o momento em que muitos entrevistados contaram precisar “reaprender a viver” comparando-a como “andar de bicicleta a primeira vez” e também as experiências vividas que marcaram sofrimentos e dificuldade de adaptação. Ligada ao termo diagnóstico, a palavra “entender” pode ser compreendida por seu viés na interioridade dos indivíduos na busca pela compreensão de seu diagnóstico e também

na forma como externamente as pessoas ligadas ao mesmo entenderam e transpareceram isso aos entrevistados. Em seguida, o termo TDAH é vinculado a diagnóstico e se desdobra em reflexões como teste neuropsicológicos, trabalhar, estudar, aprender, remédio, terapia, família e outros.

Por fim, pode-se perceber de modo sistêmico e ordenado no decorrer desta categoria similaridades que podem ser resumidas a: i) a habitualidade dos sintomas tornando a neurodivergência parte do indivíduo como quem ele é; ii) a falta de pertencimento e sentimento de ser diferente; iii) o significado do diagnóstico é elaborado pelo indivíduo por meio de vivências do passado e seu entorno; iv) o diagnóstico permite certo recomeço para os indivíduos; v) a neurodivergência traz insegurança aos indivíduos em relação ao mercado de trabalho; vi) há o estigma do diagnóstico como muleta por parte da sociedade e dos próprios indivíduos; vii) existem vantagens e potencialidades da neurodivergência que podem ser aplicadas em diversos campos e por fim viii) o tratamento com medicação, psicoterapia e outros é particular a cada indivíduo.

Compreender que para os neuroatípicos não há outro padrão a ser seguido se não o da neuroatipicidade é fundamental. Deste modo, com acesso e aceitação deste dado, questões ligadas a forma como eles significam seu diagnóstico, a falta de pertencimento, a insegurança e aos estigmas ligados ao trabalho poderiam ser diferentes e auxiliar os neuroatípicos a potencializar suas características vantajosas, lidando com suas questões de modo mais igualitário.

A próxima categoria trata da história do trabalho na realidade do indivíduo e dos significados do trabalho ao longo de sua vivência, por meio de suas experiências e permite compreender qual o lugar ocupado pelo trabalho no contexto do trabalhador.

4.2 HISTÓRIA DO TRABALHO

A categoria história do trabalho foi estruturada de modo a aprofundar no conhecimento e compreensão do significado e importância do trabalho na vida dos indivíduos. Sendo formatado por suas referências ao longo da vida por meio de suas relações interpessoais, familiares, escolares ou por meio de significantes em sua formação, de modo consciente ou inconsciente os indivíduos passam a significar e ressignificar o trabalho ao longo da vida. Esta categoria visa ainda, compreender a estrutura de trabalho vivenciada pelos entrevistados em sua realidade diária e o impacto por ele ocasionado no contexto experimentado por cada um.

Para a compreensão das experiências particulares dos sujeitos em relação ao trabalho se torna imprescindível por primeiro entender como eles significam e compreendem sua vida profissional. De modo intrínseco à realidade do homem subentende-se o trabalhar (Gomez et. al. 2021). Não há como separar o indivíduo do trabalhador, visto que, ambos são uma só pessoa, que precisa ser compreendida em sua totalidade de razões e sentimentos. Reforçando esse entendimento, a entrevistada Simone narrou que: “Pra mim trabalhar é como respirar, algo automático.”

Ao compreender o significado de automático na experiência de Simone, pode-se inferir o trabalho como parte significante do sujeito. Sendo muitas vezes associado ao papel social do homem, o trabalho apresenta o indivíduo ao coletivo por meio de sua contribuição produtiva, o que é reforçado por Gomez et. al. (2021) ao explicitar que a centralidade do trabalho está na produção e reprodução do viver em sociedade. Assim, para muitos o trabalho pode ser atrelado ao ser “alguém” na sociedade, o que é o caso de Maria que narra: “A gente aprende que a gente tem que trabalhar, né? Temos essa cultura do se você não tem uma profissão, você não é ninguém.”

Como narrado por Maria, de modo cultural é ensinado, de geração em geração, o quanto o trabalho é importante a humanidade. Assim, com seu significado envolto na cultura e perspectiva histórica, o trabalho foi e ainda é para muitos, associado a uma vocação, uma predestinação associada ao divino, a uma missão de vida (Wrzesniewski et al. 2001). Durante as entrevistas, alguns participantes usaram de citações bíblicas para significar o trabalho em suas vidas, o que é o caso de Larissa, que narrou: “O trabalho edifica o homem. É muito mais que só trabalho.” E é reforçado por Pablo:

Eu entendo que o trabalho traz esse sentido de dignificação, né? Tem um provérbio bíblico que fala que o trabalho dignifica o homem. Eu entendo o trabalho dessa forma, sabe? E passei a entender isso na prática muito mais depois que eu comecei a trabalhar, surgiu algo em mim, nessa questão de estar contribuindo também... (Pablo)

Assim, o trabalho assume na vida dos indivíduos um papel muito importante que transcende o viés produtivo, sendo associado a questões de propósito de vida, de dignificação e o fato de que o labor permite uma evolução do homem. Desta forma, o trabalho é interpretado como algo que significa o esforço durante o meio para o alcance da recompensa em seu fim, recompensa essa que precisa ter significado além do monetário para os indivíduos, o que é o caso de Gael: “O trabalho pra mim é motivação de vida. Tem que ser alguma coisa que te

motive a viver. Tem que ser como um combustível pra você, não me interessa me adaptar a algo que não faz sentido pra mim.”

Para Kaique, o trabalho é ligado a propósito: “Acho que o trabalho representa muito, é questão de propósito. Por que a gente trabalha? O trabalho representa para mim uma identidade. Faz parte de quem eu sou.” Para ele, o trabalho faz referência ao ser no mundo, e traz a perspectiva de representação de identidade, do indivíduo como ele é em sua totalidade apresentado ao social. Para Lancman (2008) o trabalho possui grande relevância na formação da identidade, sendo um processo contínuo que nunca é finalizado, ou seja, no decorrer da vida e das diversas experiências laborais dos indivíduos se transforma. Para Laura, o trabalho é traduzido como sentido para a vida, identificação de quem é, motivação para a vida.

Assim, passa-se a aprofundar no quanto o labor ocupa um papel significante na totalidade do sujeito, ocupando grande parte de suas vidas e sendo motivo de reconhecimento o que é apresentado por Camila que narra: “Não me vejo sem trabalhar”, o que pode ser interpretado como caracterizante de quem ela é, ou seja, sem o trabalho a mesma não se vê como si mesma, o que de certo modo coloca o trabalho com um papel central e considerável no todo dos indivíduos o que é também relatado por Cintia:

O trabalho ocupa um lugar muito grande pra mim. Acho que é uma das coisas mais importantes que eu tenho. O trabalho é o meu ganha pão, né? Então eu acho se eu não conseguir estar bem aqui, talvez se não conseguir fazer bem as coisas aqui, nada mais eu faça bem. (Cintia)

Para Cintia, a ideia de que se não estiver bem no trabalho não será possível estar bem em outras áreas de sua vida, configura à ocupação profissional um papel central, como se as outras áreas fossem dependentes de sua significação e bem-estar no trabalho. Apesar de o resultado do trabalho ir além dos benefícios financeiros e independência econômica (Khan et. al., 2022), é importante compreender o seu papel monetário, visto que, como relatado por Cintia, trabalho é também o seu “ganha pão”, o lugar que permite com que ela alcance seus desejos e objetivos nos outros campos de sua vida por oferecer a mesma condição financeira para tal.

Desta forma, se faz importante compreender o quanto é importante para algumas pessoas o âmbito da recompensa financeira oferecida pelo trabalho, visto que, em uma sociedade capitalista, a recompensa monetária permite com que os indivíduos se coloquem em determinados lugares na sociedade e consumam de acordo com suas condições. Manoel narrou que sempre ouviu de seu pai, que o trabalho permite construir uma vida tranquila, sem miséria.

Relata ainda, que a pouco tempo realizou seu sonho de infância de ter um vídeo game e que isso só foi possível por meio de seu trabalho, demonstrando orgulho de si mesmo por trabalhar e conquistar suas coisas.

Já para Vicente, o trabalho é representado apenas como satisfação de necessidades: “Pra mim o trabalho nada mais significa que necessidade. Eu acredito que ninguém trabalha por gostar do trabalho, todo mundo gosta da recompensa.” Ao se tratar da “necessidade” descrita por Vicente, pode-se compreender o contexto de sustento e manutenção de uma sociedade amparada pelo capital, ou seja, na sua percepção, o trabalho nada mais é que o meio para se manter parte da sociedade não por um “gostar”, mas, pelo precisar.

O entrevistado Renato complementa que o significado do trabalho de modo geral em sua percepção é enviesado pelo desenvolvimento social e pela necessidade desenfreada do ter:

O trabalho para mim é uma necessidade social, né? A sociedade se desenvolveu junto com o ser humano ,um ser social, que humanamente falando vai lá, cria uma coisa que todo mundo quer, todo mundo corre atrás pra ter. Para mim o trabalho é simplesmente para poder usufruir e ter as coisas de segurança normais, né? Parte com conforto da nossa realidade, do ser social. (Renato)

A fala de Renato narrou que o desenvolvimento do trabalho se dá em meio ao desenvolvimento social, de modo inerente, em uma busca pelo ter, assim os trabalhadores entram em ciclos de produção e consumo que muitas vezes sobrepõem o papel do trabalho de fato em suas vidas. Para Areosa (2021) as demandas de trabalho se tornam mais exigentes e os trabalhadores se empenham para o alcance de melhores performances, o que implica em uma necessidade sempre maior e em trabalhadores atuando de modo frenético para alcançar o inalcançável.

De modo atrelado ao poder monetário concedido pelo trabalho, Carolina descreve que: “Não tem como não atrelar o trabalho a parte financeira, do sustento, mas o trabalho é onde eu consigo me sentir útil.” Assim, na perspectiva da mesma o trabalho também confere o sentido de utilidade. Para Krzeminska et. al (2019) o trabalho pode ter grande impacto no bem-estar mental na vida dos indivíduos.

Assim, se faz importante compreender o quanto o trabalho pode resultar positivamente na realidade dos indivíduos, no sentido de utilidade e de significação social. Alguns entrevistados relataram o quanto se sentem satisfeitos em trabalhar, o que pode ser compreendido na fala de Agnaldo: “Workaholic de carteirinha, sou feliz da vida”, relacionando

sua felicidade ao termo “workaholic” que é relativo a compulsão em trabalhar. O que de algum modo é relatado também por Nívea:

Olha, eu trabalho muito, sabe? Sou hiper focada no trabalho. É uma coisa que eu gosto muito de fazer. Eu ocupo demais meu tempo, estou sempre lotada de atividades para fazer, porque eu vou só enfiando coisas para fazer. Mas assim, eu venho de uma família que trabalha muito, meu pai tem 80 anos, trabalha muitas horas todos os dias, então acho que isso também certa forma, me influencia, sabe? Sinto quase uma culpa quando eu não estou trabalhando, né? Porque sei que o trabalho dignifica o homem. (Nívea)

Em sua narrativa Nívea, apresenta o quanto gosta de trabalhar e associa seu interesse a um ensinamento recebido de seu pai, que com 80 anos trabalha, sendo para ela, motivo de orgulho e reconhecimento. Apesar do entusiasmo apresentado por Agnaldo e Nívea, é importante compreender tanto os aspectos positivos quanto negativos do trabalho na vida dos indivíduos visto que, ainda não se conhece o alcance do trabalho na vida do homem, tanto nos benefícios quanto em prejuízos. (Areosa, 2019)

Como descrito por Areosa (2019), se faz importante considerar que o trabalho gera efeitos ainda desconhecidos nos indivíduos, podendo ser causa de bem-estar para alguns como fonte de adoecimento para outros. Nesta nuance de perspectivas e interpretações, é importante considerar que para cada efeito proporcionado pelo trabalho existem inúmeras outras variáveis envolvidas, particularidades e singularidades dos indivíduos e do ambiente que resultam em significações diversas.

Nesta perspectiva, quando Agnaldo narrou ser “workaholic” com orgulho de seu viés compulsivo pelo trabalho, Kaique apresenta uma perspectiva diferente:

Eu era workaholic no começo da minha carreira, era algo normal trabalhar 15, 16 horas por dia, né? Então, eu peguei essa referência e às vezes é difícil até pra eu descolar disso em relação ao meu trabalho, não com os outros. Eu entendo que cada um tem seu tempo, mas geralmente eu me cobro bastante, então acho que isso é o lado é negativo do trabalho, né? (Kaique)

A perspectiva de Kaique compreende sua relação com o trabalho sob um viés colocado por ele mesmo a respeito de jornadas exaustivas e uma autocobrança que, de certomodo, geram um efeito negativo em sua relação com o trabalho. Muitos entrevistados narraram os efeitos negativos do trabalho sob a perspectiva de suas dificuldades pessoais, em alguns casos justificados por seus diagnósticos de neurodivergência.

Nash (2022), elenca em seus estudos a dificuldade do grupo neurodivergente em se tornar parte, narrando que não é possível fingir para se adequar. Da mesma forma, alguns entrevistados neste estudo levantaram questões complexas como é o caso de Kátia: “Recebi

durante 8 anos feedback de falta de inteligência emocional, com a justificativa de que eu chegava chegando, falava alto demais!” ou a vivência de Simone que narrou sua dificuldade:

Vivo inúmeras dificuldades no trabalho. A primeira coisa que eu acho muito difícil, são as reuniões. Primeiro pela minha deficiência auditiva que já me atrapalha muito, porque não entendo exatamente o que está acontecendo algumas vezes e segundo que eu tenho hiperfoco, só que quando eu estou focada numa coisa, eu não consigo ver o resto. Isso acontece muito comigo, inclusive o pessoal, começou a perceber isso e toda hora um me grita pra eu voltar para realidade. (Simone)

Como levantado por Nash (2022), questões como as vivenciadas por Kátia e Simone não podem ser “adequadas” por métodos ou estratégias, são questões inerentes aos indivíduos e de certo modo prejudicam suas experiências de trabalho. Diferente de Simone que tomada por seu hiperfoco se “desliga” do entorno, a entrevistada Camila que sua maior dificuldade no trabalho é de concentração e que ao receber tarefas e esquecer de anotar, a atividade era simplesmente apagada de sua cabeça, fazendo com que a mesma sempre fosse chamada atenção.

Os desafios vivenciados são inúmeros, o que pode de alguma forma impactar diretamente em questões de estima e reconhecimento como apontado por Saleh e Bruyere, (2018). O que pode ser compreendido na fala de Maria:

Na parte do profissional, sempre tive muitos desafios, né? Tentei diversas áreas e ficava me questionando: não é possível, será que eu não tenho dom nenhum? Será que eu não tenho habilidade nenhuma? Será que eu não tenho nenhum potencial profissional? Quando veio o diagnóstico que veio tudo, né? E aí, veio o processo psicoterapêutico, voltado a começar a entender todo esse mundo interno que eu tinha. Veio muito forte também a questão do trabalho de eu não me reconhecer no local de trabalho. (Maria)

A fala de Maria retrata a dificuldade experimentada por muitos neurodivergentes quando questionados sobre seu trabalho e as dificuldades vivenciadas, da mesma forma, revela o quanto o diagnóstico pode responder a alguns questionamentos em torno de si mesmos. Se faz importante também compreender a relação dos indivíduos com seu diagnóstico em relação ao ambiente de trabalho. A entrevistada Carolina declarou que: “Por questão de sobrevivência eu prefiro não informar.” O que é reforçado por Gael:

Eu só comento do diagnóstico depois que eu estou contratado, eu não vou dar bobeira. Se eu sou um recrutador eu não quero problemas, eu não quero a suspeita de problemas... Eu ser autista, pode ser que tenha um eventual problema de convivência. Entre uma pessoa normal e um autista quem você contrata? É injusto? É. Mas, é como funcionam as coisas. (Gael)

A fala de Gael, apesar de muito forte, narrou parte do estigma experimentado pelos neurodivergentes no trabalho e sua insegurança em serem interpretados por seus diagnósticos como possibilidade de problema para as organizações. Em seus estudos, Mellifont (2021) levantou o quanto a discriminação ainda silencia muitos neurodivergentes. Gael segue contando que, atualmente na empresa em que trabalha, não se apresenta como autista, mas como Asperger:

Acredito que muitas pessoas pensam que se você é autista, você não sabe amarrar o seu cadarço e eu não estou a fim de ter que ficar explicando o que é, ou não é. Meu chefe sabe que eu sou asperger e tudo que isso quer dizer pra ele é que eu sou um pouco mais inteligente que a maioria. E pra mim tá bom. Os funcionários ao meu lado todos sabem porque sinceramente se tivesse algum problema com isso seria muito mais estressante o meu local de trabalho. (GAEL)

De modo diferente da experiência de alguns entrevistados, Yuri contou que ao distribuir seus currículos já colocou imediatamente sobre seu diagnóstico:

O meu trabalho atual soube do meu diagnóstico por meio do currículo que eu entreguei e me perguntaram sobre adaptações que precisariam... Se eu daria aula usando abafadores de ruídos, mas eu falei que eu só preciso do abafador em situações muito específicas o que não é o caso de lá. (Yuri)

A narrativa de Yuri permite a compreensão de que a experiência de alguns ao buscar por emprego já é de algum modo forma de aceitação, tanto pessoal quanto por parte das organizações que se mostram aptas a adaptações, o que é uma grande conquista a comunidade.

Hamilton (2020) descreve que para muitos, a mudança em torno da neurodivergência permite que muitos indivíduos considerem de modo positivo suas características como uma força. Da mesma forma, alguns entrevistados narraram que mesmo não tendo contado sobre seu diagnóstico sentem que ele se manifesta no trabalho como uma potencialidade, o que é declarado por Lúcio: “Acho que meu diagnóstico me beneficiou no meu trabalho, por ser da forma como eu sou.”

De modo convergente, o entrevistado Paulo narrou sobre suas potencialidades e fraquezas:

Acabei entrando no mercado de trabalho e eu fui vendo que eu tinha algumas habilidades que eram bem importantes, analíticas, de comunicação e etc. E aí eu fui aproveitando o que eu tinha de bom. Falei, olha, eu sou ruim em várias coisas, eu preciso aproveitar o que eu sou bom. E aí fui tentando destrinchar isso. (Paulo)

Sendo assim, percebe-se o quanto o trabalho é um campo importante na vivência e experiência dos indivíduos, visto que, pode ser palco para a demonstração de suas

potencialidades e também campo para exercício de suas dificuldades. Para a comunidade neurodivergente, o trabalho permite que sua singularidade interaja com o ambiente, permitindo que signifique em diferentes vivências de prazer e/ou sofrimento (Walkowiak, 2021).

De modo a categorizar o contexto geral apresentado pelo *corpus* da pesquisa quando atravessados pelo questionamento em torno da representação do trabalho em suas vidas, foi elaborada a nuvem de palavras figura 6:

Figura 6: Nuvem de Palavras Categoria História do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Representadas pelas palavras e expressões; sentido, quem eu sou e vida de modo acentuado, o trabalho pode ser compreendido com viés estruturante na vida dos indivíduos, evidenciando o que a literatura aponta: ele possui um papel central na realidade e na psique do ser humano. Para Lancman (2008), o trabalho permite que o trabalhador se reconheça em semelhanças e diferenças, por meio do olhar do outro.

Em seguida, o aspecto financeiro é apresentado como parte importante do trabalho aos indivíduos, por permitir que eles se apresentem como parte ativa da sociedade e da cultura do capital. O termo dificuldade é apresentado e reflete os desafios inerentes do “trabalhar”, que segue exemplificado nos termos também aparentes na análise: omissão de diagnóstico e habilidade, o que se liga diretamente a vivência do dia a dia e nos significados produzidos no trabalhar, inferindo a multiplicidade e variação de significados do trabalho.

Em se tratando da experiência de um *corpus* neurodivergente, percebe-se que não há como separar a história e significado do trabalho em suas vidas da prática do trabalho que evoca questões que envolvem seu diagnóstico e suas características neuroatípicas. Assim, compreender que o trabalho como parte estruturante em suas vidas é lugar de representação, de

construção social, mas também de encontro com suas diferenças se faz importante a este constructo.

Ao aprofundar-se no entendimento da história do trabalho para os indivíduos neurodivergentes, a pesquisa revelou alguns pontos de convergência foram identificados na fala dos entrevistados a respeito do significado intrínseco do trabalho como: i) algo natural ao ser humano; ii) cultural e histórico; iii) propósito de vida; iv) parte da evolução da humanidade; v) identidade; vi) sustento e manutenção da qualidade de vida e vii) necessidade social.

No que tange à realidade do trabalho na experiência dos entrevistados, eles levantaram que: i) possuem certa compulsão em trabalhar; ii) vivem dificuldades e desafios por conta de suas características neurodiversas; iii) anseiam em relação a discriminação em relação ao seu diagnóstico e por isso em grande parte o omitem ao ingressar nas organizações; iv) conseguem potencializar suas características neurodiversas como potenciais competitivos.

Deste modo, percebe-se o quanto o trabalho possui significados inerentes ao social, sendo tratado em alguns momentos como natural ao ser humano, em outros como fator importante a constituição da identidade além de uma necessidade para se manter na sociedade. Além disso, ao entrevistar um grupo neurodivergente algumas questões relacionadas a seu diagnóstico são inferidas diretamente no significado do trabalho, como o fato de que por ser um lugar importante ao social, enfrentam de forma mais acentuada o anseio pela discriminação e também se torna palco para potencializar suas características de modo positivo.

A próxima categoria abordada trata das vivências de prazer e sofrimento do corpus pesquisado de modo mais aprofundado, buscando compreender o dia a dia de suas atividades laborais e as implicações cognitivas em seu bem-estar.

4.3 PRAZER E SOFRIMENTO

A categoria prazer e sofrimento é elencada buscando um aprofundamento na relação entre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, não com a escolha de um em detrimento do outro, mas buscando compreender a lógica e a relação de ambas por meio de variáveis que impactam nos significados e ressignificados das vivências experimentadas pelos indivíduos.

Para a psicodinâmica do trabalho prazer e sofrimento são indissociáveis (Mendes, 2013). Caminhando em territórios equivalentes, por meio da significação dada pelo indivíduo em uma infinidade de possibilidades, sendo uma vivência subjetiva e particular do trabalhador,

as experiências de trabalho podem resultar em processos de desestabilização psíquica, como se tornar estímulo de bem-estar (Dejours, 2012).

Durante as entrevistas, a ambiguidade e a similaridade verificadas nas narrativas permitiram compreender o quanto prazer e sofrimento são indissociáveis e transpassados por uma infinidade de variáveis, principalmente no caso de indivíduos diagnosticados neurodivergentes, que possuem um funcionamento cerebral diferente do padrão estabelecido socialmente e significam suas experiências o que pode ser compreendido na fala de Cintia e Manoel:

Então, lidar com o TDAH dá medo de ser descoberto, não que eu tenha alguma coisa para esconder, mas sempre tenho medo de ser encarada e taxada de forma tal. Medo de errar e as pessoas começarem a julgar por conta disso, mas não porque foi uma desatenção, mas, porque eu já fui taxada como incapaz. (Cintia)

A questão do TDAH, faz com que eu me perca e acabe ficando com o hiper foco em algumas coisas, o que é bom e ruim ao mesmo tempo. Quando eu começo a fazer uma parada, é muito difícil parar de fazer. Então eu tenho essas dificuldades, mas eu aprendi a lidar com elas. Eu tento não transpassar isso no trabalho e às vezes, por não saberem desse tipo de coisa, me tratam como um funcionário normal. Mas, sabe, às vezes fica puxado e eu sei: pra mim, é um pouco mais difícil. (Manoel)

As narrativas de Cintia e Manoel permitem compreender que o diagnóstico e os efeitos de seus transtornos significam em prazer e/ou sofrimento antes mesmo de alguma situação específica. A situação de Cintia provoca certo sofrimento a mesma por se sentir como “uma fraude” que pode ser descoberta a qualquer momento e produz o medo de ser taxada como incapaz, não atendendo a expectativa da organização. O que é o caso também de Nívea que narra: “Eu vivo em estado de culpa”. Já para Manoel, o fato de ser tomado por seu hiper foco, faz com que vivencie experiências de prazer e sofrimento ao mesmo tempo, visto que, permite que o mesmo finalize uma tarefa de modo exemplar, mas, o atrapalha quando na posição de atender as demandas do ambiente e de seu entorno. Em uma dificuldade dada por seu diagnóstico Simone contou que se tornou motivo de piada:

Eu me recolho às vezes sem graça. De forma, assim, houve uma reunião em que eu não conseguia entender o que o sócio queria saber quando me perguntava sobre minha categoria, na minha cabeça só passava categoria de CNH e ele insistia nessa pergunta, eu não conseguia raciocinar e aí eu fiquei muito sem graça porque eu não estava conseguindo entender. Isso virou piada no meio de reunião. (Simone)

A situação vivenciada por Simone exemplifica uma realidade experimentada pelos neuroatípicos e suas formas diferentes de compreensão, refletindo em sentimentos de vergonha,

nervosismo, timidez e até mesmo de falta de pertencimento. Coplan et. al (2021) afirmam que atitudes negativas por parte da equipe de trabalho podem interferir na possibilidade de um trabalho gratificante.

Para Moro e Cruz (2020), as vivências de sofrimento nascem da diferença entre o esperado pela organização do trabalho e a entrega real do trabalhador, fazendo com o mesmo tente de todo modo se adaptar, o que sobrecarrega seu equilíbrio psíquico. Para muitos neurodivergentes, a flexibilidade é um grande sofrimento, pois narram dificuldade no quesito adaptação, o que pode ser lido na narrativa de Kaique:

A consequência de tanto esforço pra ser flexível é que eu tenho uma ansiedade maior do que deveria. Aqui está a sobrecarga também dessa adequação que eu tive que fazer a vida toda. Então na hora eu lido bem, mas, ter que recalculer a rota é exaustivo, o problema é que depois vem a conta desse recálculo de rota. (Kaique)

Lidar com uma adaptação constante coloca o trabalhador em uma situação de sofrimento, fazendo com que a subjetividade do indivíduo dimensionada por seus pensamentos, opiniões, criatividade e outras sejam ignoradas na busca pelo equilíbrio. Em seus estudos Walkowiak (2021) levantou dados de que 69% de seu corpus de pesquisa sofriam com transtorno de ansiedade.

Pena e Remoaldo (2019) descrevem que as vivências de prazer no trabalho podem ser dadas pelo sentimento de realização profissional e liberdade para se expressar. Alguns entrevistados narraram que nessa necessidade de adaptação, em alguns momentos se sentem pressionados socialmente a se portar como neurotípicos, o que os limita na expressão de quem realmente são, o que fica evidenciado na fala de Gael:

A maior dificuldade que vivo no trabalho é me comportar como uma pessoa neurotípica, por isso eu quero dizer, uma pessoa que não se irrita com coisas que são socialmente aceitáveis. Eu ter que fingir que as coisas não me incomodam, não me irritam... Ter que me alinhar a neurotipicidade é a parte mais desgastante assim, de muito longe. (Gael)

Assim, além de não ser fonte de vivências de prazer, essa alta necessidade de adaptação social acaba sendo significada em sofrimento aos neurodivergentes. Dejours (1993) descreveu o sofrimento sob duas possibilidades. O patológico, que de fato, implica no adoecimento dos indivíduos e o criativo que é caracterizado pelo uso de estratégias que permitem adaptação e resistência.

A compreensão de seus pontos fortes e fracos é uma estratégia que permite aos neurodivergentes de alguma forma minimizar os danos do sofrimento experimentado no trabalho por suas dificuldades. O entrevistado Agnaldo narrou sobre seus pontos fortes e fracos:

Minha criatividade me permitiu ler as tendências do mercado e criar muitos projetos. Mas, eu preciso dar sequência as minhas ideias. É uma frustração muito grande você não dar continuidade sabe? E hoje eu ainda perco muitas oportunidades porque tenho dificuldade em finalizar as coisas. Eu sou a pessoa de criar, não sou a pessoa de dar continuidade. Pessoal morre de rir quando eu chego na sala com alguma ideia e eles falam o TDAH chegou. Mas, vou traduzir pra você, nem todo ambiente de trabalho está preparado pra gente. (Agnaldo)

A narrativa de Agnaldo permite uma categorização e conhecimento prático do que Dejours (1993) denominou sofrimento criativo. Ao se utilizar de estratégias de conhecimento de suas características positivas como a criatividade para contrapor o fato de que ele reconhece sua dificuldade em dar continuidade em seus projetos. O entrevistado vai além e narra, em tom de humor, o modo como reagem ao seu transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, nitidamente ressignificando uma experiência que poderia ser de sofrimento.

Uma questão importante levantada por Agnaldo é o fato de que muitos ambientes de trabalho não estão preparados para a gestão de neurodivergentes. Coplan et. al. (2021) levantam que a comunidade neurodiversa ainda trava muitas lutas contra as estruturas e scripts organizacionais formatados, buscando por autonomia.

O entrevistado Yuri, contou que em alguns momentos precisa ficar totalmente isolado para se recuperar do cansaço mental ocasionado por barulho:

Depois da aula para turma muito barulhenta, eu preciso ficar não verbal durante pelo menos umas 2 horas. Não verbal mesmo, de me fechar com abafador e ficar totalmente excluído da sociedade do universo durante um tempo para poder regular a minha cabeça, porque turmas muito barulhentas causam um desgaste mental muito grande para mim. (Yuri)

Já para João Gabriel o fator de maior impacto em seu sofrimento no trabalho é: “Pra mim o tempo é um fator muito difícil, né?” e para Pablo: “Eu tenho dificuldade de manter uma rotina, mas ela é muito importante pra mim no trabalho.” Para a entrevistada Maria, a cultura do trabalho ainda demanda uma transformação e respeito das diferenças:

Na minha visão, a cultura de trabalho precisa passar por uma transformação na questão do respeito pela diversidade. Minhas experiências profissionais me mostraram que o mundo corporativo ainda não está preparado para lidar com

o potencial que o neurodivergente tem. E ainda tem muito preconceito em cima, né? (Maria)

Em seus estudos, Mellifont (2020) levantou o fato que há ainda dentro das organizações um despreparo para a gestão da neurodiversidade, o que de algum modo, permite que neurodivergentes signifiquem suas experiências de sofrimento e quando alvos repetidas vezes de práticas exclusivas, motivadas por disputas de poder, sofram até mesmo “bullying corporativo”. O entrevistado Paulo narrou que: “Eu já tive liderança que falava assim, você é burro, eu já te falei isso 10 vezes e é a mesma coisa de novo”. O entrevistado Vicente contou que:

A já levei bastante xingo de patrão, né? Porque me manda fazer as coisas, eu esqueço, as vezes é para fazer uma coisa, faço outra, ou às vezes, até por estar fazendo certo, acabo levando xingo porque ou eu vou esquecer ou eu vou procrastinar, ou se eu fizer eu vou fazer minunciosamente com hiper foco o que vai tomar mais tempo. (Vicente)

A entrevistada Maria narrou que:

O bullying corporativo é uma realidade. Comentários ácidos em toque de brincadeira: Aí, nossa, mas você fala demais, né? Nossa, você não consegue trabalhar sem falar? A gente verbaliza muito quando está precisando de concentração, a gente começa a falar consigo mesmo. Então assim, foram experiências muito negativas que me fizeram sofrer muito. (Maria)

Dadas as questões que orientam as disputas de poder dentro das organizações, se faz necessário aprofundar no quanto as demandas se tornam cada vez mais exigentes e na luta pelo alcance da melhor performance os trabalhadores precisam criar meios para dar conta de suas demandas (Dejours, 2015). O que é narrado por Manoel: “Às vezes é difícil de lidar, é muita coisa na cabeça e tu acaba se perdendo nas coisas básicas que você tem que fazer”. O mesmo foi relatado por Camila: “É muito massacrante para mim”. E é reforçado por Nívea: “Eu sempre estou com uma lista de coisas que eu preciso fazer. E aí, às vezes, eu estou com uma lista enorme de coisas para fazer, eu fico desesperada. Me dá até taquicardia, bambeza nas pernas.”

Uma outra questão levantada por alguns entrevistados, foi o fato de não se sentirem bem ao realizar atividades “mecanizadas”. O que foi levantado por Renato ao narrar que fica insatisfeito e entediado em fazer uma coisa só, sendo corroído ao cair na mesmice. E reforçado por Cintia: “As tarefas que são muito automáticas podem saber que eu não vou conseguir terminar rápido, me desgasta, não me permite pensar, que não me prende a minha atenção e que a qualquer momento eu sei que eu posso errar, porque eu não vou estar atenta.”

Araújo et. Al. (2019) consideram que, na impossibilidade de criar e pensar, o trabalhador experimentará o fracasso que será caracterizado em sofrimento. O entrevistado Pablo contou que: “Eu tenho muita dificuldade para me manter motivado em uma tarefa, quando eu não consigo, quando não me enche os olhos eu acabo ficando totalmente desmotivado e vou protelando o máximo para fazer isso”, o que infere em sua entrega final e produtividade.

Uma questão importante a ser considerada é o papel dos relacionamentos interpessoais no trabalho. Sendo tratada por autores renomados na psicodinâmica do trabalho, os acordos informais estabelecidos entre trabalhadores, os permite criar resistência as vivências de sofrimento (Pena e Romoaldo, 2019).

Porém, de forma contrária, uma parte considerável dos entrevistados relatou dificuldades em seus relacionamentos de trabalho, muitos, com ciência de que os sentem como características de seus transtornos. A entrevistada Kátia contou que chegou a pensar em sair da empresa, pois, a equipe que estava sob sua liderança era muito resistente a qualquer coisa que ela falava e que nesse momento a Síndrome de Tourette tinha seus sintomas evidenciados, o que a deixava intolerante e sem vontade de conversar com as pessoas, resultando em seu pedido de transferência.

Simone e Gael contaram que:

Essa minha parte de ser extremamente objetiva e direta ao ponto, é um atraso na vida, me atrapalha muito. Às vezes eu vou apresentar um projeto para um cliente, eu estou tão focada que me falta certa empatia e eu me esqueço até de desejar bom dia. Isso acaba gerando alguns comentários. (Simone)

Atualmente, as características do meu autismo aparecem muito, principalmente na parte da agressividade, porque eu lido com muitos clientes ignorantes e toda vez que alguém faz uma pergunta estúpida que pode parecer inocente pros outros, eu fico muito bravo. Embora as pessoas a minha volta não saibam, algumas coisas são extremamente estressantes. Certas perguntas, coisas, interações acabam me estressando demais, porque se eu olho racionalmente eu sei que a pessoa não quer me irritar, ela só está fazendo uma pergunta, mas a nossa mente se manifesta em pensamentos de xingar a pessoa e pelo fato de ela ser ignorante. Eu me sinto um grande injusticeiro, isso me deixa mal e acaba zerando minha bateria social. (Gael)

De certo modo, fica implícito que os entrevistados se sentem incomodados por suas dificuldades particulares e que isso também se torna uma fonte de sofrimento, utilizando expressões como “atraso na vida” e “injusticeiro”, pois sentem que precisariam agir de modo “normal” o que não é inerente aos mesmos e pode implicar na forma como são vistos dentro das organizações.

Tratando do quesito produtividade, a avaliação dos indivíduos neurodivergentes, alguns entrevistados como Paulo narraram que: “A vida toda recebi vários feedbacks negativos, nunca era suficiente, sempre tinha que melhorar e eu sentindo ali nossa eu estou fazendo o meu melhor...” Para Carolina a comparação se tornou motivo de frustração:

Olha, fico muito chateada com a comparação com pessoas que ocupam o mesmo cargo que eu, pessoas neurotípicas que conseguem desempenhar funções com facilidade e numa velocidade que às vezes eu não consigo entregar, então essa comparação acho que é o maior motivo da minha frustração. Inclusive, teve episódio já no trabalho de receber feedback falando, olha fulana está conseguindo, fulana entregou, ela tem menos tempo na empresa que você, é o tipo de coisa que me fez chorar o horário de almoço inteiro, passar no banheiro chorando e pensando que mais uma vez eu não consegui fazer. (Carolina)

Questões de autoestima e confiança são pontos muito importantes a serem observados, pois, impactam diretamente na experiência dos indivíduos. Para Sartori e Souza (2018) um trabalhador que se sente estimado e eficiente se autorrealiza, significando esse reconhecimento como fonte de prazer.

Reconhecimento é o máximo e tipo raramente, os gerentes, chegam e falam assim: ó, parabéns, seu trabalho foi muito bom. Mas, eles estão sempre te cobrando, eu às vezes recebo alguns elogios de alguns gerentes. Mas eu recebo muito mais crítica e tudo bem, preciso aprender a lidar. (Manoel)

O entrevistado Manoel narrou o valor do reconhecimento sob seu trabalho, mas, apesar de recebe-los algumas vezes, contou que recebe muito mais críticas. De modo diferente a experiência compartilhada por Manoel, alguns entrevistados contaram o quanto se sentem empolgados com o reconhecimento que recebem como explicado por Yuri: “(...)mexe com a minha autoestima, eu me sinto útil”. Paulo contou que: “Eu preciso de reconhecimento, eu sinto que é uma demanda que eu tenho. Eu faço um bom trabalho e gasto muita energia, demandando muito para fazer o que eu faço, então eu quero que o que eu faça seja bem visto e bem reconhecido.” Renato contou que:

Assim, eu sempre fui muito bem reconhecido no trabalho, quando tem aquelas avaliações é sempre o máximo. Muita gente me conhece da empresa me tem como referência, né? A questão do reconhecimento assim, pro ser humano, é algo importante. (Renato)

Para Dejours (2012), o ser coletivo, por meio do reconhecimento, pode se tornar um grande estímulo ao trabalhador, fazendo com que o mesmo olhe além de si. O que pode ser compreendido na continuação da fala do entrevistado Paulo: “Fico satisfeito em relação ao trabalho quando sinto que alcanço os pilares de impacto social positivo, desenvolvimento e reconhecimento”. Kaique contou que: “Me sinto muito feliz em torno de que o que estou fazendo está gerando impacto na vida de outras pessoas”. A fala de Maria reforça essa compreensão:

Acho que o que me gera dopamina é ajudar outras pessoas. Sim, eu sempre gostei muito de ver as pessoas crescendo, então acho que saber que de alguma forma, direta ou indiretamente eu consegui ajudar essa pessoa a conquistar um novo objetivo ou ali rapidamente crescer. Outra coisa que me deixa muito feliz é ter reconhecimento, principalmente de grandes entregas, resolver atividades difíceis que eu achei que num primeiro momento eu não conseguiria fazer, então me desafiar. E ao ver o resultado final do trabalho que fiz. (Maria)

A fala de Maria, além da necessidade de reconhecimento, o quanto atividades difíceis e desafiadoras se tornam fonte de prazer. Larissa contou que: “Quando eu termino um procedimento muito complexo, me desafio, me sinto extremamente feliz, muito competente”. O mesmo, é reportado por Renato: “Me dê problemas que eu resolvo. O que me satisfaz, na verdade é estar resolvendo o problema, deixa comigo que eu descubro como resolve.”

A sensação do desafio faz com que Renato sinta prazer em desmistificar um problema. O mesmo foi reportado por João Gabriel: “O que me faz mais feliz no trabalho é quando consigo fechar um diagnóstico e tratar o paciente de modo correto.” Em consonância com os outros entrevistados em relação ao desafio, a participante Simone contou que encontrou em seu hiper foco um grande aliado no desenvolvimento de projetos:

O meu hiper foco é também muito bom, porque eu pego para fazer um projeto, o mundo pode cair, eu continuo focada, eu entro dentro daquilo ali até aprender e criar estratégias para resolver. E pegar projetos complexos que me desafiam, eu amo quando acontece. (Simone)

Faz-se importante considerar a questão do hiper foco como uma característica resultante dos transtornos, o que permite compreender que há também uma experimentação positiva dos transtornos no trabalho. O mesmo foi reportado por Lúcio:

Ter um foco mais desenvolvido em algo que talvez outras pessoas que tenham, é algo que tem sido benéfico para mim no trabalho, já recebi elogios por isso. Eu acredito que que o déficit tenha trazido mais coisas positivas no sentido da questão profissional e do meu jeito de ser. (Lucio)

Em sua perspectiva, Lucio narrou sentir mais benefícios de seu transtorno, fazendo com que sua condição se torne uma vantagem e fonte de prazer no trabalho. Walkowiak (2021) trata

a neurodiversidade sob a perspectiva de cada ser humano, permitindo uma significação única e particular, dada pelo meio em que se está inserido e as experiências de cada um.

Dada a particularidade das significações, vale considerar que, para alguns entrevistados, as particularidades de seus comportamentos em meios aos grupos se tornaram meio de sofrimento como já apresentado, por se sentirem não pertencentes, ou diferentes. De modo concomitante, alguns participantes relataram que se sentem bem ao trabalhar com pessoas, o que é o caso de Cintia: “Eu amo trabalhar com pessoas, liderar coisas... Eu gosto de ser referência.” O mesmo foi colocado por Carolina:

Eu sempre tive facilidade em me relacionar com as pessoas, de conversar, de me comunicar e estar perto de pessoas e poder facilitar a vida delas de alguma maneira. Eu amo poder facilitar a vida das pessoas seja da forma que for.
(Carolina)

Os relatos de Cintia e Carolina permitem a expansão da compreensão de que prazer e sofrimento no trabalho são interdependentes, visto que, ambas se sentem muito satisfeitas ao gerar impacto na vida de outras pessoas, mas, ao sentir que seus esforços não produzem os efeitos esperados, como no caso de Cintia, se tornar referência, os efeitos podem ser diferentes.

Para Dourado et. Al (2019), o prazer no trabalho pode ser compreendido pelo alcance de autonomia, de realização pessoal e por conseguir enxergar os resultados positivos do trabalho exercido, o que é colocado pelo entrevistado Pablo que contou: “O que me deixa satisfeito é ver resultados, principalmente de coisas que me foram atribuídas.”

Para Gael, sua realização pessoal é dada por meio de seus picos de produtividade: “Eu tenho muita facilidade de assimilar coisas e meus picos de produtividade me colocam lá em cima, isso é reconhecido por quem está a minha volta e me deixa bem satisfeito.” Já para Camila, quando seus pacientes estão satisfeitos com seu trabalho:

Me sinto muito satisfeita quando os pacientes estão felizes com meu trabalho. Quando chegam procurando, falando que me acharam no Google, doutora Camila sabe? No Google lá tem um monte de parabéns elogiando a doutora Camila. (Camila)

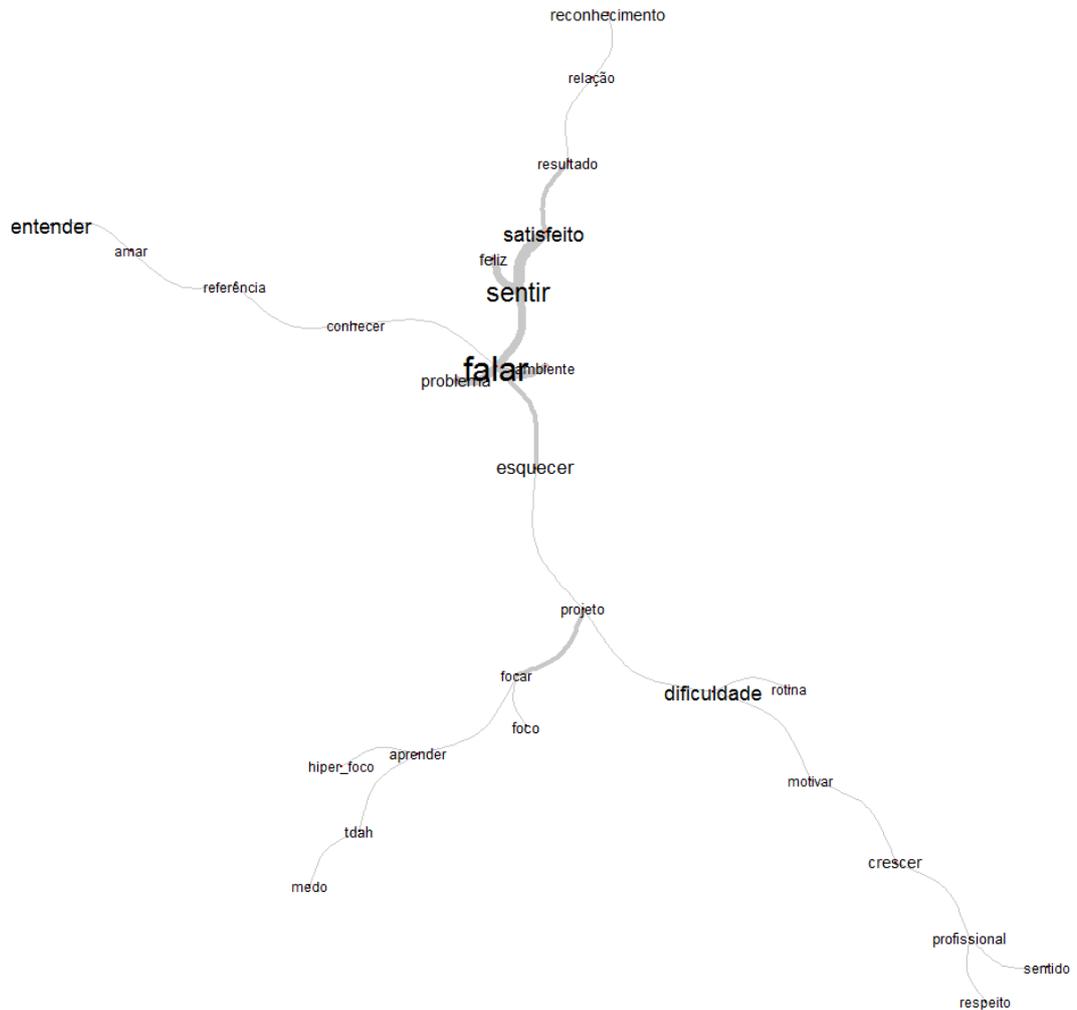
Desta forma, percebe-se nas narrativas acima o quanto para cada entrevistado um quesito da descrição de Dourado et. al. (2019) se faz pertinente em sua significação de prazer no trabalho. Outros entrevistados relataram se sentirem muito bem ao conseguir finalizar suas tarefas, o que é o caso de Carolina que contou: “A sensação de ver minhas listas de trabalho tudo ticado, é uma coisa que me dá muita satisfação, me dá um prazer muito grande e aí eu fico tranquila” o que foi também relatado por Nívea: “O que me deixa satisfeita no trabalho é quando

eu consigo fazer o que eu planejo. Me deixa muito satisfeita eu realmente me sentir mais organizada, sabe?”

Assim, para compreender as vivências de prazer e/ou sofrimento é necessário aprofundar na experiência de cada indivíduo. Como percebido, algumas temáticas são equivalentes a uns, diferentes a outros, mas permitem uma compreensão dos desafios experimentados pela comunidade neurodiversa, visto que, em alguns casos os desafios e potencialidades narrados se dão como efeitos do transtorno na vida do trabalhador.

Deste modo, por meio do corpus da pesquisa, foi elaborada a análise de similitude por meio do software qualitativo Iramutech buscando identificar certa estrutura:

Figura 7: Análise de Similitude Categoria Prazer e Sofrimento



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Observando-se o gráfico elaborado pelo Iramutech, percebe-se ao centro o termo falar como vivência de prazer e /ou sofrimento, o que pode inferir conforme apontado pela literatura no anseio experimentado por muitos trabalhadores na omissão de seu diagnóstico. Discorrendo no termo sentir, pode-se adentrar na gênese do processo psíquico experimentado pelo trabalhador ao receber um estímulo externo e internamente precisa lidar com os significados de tal estímulo significando-o em prazer e/ou sofrimento.

Em seguida, são apresentados muitos termos ligados a rotina do trabalho e particularidades de seu desempenho como: esquecer, entender e outras que se ligam a palavras de ambição no que tange as expectativas de vivências de prazer. Pensando na ambição narrada pelo *corpus* deste estudo como expectativa de resultados prazerosos, foram apresentados os termos: motivação, crescimento, aprendizado, referência, resultado e reconhecimento que se

apresentam com poder para ressignificar as vivências de sofrimento, o que novamente reforça a dicotomia entre prazer e sofrimento e todas as nuances de seus significados.

Nas similaridades narradas pelos entrevistados podem-se sistematizar:

Vivências de sofrimento: I- o diagnóstico como fonte de sofrimento pela angústia do ser e a insegurança de fracassar; II- as dificuldades neuroatípicas por falta de entendimento dos colegas de trabalho; III- sentimento de necessidade de adequação a neurotipicidade; IV- atividades mecanizadas; V- dificuldade na adequação de suas relações e comunicação no trabalho; VI- comparação com outros colegas de trabalho.

Vivências de prazer e sofrimento: I- as características neurodiversas como por exemplo o hiper foco podem se tornar fonte de prazer e sofrimento por permitir alta produtividade ao mesmo tempo que falta de atenção ao entorno; II- o reconhecimento quando oferecido se torna um grande estímulo positivo, mas, a falta de reconhecimento produz o sentimento de fracasso.

Vivências de prazer: I- o reconhecimento de seu trabalho, potencial e desempenho; II- poder ajudar e contribuir com as pessoas; III- atividades desafiadoras e problemas difíceis de serem resolvidos; IV- o hiper foco como habilidade diferenciadora; V- Estar em contato com pessoas e sentir que suas relações produzem efeito positivo.

Assim, a categoria prazer e sofrimento traz questões importantes a pesquisa, como o fato de que o diagnóstico por si só se torna fonte de sofrimento aos neurodivergentes por medo de serem descobertos e tratados como fraudes ou estigmatizados por suas características e necessidade de adequação constante, se sentindo inadequados. De modo contraditório, muitas de suas vivências de prazer no trabalho se dão pelo fato de serem diferentes e receberem reconhecimento em suas atividades desafiadoras, muitas vezes atreladas ao seu hiper foco e outras características ligadas as suas particularidades.

Nota-se o quanto prazer e sofrimento caminham de forma próxima sendo interpretados e significados pelos indivíduos neurodivergentes o tempo todo. O que é fonte de sofrimento, logo poderá ser ressignificado em prazer e vice-versa. O mais interessante é a compreensão de que as diferenças narradas pelos integrantes do *corpus* da pesquisa os caracterizam como grandes potenciais em sua maioria escondidos por medo do estigma. Se realizadas as devidas adequações, o que atualmente é significado em sofrimento pode se tornar fonte de grande prazer e satisfação.

Um importante feito se deu pelo fato de que os indivíduos, mesmo narrando suas vivências de sofrimento, apresentaram meios pelos quais se mantêm resistentes no trabalho ressignificando suas experiências. Deste modo, foi elencada a última categoria de análise: Estratégias de Defesa.

4.4 ESTRATÉGIAS DE DEFESA

Esta categoria surgiu por meio das evidências e narrativas apresentadas pelos entrevistados, ao contar suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho e como encontram meios e/ou “macetes” para lidar com suas questões particulares e minimizar ou prevenir a ocorrência de eventos negativos.

Ao se deparar com este ponto, se tornou importante compreender as estratégias utilizadas e a relação delas com as dificuldades enfrentadas pela comunidade neurodivergente. O que é amparado por Dejours (2011) na análise da psicodinâmica do trabalho que busca compreender a realidade psíquica dos indivíduos e em como eles possuem a capacidade de ressignificar suas vivências de sofrimento em fonte de prazer sob duas possibilidades: estratégias individuais e coletivas.

Para o entrevistado Agnaldo, a forma de enfrentar suas dificuldades no trabalho é minimizada de modo coletivo, pela sinergia com seus colegas: “Eu me agarro aos meus colegas de trabalho, buscando junto com os outros professores ter uma ótima sinergia para conseguir enfrentar as dificuldades do trabalho.”

De modo semelhante, o entrevistado João Gabriel contou que: “Comecei a pedir ajuda para algumas pessoas lá, conversei com a psicopedagoga e pedi ajuda pra ela.” O mesmo foi narrado por Cintia: “Então, eu sempre procuro reportar as coisas. Já pergunto logo: Você consegue me ajudar ou indicar alguém que possa me ajudar? Como eu faço essa parte? Mas isso aí depois de muito tempo, depois de muito me frustrar.”

Cintia contou ainda que só após esgotar suas tentativas, buscou ajuda e apoio em seus colegas de trabalho. Já para Pablo, ao se deparar com uma dificuldade, busca por alguém que seja referência no assunto, visando trazer a solução sem desespero. Para Areosa (2019), o coletivo permite que compromissos e pactos informais sejam formados por meio da confiança, conduzindo os trabalhadores a contornar as dificuldades de modo mais facilitado no trabalho. O fato de pedir ajuda configura na realidade dos entrevistados uma sensação de pertencimento.

Em suas relações, é possível perceber o papel importante na vida dos entrevistados, desempenhado por outros trabalhadores expostos a situações similares que estes, fazendo com que não se sintam sozinhos ou incompreendidos. Porém, para alguns entrevistados de modo contrário ao apoio coletivo, as relações são fonte de sofrimento, visto que, muitos possuem características neurodivergentes relativas ao social.

Para o entrevistado Yuri, diagnosticado com autismo, ter que olhar algum colega nos olhos é fonte de grande desconforto, dessa forma, contou que: “Pra encarar alguém em uma conversa sempre olho as bochechas ao invés dos olhos.”

Mellifont (2021) em seus estudos compreendeu que para muitos neurodivergentes o anseio em relação ao estigma da neurodiversidade, faz com que muitos não se sintam confortáveis a compartilhar seus diagnósticos. De modo diferente aos achados de Mellifont, a entrevistada Maria narrou que contar sobre seu diagnóstico de imediato, é uma estratégia criada pela mesma, o qual denominou mecanismo inconsciente.

Por trás da fala de Maria, muitas possibilidades se abrem, visto que ela afirmou se sentir mais segura, tirando um peso de si mesma, ao trazer esse assunto a pauta de modo inicial. Por suas características neurodivergentes, a entrevistada Kátia contou que sofre por seu pensamento acelerado e fala desenfreada:

Eu penso bem mais rápido que eu falo e às vezes até tropeço as palavras na hora que eu estou falando, né? Isso continua acontecendo, tenho uma alta impulsividade, mas, eu criei as minhas formas de lidar com elas. Então, eu estou sempre com meu copinho na mão. Meu copinho de água que eu comando para não falar tanto, para ouvir mais, falar menos, sabe? (Kátia)

Frente ao seu sofrimento, a entrevistada contou que anda com seu copo de água na mão para se lembrar de que precisa respirar, ouvir mais e falar menos. Para a entrevistada Camila, grande parte de seu sofrimento no trabalho está relacionado a sua memória:

Quando tenho que fazer algo, eu fico repetindo 10 vezes a mesma coisa pra mim mesma. Aí me lembro. Essa é a minha forma de memorizar aquilo que a pessoa está falando comigo, que eu tenho que gravar de alguma forma no meu cérebro que naquela data eu tenha que fazer aquilo, entendeu? (Camila)

Ainda segundo Camila, a repetição para si mesma de suas tarefas minimiza os efeitos negativos de seu esquecimento. De modo semelhante Maria narrou que: “Quando se trata de memória, não adianta colocar no calendário, saio colando post it por tudo quanto é canto.” Também contou que sofre com a falta de atenção e para transformar essa vivência utiliza a

escuta de música para se manter concentrada. Em relação à sua procrastinação, disse que: “Crio rotinas e me recompenso por terminar tarefas.”

Para Yuri, diagnosticado com autismo, suas estereotípias se tornaram “macetes” para relaxar:

Uma coisa que é bem comum em pessoas autistas são as estereotípias, que são os movimentos repetitivos para relaxar. Eu tenho mania de ficar apertando as palmas das minhas mãos só pra sentir a textura. Quando eu estou muito nervoso, só que seja uma forma sutil. (Yuri)

O entrevistado Gael, diagnosticado com Asperger e com uma inteligência acima da média da população, contou que, ao se deparar com situações difíceis no trabalho, demanda por um tempo de preparo:

Levo um tempo pra me preparar psicologicamente, se for 15, 30 ou 45 minutos eu vou compensar esse tempo em produtividade depois. Eu preciso ter o tempo de respirar pra entrar nas minhas peles diferentes. Eu gasto mais tempo pra me preparar e tento resolver mais rápido que uma pessoa normal. (Gael)

Ao contar que precisa de um tempo ocioso, como um macete para se preparar psicologicamente, Gael, abre espaço para se “desligar” e retornar a atividade exaustiva de modo a resolvê-la. Krzeminska et. al, (2019) apresentaram o fato de que neurodivergentes possuem suas peculiaridades ao resolver problemas, mas, se mostram eficazes em relação a desafios, ressignificando algo complexo em algo resolvível.

Diferente de Gael, que contou demandar de um espaço para se preparar psicologicamente, Manoel contou que: “Às vezes preciso ligar o modo automático pra conseguir lidar com as situações difíceis”, fazendo com que o entrevistado não se abra as possibilidades de pensar e discutir sobre, reagindo de modo automático como uma estratégia.

A flexibilidade é um ponto que demanda bastante da comunidade neurodiversa, visto que, segundo Scott (2017), é um fator de desempenho não atingido. Porém, um ponto levantado por alguns entrevistados é o quanto a flexibilidade os permitiu transformar suas experiências de sofrimento em prazer, se tornando uma estratégia aos mesmos. O que foi levantado por Kaique:

Adquiro uma flexibilidade devido aos últimos anos trabalhando em outras empresas. Eu acho que eu comecei a criar essa flexibilidade por necessidade porque eu era uma pessoa na adolescência, bastante inflexível, né? De uma maneira ou de outra, fui treinando e treinando para ter essa flexibilidade que às vezes o mercado de trabalho exige. (Kaique)

Para o entrevistado Renato, sua flexibilidade é uma característica para se reinventar: “Na verdade eu tento olhar as coisas de uma outra forma para sanar as necessidades, me reinvento.” Alguns entrevistados relataram o quanto o processo psicoterapêutico representou em suas estratégias para ressignificar as vivências de sofrimento no trabalho. Como levantado por Kátia:

Eu cuido muito de mim, cuido da minha cabeça, da minha espiritualidade. Não falta por nada a minha sessão de terapia. Não sei se esse isso é uma estratégia, mas é o que me ajuda a lidar com a tourette em todos os âmbitos. (Kátia)

A entrevistada Kátia contou que a terapia a ajuda lidar com a Síndrome de Tourette, o que foi reforçado por Renato: O processo de terapia e autoconhecimento me ajuda muito a lidar com as minhas questões. Lauder et. al. (2022) ressaltam o quanto as intervenções psicossociais impactam diretamente nas significações em torno do trabalho. Na mesma direção, a entrevistada Nívea contou que: “Eu me conheço, quando começo a procrastinar eu penso: nossa, meu Deus, eu já estou roubando! A terapia me ajuda e aí consigo me entender, me conhecer e me colocar alguns freios”.

Como levantado por Doyle (2020), ao aprofundar seus estudos na gestão da neurodiversidade nas organizações, muitos resultados positivos foram encontrados ao utilizar de flexibilidade, apoio da equipe de trabalho e o uso de tecnologias assistivas e ferramentas como estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho o que foi também encontrado neste estudo.

O entrevistado Lúcio contou que precisa de meios pra ter seu trabalho organizado, visto que, não consegue sozinho e brinca que precisa urgente de uma nova agenda. Seguindo a mesma linha o entrevistado João Gabriel contou que:

Eu uso muitas ferramentas pra facilitar meu trabalho... Eu ando com um iPad e um teclado sem fio, então tudo o que me fala, por exemplo, vai me passar um plantão, eu anoto todos os detalhes, anoto tudo. Agenda também no iPad, né? Não deixo de marcar nada, não deixo de anotar nada. Se eu esquecer alguma coisa, ele me lembra. (João Gabriel)

Nota-se o quanto as ferramentas tecnológicas se tornam meios de apoio aos entrevistados no dia a dia do trabalho. O entrevistado Paulo contou que o uso da ferramenta de tecnologia Trello serve como uma base para sua rotina tanto pessoal, quanto de trabalho:

Assim, eu uso Trello, por exemplo, para organizar todas as minhas tarefas, então tudo que eu tenho de coisas fixas, tudo que eu tenho pensado tudo que eu tenho fazendo e tudo que eu já fiz, eu faço isso para tudo. Tenho para minha

vida pessoal, eu tenho da minha vida de trabalho, tenho pra tudo. Eu preciso disso. Se eu não tiver, não sei onde que eu estou, o que eu tenho que fazer com que eu estou e muitas das vezes eu tenho que voltar nessas ferramentas para entender o que eu preciso de priorizar, o que que é mais urgente, o que é menos urgente. Isso me ajuda também a priorizar o que que eu tenho que fazer, porque eu também tenho dificuldade de priorizar, então isso me ajuda muito. (PAULO)

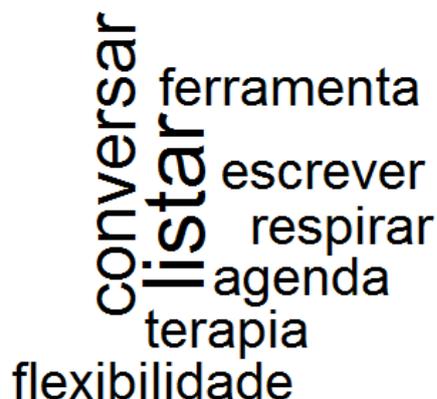
Walkowiak (2021) destaca que o uso de recursos tecnológicos, facilitam o desenvolvimento e a comunicação entre a equipe o que impacta de forma positiva na saúde mental dos trabalhadores neurodivergentes.

A entrevistada Simone contou que estímulos visuais a auxiliam em seu trabalho: “Sempre fiz muito as minhas técnicas de fichamento, tudo muito colorido, tudo muito assim, ou eu escrevia várias vezes a mesma coisa, porque daí eu vendo aquilo, eu acabava memorizando mais, isso me ajudava a fixar as informações.” Ela seguiu contando que: “Planejamento e antecedência são os meus melhores amigos.”

Como ressaltado por Pauli et. al (2019), o trabalho implica no sofrimento não apenas como algo negativo, mas como uma força motriz que move o trabalhador na busca por soluções que ressignifiquem as vivências de dor. Deste modo, se faz importante entender que os “macetes” utilizados são processos de ressignificação.

Na busca pela compreensão destes “macetes” foi elaborado pelo *software* Iramuteq a nuvem de palavras pelo corpus da pesquisa:

Figura 8: Nuvem de Palavras Categoria Estratégias de Defesa



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com ênfase nas palavras “listar” e “conversar” sendo utilizadas como meios de defesa as vivências de sofrimento, percebe-se o quanto aspectos físicos como listas e aspectos

emocionais como conversar podem significar meios de sublimação na vivência dos indivíduos, permitindo que os mesmos escapem de possíveis significações de sofrimento a vivências de prazer. Categorizando os termos apresentados, pode-se fazer a inferência de que os aspectos físicos auxiliam os indivíduos neuroatípicos em suas demandas de suporte rotineiras como é o caso das palavras: escrever, agenda e listas. Já os termos “respirar”, “terapia” e “flexibilidade” implicam em uma experiência mais subjetiva do trabalhador para internamente lidar melhor com as questões do trabalho.

Nesta pesquisa, de modo inerente, os entrevistados levantaram estratégias utilizadas no dia a dia do trabalho em caráter interno e externo, sendo por mudanças interiores e por ferramentas que ajudam no processo de ressignificação. Para uma possível experiência de sofrimento, os entrevistados apresentaram meios que transpuseram o sentimento em experiências de prazer.

Ao se deparar com um problema aparentemente sem solução, os entrevistados contaram que se apoiam em seus colegas de trabalho e buscam por soluções de modo coletivo. De forma individual, usaram as estratégias internas: Olhar para as bochechas ao invés dos olhos, contar sobre seu diagnóstico para evitar constrangimento, segurar um copo de água para se lembrar de respirar, repetir em voz alta as demandas de trabalho para não esquecer, apertar a palma das mãos para relaxar ou mesmo ficar “atoa” durante 15 ou 20 minutos para conseguir produzir, foram estratégias internas utilizadas pelos indivíduos, muito caracterizadas pela realidade da neurodivergência. De modo externo, por meio de ferramentas: uso de Ipad, agenda, Trello e técnica de fichamentos se mostraram eficazes em minimizar os possíveis danos e sofrimentos no trabalho.

Assim, ao finalizar a apresentação dos dados coletados em campo e triangulados com as teorias aqui utilizadas como fundamentos da pesquisa percebe-se a complexidade e sensibilidade para tratar de assuntos tão particulares e significantes aos indivíduos. O próximo capítulo traz as considerações finais e as propostas para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este último capítulo tem por objetivo responder à questão central: Como têm sido as vivências de prazer e/ou sofrimento no trabalho de neuroatípicos? Ele encontra-se ancorado sobre os objetivos secundários, de modo que, conforme já destacado, a pesquisa visou: i) Levantar por meio de uma pesquisa bibliométrica os estudos científicos envolvendo a psicodinâmica do trabalho e a neurodivergência; ii) Compreender a representação e o significado do trabalho para neuroatípicos; iii) Identificar as vivências que se tornam fonte de prazer e/ou sofrimento de neurodivergentes no trabalho; e iv) Apontar as estratégias defensivas utilizadas pelos neuroatípicos no trabalho.

Este estudo, motivado pela busca de uma compreensão mais aprofundada da realidade dos indivíduos neurodivergentes, foi iniciado por meio de uma revisão bibliométrica em âmbito nacional e internacional sobre a neurodivergência no trabalho e sobre a psicodinâmica do trabalho que, por meio dos achados amparou e fundamentou todo o referencial teórico, tendo o primeiro tema maior relevância em ambiente internacional e o segundo um contexto já estabelecido no Brasil. Os conceitos encontrados deram suporte para fundamentar esta pesquisa, possibilitando uma ancoragem e uma estruturação lógica no seu desenvolvimento, de modo ordenado, permitindo ao leitor um conhecimento prévio em determinado aspecto para então aprofundar no tema deste estudo.

Pode-se concluir, por meio dos estudos aqui apresentados, que o trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos como pertinente ao seu estar no mundo e sua forma de colaborar para a construção social, atribuindo-lhes parte de sua identidade. Por meio do estudo realizado psicodinâmica do trabalho, baseada nas experiências de prazer e sofrimento, se fez possível identificar como as vivências de prazer no trabalho resultam em questões de autoestima e realização pessoal. Foi possível ainda compreender o quanto as vivências de sofrimento podem se tornar fonte de impulso para a ressignificação em prazer, estando ambas conectadas pelo limiar cognitivo traçado pelos indivíduos, ou seja, o significado atribuído a cada situação vivenciada não é uma elaboração estática, mas é transformado no decorrer da vivência psíquica.

Do mesmo modo, foi possível compreender o quanto as funções cognitivas permitem com que o ser humano escape do sofrimento, se mantendo estável, por meio de estratégias de defesa que o permitem utilizar de recursos físicos, psicológicos e até mesmo de sublimação para se manter em equilíbrio. A psicodinâmica do trabalho dá seguimento ao acompanhamento do indivíduo após ressignificar suas experiências negativas constantemente, permitindo uma

compreensão do custo deste processo e seus efeitos na vida dos trabalhadores gerando o adoecimento mental.

Assim, a psicodinâmica do trabalho abriu o espaço para a discussão realizada em torno da diversidade. Como um conceito disseminado na sociedade, a diversidade se mostrou palco de muitas discussões com um grande impacto no início dos anos 2000. Este estudo permitiu uma compreensão histórica da evolução desse conceito. Perpassado por uma infinidade de variáveis foi possível identificar o quanto o trabalho se mostra um ambiente importante e representativo às diferenças, sendo o lugar que possibilita aos indivíduos o “fazer parte”.

Apresentadas como pequenos recortes da sociedade, as organizações desempenham um papel efetivo na elaboração do aceitável ou não, se tornando agentes de mudança desde que internamente se abram a novas perspectivas e estabeleçam uma cultura de diversidade. Como um movimento que vem do externo para dentro da realidade organizacional, muitas se comprometem com a mudança para abraçar a diversidade de modo automático, outras por certa pressão social do que é “politicamente correto” para se manter competitivas.

O fato é que a prática da diversidade não está ainda consolidada no campo de estudo da gestão organizacional, mas, mesmo que a passos lentos, se mostra evolutiva no decorrer dos anos. Temas que antes não eram sequer considerados passam a se tornar pauta de questões organizacionais, o que é o caso da neurodivergência.

A respeito da temática, se mostrou importante apresentar por primeiro alguns conceitos, por se tratar de um termo relativamente novo e ainda desconhecido a muitas pessoas. Foi possível, assim, traçar um histórico em torno da neurodiversidade, por meio, do conhecimento das publicações em torno do tema compreendendo-o como um movimento maior que a soma de autistas, TDAHs e outros, mas, como uma luta social que abrange todos os indivíduos diagnosticados com funções neurológicas diferentes do esperado.

Por meio da literatura, se fez possível conhecer dados surpreendentes que aproximaram a realidade neurodivergente a dez por cento da população mundial, tendo muitos indivíduos um diagnóstico tardio por falta de acesso à informação, o que permitiu o entendimento da relevância deste tema e a necessidade de estudos em torno do mesmo. A expectativa gerada pela compreensão da literatura é de que nos próximos anos o número de indivíduos diagnosticados neurodivergentes cresça ainda mais pelo conhecimento que tem se disseminado em torno do tema.

Assim, por meio da pesquisa de campo realizada, este estudo permitiu compreender como tem sido a experiência dos neurodivergentes dentro das organizações em suas experiências de prazer e/ou sofrimento, mergulhando profundamente em suas narrativas e buscando a maior aproximação possível para o entendimento da forma em como significam suas vivências no trabalho, se há interferência de seus transtornos em suas experiências ou não, o significado do trabalho de modo amplo em suas vidas dado pelas suas referências, a forma como os prazeres proporcionados inferem em suas questões particulares e os meios de como resistem as experiências de sofrimento.

Por meio do *corpus* pesquisado no que tange à neurodiversidade e ao diagnóstico na vida, percebeu-se o quanto há certa indiferença em ser ou não neurodivergente na forma como os mesmos se percebem, sendo o transtorno parte do indivíduo por completo, sem a hipótese de um outro olhar sobre si mesmos, ao mesmo tempo em que relataram não se sentir parte do padrão social, por suas características estarem em muitos casos em “desacordo” com o esperado. Há de se considerar que, desde que conheçam a si mesmos, se reconhecem neuroatípicos e a princípio esse seria o seu próprio referencial.

A forma como os neuroatípicos lidam com o diagnóstico é influenciada por suas vivências familiares e do passado, visto que, tendo sua identidade formada pelos estímulos recebidos de seu entorno, conseguem ou não lidar adequadamente com suas diferenças, sendo o diagnóstico em alguns casos motivo de profunda tristeza e luto por se sentirem taxados e incapazes e em outros sinônimo de alívio e possibilidade de recomeço, visto que permite a possibilidade de tratamento adequado e minimização de danos aos mesmos, além do conhecimento de si próprios.

Foi também evidenciado o quanto o trabalho se torna fonte de insegurança ao neurodivergentes, visto que, de modo unânime temem não ser adequados as organizações, o que impacta diretamente em sua autoestima. Assim, os entrevistados demonstraram não tratar o seu diagnóstico como “muleta” para serem parte, o que refletiu em insegurança ao requerer os direitos adequados para o alcance da equidade e os faz permanecer em muitos casos nas mesmas condições.

Por fim, concluiu-se o quanto a neurodiversidade ainda carrega estigmas em torno de si própria, mesmo nos casos de potencialidade quando para muitos as características positivas dos transtornos são tratadas como “superpoderes” ou algo extraordinário, ou no caso do uso de medicação que não é efetiva a todos.

Por meio da narrativa dos entrevistados, infere-se que o trabalho de modo abstrato representa parte significativa na realidade de suas vidas, sendo parte de seu propósito pessoal de evolução e de identidade, além de ser fonte de sustento e algo pertinente a todos os indivíduos mesmo que culturalmente.

Na realidade prática, o *corpus* aqui pesquisado apresentou questões em torno dos desafios enfrentados no trabalho por conta de suas características diferentes, buscando, em muitas situações, se adequar a todo custo, sobrecarregando sua saúde mental. Foi constatado que grande parte da comunidade neurodiversa não se sente segura para comunicar sobre seu diagnóstico em seu ambiente de trabalho por medo de discriminação, mas, em alguns casos quando as organizações possuem conhecimento e acolhem as diferenças neurológicas estes indivíduos conseguem potencializar algumas características como vantagens competitivas.

Conclui-se que questões de reconhecimento, atividades desafiadoras, responsabilidade, resolução de problemas difíceis, o uso do hiper foco, a possibilidade de ajudar outras pessoas e o estabelecimento de relações produtivas parecem ser grandes fontes de prazer aos neuroatípicos. Do mesmo modo, alto índice de produtividade, desempenho e resultados positivos podem inferir diretamente em sua autoestima de modo positivo.

Em torno dos sofrimentos experimentados no trabalho, é possível perceber que se sentem como “fraudes”, resultando em insegurança no trabalho, em dificuldades em seus relacionamentos interpessoais, comunicação improdutiva, comparação com os colegas e necessidade constante de adaptação ao socialmente aceito.

Assim, visando minimizar os danos experimentados na rotina do trabalho, a análise do que foi levantado permite definir as estratégias utilizadas como fuga do sofrimento de modo coletivo, por meio do apoio entre colegas de trabalho e estratégias individuais como segurar um copo para se lembrar de não falar tanto, olhar o rosto mas não diretamente nos olhos, ficar a toa alguns minutos para conseguir se concentrar e outras. Foi possível identificar ainda o quanto ferramentas de organização e planejamento se tornam grandes aliados da comunidade neuroatípica.

Deste modo, conclui-se o quanto os prazeres e os sofrimentos inerentes a comunidade neurodivergente são em muitos casos vivências similares aos da comunidade típica, porém, existem questões muito pertinentes as suas características e a forma como se comportam diante de determinadas situações se tornam fonte de grande sofrimento por não conseguirem se adequar. Assim, se torna necessário criar estratégias para o desenvolvimento de organizações

mais preparadas a gestão da neurodiversidade, voltadas a abraçar o potencial apresentado pela comunidade e a maximizar às vivências de prazer.

Como uma possível medida para a minimização dos danos, pode-se sugerir que temas como estes sejam mais divulgados, sejam colocados em pauta e permitam uma comunicação aberta em torno da neurodivergência no campo das organizações e do trabalho. Visto que o trabalho se mostra tão significativo à comunidade neurodivergente e à toda a sociedade como um espaço de encontro e de produção do bem-estar coletivo, é necessário que todos se tornem protagonistas de sua própria vida. Sabendo que atualmente existem organizações destinadas a desenvolver a neuroatipicidade e os processos de gestão voltados à comunidade, é possível acreditar que futuras legislações nacionais tramitem em um maior desenvolvimento das organizações neste quesito.

Por se tratar de uma pesquisa sensível, tratando de questões humanas, subjetivas e particulares, foram consideradas outras possibilidades de resultados, mas, estes são ancorados na compreensão e na experiência vivenciada com cada indivíduo que de modo verdadeiro compartilhou detalhes de sua história, permitindo uma compreensão aprofundada de questões emocionais de suas vidas.

Como sugestão para estudos futuros, propõe-se estudos que compilem a neurodivergência em relação ao trabalho de modo particular a cada uma das neuroatipicidades aqui tratadas, visto que, em suas características se apresentam como muito particulares, demandando uma atenção voltada a necessidade de cada grupo. Sugere-se também um estudo das organizações no Brasil que possuem uma política voltada a neurodiversidade, buscando compreender seus processos, gestão e projetos já existentes.

Por se tratar de um assunto ainda escasso na realidade do Brasil, sugere-se ainda um estudo que compile determinada organização no processo de implantação de um programa interno voltado ao recrutamento e desenvolvimento de neuroatípicos, favorecendo questões de habilidades sociais, estruturação do ambiente de trabalho de modo inclusivo e outros, buscando compreender as dificuldades, as experiências e os desafios enfrentados também pela gestão.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G.. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20–29, jul. 2004.
- ARAÚJO, A. G. R., Silva, M. A. D., & Zanon, R. B. Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão. **Psicologia Escolar e Educacional**, 27, e247367, 2023.
- ARAÚJO, A. J. DA S. et al.. Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 78–85, maio 2018.
- ARAÚJO, L. K. R.; OLIVEIRA, S. S.. Mapeamento dos Riscos Psicossociais no SAMU/DF. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. e184126, 2019.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53–66, 2007.
- AREOSA, J. O trabalho como palco do sofrimento. **International Journal on Work Condition**, n. 15, p. 81-95, 2018.
- AREOSA, J.. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. 15. 10.4000/**laboreal**.15270, 2019.
- AREOSA, J.. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 24, n. 2, p. 321–330, maio 2021.
- ARMSTRONG, M. *Essential Human Resource Management Practice, a Guide to People Management*. **New Delhi: Kogan Page Ltd**. 2010.
- AUSTIN, ROBERT D., AND GARY P. PISANO. "Neurodiversity as a Competitive Advantage." **Harvard Business Review** 95, no. 3 (May–June 2017): 96–103.
- BARBOSA, S. L. O Estudo de Caso da Pesquisa em Administração: Limitações do Método ou dos Pesquisadores. In: **XXXII ENANPAD, 2008**, Rio de Janeiro. **Anais... do XXXII ENANPAD**. 2008
- BAUER, T.. Cultura da diversidade: uma orientação teórica para a prática cultural de cooperação social. **Galáxia** (São Paulo), n. 33, p. 5–19, set. 2016.
- BENDASSOLLI, P. F. et al.. Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. **Psico-USF**, v. 20, n. 1, p. 1–12, jan. 2015.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 14, n. 1, p. 59-72, jun. 2011
Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172011000100006&lng=pt&nrm=iso
- BLASHFIELD, R. K., KEELEY, J. W., FLANAGAN, E. H., & MILES, S. R. The cycle of classification: DSM-I through DSM-5. **Annual review of clinical psychology**, 10, 25-51. 2014.
- BOUYER, G. C.. SOFRIMENTO SOCIAL E DO TRABALHO NO CONTEXTO DA ÁREA "SAÚDE MENTAL E TRABALHO". **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 1, p. 106–119, jan. 2015.

- BRÎNZEĂ, V.. Encouraging Neurodiversity In The Evolving Workforce – The Next Frontier To A Diverse Workplace. **Scientific Bulletin – Economic Sciences**, 18, 13-25., 2019.
- CARRERO, J. & KRZEMINSKA, ANNA & HÄRTEL, CHARMINE E. J.,. "The DXC technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action," **Journal of Management & Organization**, Cambridge University Press, vol. 25(4), pages 535-542, July. 2019.
- CERVO, Amado Luiz e BERVIAN, Pedro Alcino e SILVA, Roberto da. Metodologia científica. . São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall. . Acesso em: 20 mar. 2024. , 2007
- CONSOLI, M. A. ET AL. Uma Discussão Sobre a Utilização do Estudo de Casos como Método de Pesquisa em Ciências Gerenciais. In: **XXXII ENANPAD, 2008**, Rio de Janeiro. **Anais... do XXXII ENANPAD**, 2008.
- COPLAN, J., CROCKER, L., LANDIN, J., & STENN, T. Building supportive, inclusive workplaces where neurodivergent thinkers thrive: Approaches in managing diversity, inclusion, and building entrepreneurship in the workplace. **SAM Advanced Management Journal**, 86(1),21-30. 2021.
- COX, T. H., & STACY BLAKE. Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. **The Executive**, 5(3), 45–56. 1991. <http://www.jstor.org/stable/4165021>
- CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Pesquisa de métodos mistos. Porto Alegre: Penso, 2007.
- DAVIES J, HEASMAN B, LIVESEY A, WALKER A, PELLICANO E, REMINGTON A. Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. **PLoS ONE** 17(8): e0272420. 2022. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>
- DASHTIPOUR, P. & VIDAILLET, B.. Introducing the French Psychodynamics of Work Perspective to Critical Management Education: Why Do the Work Task and the Organization of Work Matter?. **Academy of Management Learning & Education**. 19. 10.5465/amle.2018.0128. 2019.
- DE BEER, J., HEERKENS, Y., ENGELS, J. ET AL. Factors relevant to work participation from the perspective of adults with developmental dyslexia: a systematic review of qualitative studies. **BMC Public Health** 22, 1083. 2022. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13436-x>
- DE MARTIN W. BAUER E GEORGE GASKELL. Petrópolis: **Editora Vozes**, 2002. 516 p. ISBN: 8532627277.
- DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 54 (4), 7-11. 1986.
- DEJOURS, C. . A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: **Cortez-Oboré**. 1992.
- DEJOURS, C. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail. **Revue Trans**, Montreal, Canadá: p. 131-156, 1993.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: **Atlas**, 1994.
- DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 1ª ed. Rio de Janeiro: **Fundação Getúlio Vargas**. 1999.

- DEJOURS, C. L' évaluation du travail à l' épreuve du réel. Critiques des fondements de l' evaluation. Paris: **INRA Editions**, 2003.
- DEJOURS, C.. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27–34, set. 2004.
- DEJOURS, C. O fator humano. Rio de Janeiro: **FGV Editora**, 2005.
- DEJOURS, C. Trabajo y sufrimiento: cuando la injusticia se hace banal. Madri: **Modus Laborandi**, 2009.
- DEJOURS, C. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In Lancman, S., & Sznelwar, L. I.; (Orgs.). Christophe Dejours Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, 5ª Ed., Brasília: **Paralelo**. 2011a .
- DEJOURS, C.. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, p. 363–371, jul. 2012.
- DEJOURS, C. Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité. Paris: **Bayard**. 2015.
- DEJOURS, C.; BARROS, J. de O.; LANCMAN, S. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 228-235, 2016. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/119227>.
- DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: **Dublinense**, 2017.
- DORNA, L. B. H.; MUNIZ, H. P.. Relações Sociais de Sexo e Psicodinâmica do Trabalho: a sexualização das defesas no trabalho de care. **Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 154–160, maio 2018.
- DOURADO, M. S.; HONÓRIO, L. C. O Trabalho de Médicos Oncologistas: Evidências Psicodinâmicas de Prazer e Sofrimento Ocupacional . **Revista Gestão Organizacional**, v. 12, n. 2, p. 3-23, 2019.
- DOYLE, N. Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults, **British Medical Bulletin**, Volume 135, Issue 1, September 2020, Pages 108–125, <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- DOYLE, N. AND MCDOWALL, A. "Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda", **Equality, Diversity and Inclusion**, Vol. 41 No. 3, pp. 352-382. 2022. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0172>
- EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR ECONOMIC AND FINANCIAL AFFAIRS, LUCIDI, F., MONTEAGUDO, J. Market reforms at work in Italy, Spain, Portugal and Greece, (F.Lucidi, editor, J.Monteagudo, editor) **Publications Office**. 2014. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/75925>
- EUROPEAN UNION NEWS. Organisations missing out on “pool of talent” by failing to support neurodivergent employees. 2019.
- FACAS, E. P., DUARTE, F. S., MENDES, A. M., & ARAUJO, L. K. R. Sofrimento ético e (in) dignidade no trabalho bancário: Análise clínica e dos riscos psicossociais. In Monteiro, J. K., Vieira, F. O., & Mendes, A. M. (Orgs.), **Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas** (pp. 233-256). Curitiba: Juruá. 2015.
- FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D de; RIBEIRO, L. P. O Processo de Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Inclusão ou Integração? Em

16 GPR 2011: **III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, João Pessoa/PB, p.1- 17, 20 nov. 2011.

FLEURY, M. T. L.. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18–25, jul. 2000.

FLYVBERG, BENT. Case study. In: DENZIN, Norman; LINCOLN, Yvonna (Eds.). **The Handbook of Qualitative Research**. 4 ed. Thousand Oaks, CA: Sage. P. 301-316.

FLOWER, REBECCA & HEDLEY, DARREN & SPOOR, JENNIFER & DISSANAYAKE, CHERYL. An alternative pathway to employment for autistic job-seekers: a case study of a training and assessment program targeted to autistic job candidates. **Journal of Vocational Education & Training**. 71. 1-22. 2019. 10.1080/13636820.2019.1636846.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M.. "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 6, n. 1, p. 93–104, jan. 2001.

GEORGE, A. & BENNETT, A. Case studies and theory development in the Social Sciences. London, **Cambridge**, MIT Press. 2011.

GIL, ANTONIO CARLOS. (Estudo de Caso: fundamentação científica, subsídios para coleta e análise de dados, como redigir relatório. São Paulo: **Atlas**. 2009.

GOMEZ, V. A.; CHATELARD, D. S.; ARAUJO, T. C. C. F. DE .. Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. 41, p. e192735, 2021.

GRANSHAW, S.I. Neural networks and neurodiversity. **Photogram Rec**, 36: 192-196. 2021. <https://doi.org/10.1111/phor.12376>

GUIMARAES JUNIOR, Sergio Dias; FERREIRA, João Batista de Oliveira. Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 18, n. 2, p. 381-389, jun. 2018
Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19846572018000200006&lng=pt&nrm=iso>. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>.

GUIMARÃES JÚNIOR, E. H. Como os Empreendedores Trabalham: Uma Leitura Psicodinâmica da Organização do Trabalho de um Grupo de Empreendedores . **REGEPE Entrepreneurship and Small Business**, v. 8, n. 1, p. 149-175, 2019.

HAN, B-C. Agonia do Eros Petrópolis: **Vozes**, 2017a.

HAN, B-C. Sociedade da transparência Petrópolis: **Vozes**, 2017b.

HAN, B-C. Topologia da violência Petrópolis: **Vozes**, 2017c.

HENDRICKS, D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. **Journal of Vocational Rehabilitation**, 32(2), 125–134. 2010.

HOUDEK, P. Neurodiversity in (Not Only) Public Organizations: An Untapped Opportunity? **Administration & Society**, 54(9), 1848–1871. 2022. <https://doi.org/10.1177/00953997211069915>

- HORWITZ, S.K., & HORWITZ, I.B. The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography. **Journal of Management**, 33, 6, 987-1015. 2007.
- HAMILTON, J. How Neurodiversity is Changing Work, **ITNOW**, Volume 62, Issue 1, Pages 56–57. 2020. <https://doi.org/10.1093/itnow/bwaa026>
- KHAN, M. H., GRABARSKI, M. K., ALI, M., & BUCKMASTER, S.. Insights into Creating and Managing an Inclusive Neurodiverse Workplace for Positive Outcomes: A Multistaged Theoretical Framework. **Group & Organization Management**, 0(0). 2022. <https://doi.org/10.1177/10596011221133583>
- KRUEL, A., & SANTOS, C. Estudo de caso ou caso para ensino? Uma análise de casos produzidos em um curso de especialização no Sul do Brasil. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32. 2008.
- 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. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, dez. 2003.
- LANCMAN, Selma (org.). Políticas públicas e processo de trabalho em saúde mental. Brasília, **Paralelo 15**. 2008.
- LARSON JR., J. R. Deep diversity and strong synergy: modeling the impact of variability in member's problem-solving strategies on group problem-solving performance. **Small Group Research**, 38, 3, 413-436. 2007.
- LAUDER K, MCDOWALL A AND TENENBAUM HR. A systematic review of interventions to support adults with ADHD at work—Implications from the paucity of context-specific research for theory and practice. **Front. Psychol.** 13:893469. 2022. doi: 10.3389/fpsyg.2022.893469
- LHUILIER, D.. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483–492, 2013.
- LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. DE S.; SILVA, E. P. E .. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 2, p. 703–728, maio 2018.
- MACEDO, Kátia Barbosa; MIRANDA, Fábio Jesus. Psicodinâmica do trabalho: da França ao Estado de Goiás: sua inserção na comunidade. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 24, n. 2, p. 215-224, jun. 2019.
- MACÊDO, K. B.; HELOANI, R. A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 45-59, 2018. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v21i1p45-59. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/146394>.
- MARTINS, F. C. D.; VOLTA, C. L. de C. C.; SANT'ANNA, E. S. PRAZER E SOFRIMENTO DE TRABALHADORES DE UMA REDE DE RESORTS: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. **Gestão & Regionalidade**, [S. l.], v. 38, n. 115, 2022. DOI: 10.13037/gr.vol38n115.7114. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/7114.

- MARTINS, G. A. Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisa no Brasil. **Revista De Contabilidade E Organizações**, 2(2), 9-18. 2008.
- MARX, K. O capital: Crítica da economia política. **Difel**. 1985.
- MATTELART, A. História da sociedade da informação (2a ed.). **Loyola**. 2006.
- MELLIFONT, D. Taming the Raging Bully! A Case Study Critically Exploring Anti-bullying Measures to Support Neurodiverse Employees. **South Asian Journal of Business and Management Cases**, 9(1), 54–67. 2020. <https://doi.org/10.1177/2277977919881406>
- MELLIFONT, D. Facilitators and Inhibitors of Mental Discrimination in the Workplace: A Traditional Review. **Studies in Social Justice**. 15. 59-80. 2021.
- MENDES, A. M., BORGES, L. O. & FERREIRA, M. C. Trabalho em transição, saúde em risco. Brasília: **Universidade de Brasília**. 2002.
- MENDES, A. M.. Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp. 65-87). São Paulo: **Casa do Psicólogo**. 2007.
- MENDES, A. M.. Prazer no Trabalho. In: Vieira FO, Mendes AM, Merlo ARC. (Org). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: **Juruá Editora**; 2013. p. 289-292.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 12, n. 2, p. 141-156, dez. 2009 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&nrm=iso>.
- MOORE, C. B., MCINTYRE, N. H., & LANIVICH, S. E. ADHD-Related Neurodiversity and the Entrepreneurial Mindset. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 45(1), 64–91. 2021.
- MORO, A. L. C.; CRUZ, C. W. Cisões e Ressignificações no Trabalho: Um Estudo com Municípios de Porto Alegre. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 7, n. 18, p. 373-409, 2020.
- NASCIMENTO, M.; DELLAGNELO, E. H. L.. Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico. **READ. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 24, n. 2, p. 135–166, maio 2018.
- NASH, L. There and Back Again: Neuro-Diverse Employees, Liminality and Negative Capability. **Work, Employment and Society**, 0(0). 2022. <https://doi.org/10.1177/09500170221117420>
- OLETO, A. F., MELO, M. C. O. L., & LOPES, A. L. M. Análise bibliométrica da produção sobre prazer-sofrimento no trabalho nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, 33(1), 60-73, 2013.
- OLIVEIRA, Juliana Nunes de; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto , v. 22, n. 2, p. 389-399, dez. 2014 .
- ORTEGA, F.. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. **Mana**, v. 14, n. 2, p. 477–509, out. 2008.

- ORTEGA, F. Deficiência, autismo e neurodiversidade. **Ciencia & Saude Coletiva**, 14, 67-77. 2009.
- PALACIOS, Agustina et al. Functional Diversity, Bioethics and Sociological Theory: a New Approach to Disability. Interstícios. **Revista sociológica de pensamento crítico**, v. 6, n. 1, p. 115–130, 2012.
- PAULI, C. G.; TRAESEL, E. S.; SIQUEIRA, A. C.. A Precarização do Trabalho dos Psicólogos Temporários no CREAS. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. e188301, 2019.
- PENA, L.; REMOALDO, P.. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 4, p. 147–159, out. 2019.
- PIRES, R. V.; CHAVEIRO, E. F. A expansão do agronegócio x psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano. Pegada - **A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 19, n. 2, 2018. DOI: 10.33026/peg.v19i2.5571. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5571>.
- PRISCOTT, T. AND ALLEN, R.A. ("Human capital neurodiversity: an examination of stereotype threat anticipation", **Employee Relations**, Vol. 43 No. 5, pp. 1067-1082. 2021. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0304>
- ROBERSON, Q., QUIGLEY, N. R., VICKERS, K., & BRUCK, I. Reconceptualizing Leadership From a Neurodiverse Perspective. **Group & Organization Management**, 46(2), 399–423. 2021. <https://doi.org/10.1177/1059601120987293>
- RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P.. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. spe, p. e36nspe19, 2020.
- RODRIGUES, P. E. B.; CALHEIROS, M. I. M. Q. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil e a Psicodinâmica do Trabalho. Farol - **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 16, p. 551-601, 2019.
- RODRIGUES, Fernanda Alves Bittencourt et al. Sofrimento laboral e estratégias de defesa referidas por técnicas de enfermagem de maternidades públicas. **Revista Enfermagem UERJ**, [S.l.], v. 29, p. e54601, mar. 2021. ISSN 2764-6149. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuernj/article/view/54601>>.
- ROUX, ANNE M., SHATTUCK, PAUL T., RAST, JESSICA E., RAVA, JULIANNA A., AND ANDERSON, KRISTY A. National Autism Indicators Report: Transition into Young Adulthood. Philadelphia, PA: Life Course Outcomes Research Program, A.J. **Drexel Autism Institute**, Drexel University, 2015.
- RUMIN, C. R.; GUEDES, J.; SCHMIDT, M. L. G.. Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. Psicol. cienc. prof., 2021 41, p. e222902, 2021.
- SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em Administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, art. 6, p. 250-269, 2009.
- SALEH, MATTHEW & BRUYERE, SUSANNE. Leveraging Employer Practices in Global Regulatory Frameworks to Improve Employment Outcomes for People with Disabilities. **Social Inclusion**. 6. 18. 10.17645/si.v6i1.1201. 2018.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, R. F. DE F.; DOS SANTOS, F. J. S. Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16, n. 2, p. 113-145, 25 jul. 2018.

SARTORI, S. D.; DE SOUZA, E. M. ENTRE SOFRIMENTO E PRAZER: VIVÊNCIAS NO TRABALHO DE INTERVENÇÃO EM CRISES SUICIDAS. *Revista Eletrônica de Administração*, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 106–134, 2018.

SARAIVA, L.; IRIGARAY, H. Política de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 103-119, 2009.

SCOTT M, JACOB A, HENDRIE D, PARSONS R, GIRDLER S, FALKMER T, ET AL. Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. **PLoS ONE** 12(5): e0177607. 2017. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>

SHAKESPEARE, T.; WATSON, N. Defending the Social Model, **Disability & Society**, 12:2, 293-300. 1997. DOI: 10.1080/09687599727380

SPOOR, J. R., BURY, S. M., & HEDLEY, D. Non-autistic employees' perspectives on the implementation of an autism employment programme. **Autism**, 25(8), 2177–2188. 2021. <https://doi.org/10.1177/13623613211012880>

STAKE, R.E. Case studies. In: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. (orgs). **Handbook of qualitative research**. 2nd. ed. Thousand Oaks: Sage. 2000.

STEINMETZ, G. Odious Comparisons: Incommensurability, the Case Study, and “Small N’s” in Sociology. **Sociological Theory**, 22(3), 371–400. 2004.

RICHARDS, J., SANG, K., MARKS, A. AND GILL, S. , "‘I’ve found it extremely draining’": Emotional labour and the lived experience of line managing neurodiversity", **Personnel Review**, Vol. 48 No. 7, pp. 1903-1923. 2019. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0289>

SARTORI, S. D.; SOUZA, E. M. DE .. Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 24, n. 2, p. 106–134, maio 2018.

SILVA, J. B. DA .; VASCONCELLOS, P. A.; FIGUEIREDO, V. C. N.. Trabalho e sofrimento: desafios da saúde mental de profissionais da assistência social. **Psicologia em Estudo**, v. 23, p. e2307, 2018.

SILVA RODRIGUES JUNIOR, N.; VAZ DOS SANTOS RIBEIRO, C. Psicodinâmica do trabalho: a dialética do prazer e sofrimento em residentes multiprofissionais de um hospital de ensino. **Tempus – Actas de Saúde Coletiva**, v. 11, n. 3, p. Pág. 193-215, 13 abr. 2018.

SINGER, J. Why can't you be normal for once in your life?: From a 'Problem with No Name' to a new category of disability. In Corker, M. and French, S. (Eds.). **Disability Discourse Open University Press UK**. 1999.

SOLDERA, L. M., & MOSCHETA, M. dos S.. Pesquisa, ética e direitos. **Psicologia Em Estudo**, 21(4), 549-550. 2017.

SOUSA-DUARTE, F. et al.. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades . **Psicologia em Estudo**, v. 27, p. e48172, 2022.

SPATARO, S. Diversity in Context: How Organizational Culture Shapes Reactions to Workers with Disabilities and Others who are Demographically Different. **Behavioral sciences & the law**. 23. 21-38. 10.1002/bsl.623. 2005.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S.. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 11–30, 2011.

SZULC, J.M., DAVIES, J., TOMCZAK, M.T. AND MCGREGOR, F.-L. "AMO perspectives on the well-being of neurodivergent human capital", **Employee Relations**, Vol. 43 No. 4, pp. 858-872. 2021. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2020-0446>

TELES, P. A. S., SANTOS, A. C. B. D., BUARQUE, B., & ROCHA, A. R. S. A relação prazer-sofrimento no contexto de trabalho de startups, à luz da psicodinâmica do trabalho. **Revista Organizações Em Contexto**, 17(34), 271–301. 2021. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/ROC.V17N34P271-301>

THOMAS, G. A Typology for the Case Study in Social Science Following a Review of Definition, Discourse, and Structure. **Qualitative Inquiry**, Berlin, v. 17, n. 6, p. 511–521.

THOMPSON, C. J.; LOCANDER, W. B.; POLIO, H. R. Putting consumer experience back into consumer research: the philosophy and method of existential-phenomenology. **Journal of Consumer Research**. Chicago, v. 16, p. 133-146. 1989.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V.. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. spe, p. 38–46, 2007.

TOMCZAK, M.T.; SZULC, J.M.; SZCZERSKA, M. Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 4696. 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696>

TRIVIÑOS, A.N.S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: **Atlas**. 2011.

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

UNGER, D. Employers' Attitudes toward Persons with Disabilities in the Workforce Myths or Realities? **Developmental Disabilities Research Reviews**, 17, 2-10. 2002. <http://dx.doi.org/10.1177/108835760201700101>

VASCONCELOS, A. DE .; FARIA, J. H. DE .. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, v. 20, n. 3, p. 453–464, set. 2008.

VERGARA, SYLVIA CONSTANT. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 3 ed. São Paulo: **Atlas**. 2000.

VINUTO, Juliana. A amostragem em Bola de Neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas (UNICAMP)*, v. 44, p. 201-218, 2015.

WALKER, N. Neurodiversity: Some basic terms and definitions. Neurocosmopolitanism: Dr. Nick Walker's Notes on neurodiversity, autism, and cognitive liberty. **Neurocosmopolitanism**. 2014. <https://neurocosmopolitanism.com/neurodiversity-some-basic-terms-definitions/>.

WALKOWIAK, EMMANUELLE. "Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace," **Technological Forecasting and Social Change**, Elsevier, vol. 168(C). 2021.

WHELPLEY, C.E., BANKS, G.C., BOCHANTIN, J.E. ET AL. Tensions on the spectrum: an inductive investigation of employee and manager experiences of autism. **J Bus Psychol** 36, 283–297, 2021. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09676-1>

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.

YIN, R. K. Case Study Research: Design and Methods, Applied social research Methods Series, Newbury Park CA, **Sage**. 1985/1989.

YIN, ROBERT K. Estudo de Caso, planejamento e métodos. 2.ed. São Paulo: **Bookman**. 2001.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: **Bookman**. 212 p. 2005.

ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; MORAES, T. D.. Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30, n. 2, p. 103–111, maio 2018.

APÊNDICE A
TÓPICOS GUIA

NOME:

IDADE:

ESCOLARIDADE:

SEXO:

FUNÇÃO ATUAL:

DIAGNÓSTICO NEURODIVERGÊNCIA:

GUIA I- NEURODIVERGÊNCIA

- I- Conte- me sobre sua história e como chegou ao diagnóstico...
- II- Conte-me o que mudou a partir do diagnóstico...
- III- Conte- me sua experiência na empresa em relação à neurodiversidade...

GUIA II- HISTÓRIA DO TRABALHO NA VIDA DO SUJEITO

- I- Conte- me sobre suas referências em relação ao trabalho...
- II- Conte- me sobre o seu histórico de trabalho...
- III- Conte-me sobre o sentido do trabalho para você...

GUIA III- PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

- I- Conte -me o que te deixa satisfeito no trabalho...
- II- Conte- me o que te deixa insatisfeito no trabalho...
- III- Conte-me sobre suas maiores conquistas na vida laboral...
- IV- Conte- me como seus colegas de trabalho te descreveriam...

GUIA IV- ESTRATÉGIAS DE DEFESA

- I- Conte- me sobre suas defesas em relação as suas dificuldades...
- II- Conte- me como você lida com as dificuldades do trabalho no seu dia-a-dia...