O PODER DAS DIFERENÇAS

Neurodiversidade em Foco



Ana Paula da Silva

Fundadora e CEO da Petit.RH

CONGREGARH 2026 · 30 de setembro

Centro de Eventos da PUCRS

vt soluções

A **gestão** *simplificada* de vale-transporte

Petit.RH

Pense numa pessoa que você ama muito.

Agora imagine que o mundo foi construído sem considerar como ela sente, pensa, aprende e se comunica.

vt soluções
A **gestão** *simplificada* de vale-transporte

1. Diversidade

Quem são os diversos — e por que a resposta muda a conversa sobre inclusão.

PRATICAR A EQUIDADE E A INCLUSÃO COMEÇA POR COMPREENDER O ASSUNTO

O que significa DEI?

D

Diversidade

Qualidade da demografia

E

Equidade

Qualidade de oportunidades

I

Inclusão

Qualidade das relações

Somos mais de

8 bilhões

de pessoas no mundo.

Você não é mais um.

Você é uma pessoa única — uma das soluções que a vida encontrou, entre muitas composições possíveis.



Quem são os diversos?

Os diferentes?

As minorias?

Os excluídos?

Os pobres?

Os outros?

vt soluções

A **gestão** *simplificada* de vale-transporte

Diversos somos todos.

Não vamos falar de alguns de nós. Vamos falar de todos nós.

Precisamos aprender a falar sobre características.

Inclusão de quem? De todos nós.

vt soluções
A **gestão** *simplificada* de vale-transporte

NOSSAS MUITAS CARACTERÍSTICAS, OU MARCADORES IDENTITÁRIOS

Singularidades

Opção política **Naturalidade** Experiências de vida Temperamento

Ideias Moradia **Sotaque** Descendência **Classe social**

Interesses Etnia Condições físicas Hobbies **Bairro**

Emprego Estilo de vida Estado civil **Língua** Gênero

SINGULARIDADES

Religião Renda **Atitudes** Raça/cor **Nacionalidade**

Orientação sexual Educação Identidade de gênero **Crenças**

Deficiência Hábitos pessoais Idade Estética Valores

Família **Maternidade / paternidade** Experiências

OS DOIS ERROS OPOSTOS

Nem apagar, nem reduzir

Não desconsidere e não deixe que desconsiderem uma característica sua.

Não se reduza e não deixe que te reduzam a uma característica sua.

Organizações são espaços para o desenvolvimento do potencial de cada pessoa.

As pessoas esperam duas coisas das organizações:

1. **Sentir-se únicas**
2. **Sentir-se parte**



O QUE AS EMPRESAS BRASILEIRAS JÁ ORGANIZARAM

Os grupos temáticos de DEI no Brasil

Mulheres	Pessoas com deficiência *o TEA está aqui*	LGBTQIA+	Pessoas negras	Gerações	Refugiados e migrantes
2011	2012	2013	2015	2020	2021

Instituto Ethos é um dos grandes responsáveis pela organização e discussão dessas pautas junto ao governo e associações empresariais.

O Autismo é atualmente considerado uma deficiência. As demais condições neurodirvergentes, não.

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

2. Neurodiversidade

Conceito, movimento, e quem são as pessoas neurodivergentes.

CONCEITO E ORIGEM

Neurodiversidade

Variações naturais do cérebro humano em sociabilidade, aprendizagem, atenção, humor e outras funções cognitivas.

Não é doença.

É diferença de funcionamento.

Essas diferenças trazem limitações.

E potencialidades.

O movimento equipara essas características à diversidade física, cultural ou de habilidades. **A limitação raramente está só na pessoa.** Ela aparece no encontro entre um jeito de funcionar e um ambiente que não contou com ele.

O conceito só existiu quando as pessoas neurodivergentes puderam, finalmente, descrever a si mesmas.

anos 90 Listas de e-mail reúnem pessoas autistas em escala pela primeira vez — e **por escrito**, o canal em que muitas se comunicam melhor. Sem intermediário clínico. É ali que a expressão "diversidade neurológica" começa a circular.

1998 Judy Singer, socióloga australiana **e ela própria autista**, fixa o termo numa tese.

2024 Correção formal na revista *Autism*, assinada por pesquisadores autistas: o conceito não foi cunhado por uma pessoa — foi construído coletivamente

NÃO É DOENÇA — É DIFERENÇA DE FUNCIONAMENTO

Neurotípico e neurodivergente

Neurotípico

Funcionamento neurocognitivo considerado "padrão".



Neurodivergente

Funcionamento neurocognitivo diferente do "padrão".

CADA CONDIÇÃO TEM UM DESAFIO — E UMA FORÇA

Condições neurodivergentes

TEA



Transtorno do Espectro Autista

Diferenças na comunicação social e nos padrões de comportamento, com formas únicas de sentir e processar o mundo.

A FORÇA

✦ **Foco, precisão e pensamento sistemático**

TDAH



Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade

Dificuldades de atenção, impulsividade e hiperatividade — que convivem com uma energia criativa intensa.

A FORÇA

✦ **Criatividade e soluções inovadoras sob pressão**

Dislexia



Dificuldade em identificar e decodificar palavras — com um jeito visual, criativo e único de pensar.

A FORÇA

✦ **Pensamento visual e soluções criativas**

AH/SD



Altas Habilidades / Superdotação

Capacidades acima da média, em uma ou mais áreas de conhecimento, que podem vir acompanhadas de desafios emocionais e sociais intensos.

A FORÇA

✦ **Pensamento crítico e criatividade elevada**

TOC



Transtorno Obsessivo-Compulsivo

Pensamentos intrusivos e comportamentos compulsivos que também se traduzem em habilidades valiosas.

A FORÇA

✦ **Meticulosidade e atenção a detalhes**

TAB



Transtorno Afetivo Bipolar

Alternância entre episódios maníacos e depressivos, com períodos de alta produtividade e criatividade.

A FORÇA

✦ **Criatividade intensa e visão singular**

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

Estima-se que

15 a 20% da população mundial é neurodivergente*

Brasil – 14,4 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência — 7,3% da população de 2 anos ou mais. O IBGE pesquisa a neurodivergência junto com as demais deficiências, então não existe número isolado. Censo 2022.

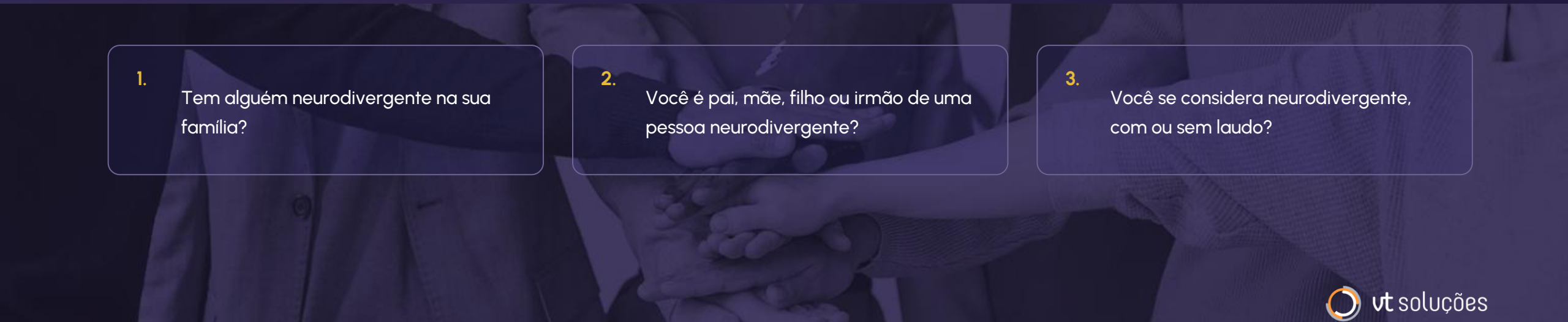
Censo 2022 - Autismo: 2,4 milhões de autistas diagnosticados no Brasil. (1,2%). Já , se fizermos uma projeção baseada na proporção americana (1:31), o número seria de 6,5 milhões crianças autistas (3,2%).

**Aplicado ao Brasil: entre 30 e 41 milhões de pessoas, tomando por base os 203 milhões contados no Censo 2022.*

1. Tem alguém neurodivergente na sua família?

2. Você é pai, mãe, filho ou irmão de uma pessoa neurodivergente?

3. Você se considera neurodivergente, com ou sem laudo?



***Doyle, N. (2020). "Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults". British Medical Bulletin, 135(1), 108–125.**

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

3. As forças a favor

O que as empresas de tecnologia descobriram, a inteligência artificial, a Lei de Cotas e a NR1.



A VIRADA

Algumas empresas de tecnologia pararam de tratar a contratação de pessoas neurodivergentes como responsabilidade social.

Passaram a tratar como estratégia de inovação.

NÃO É EXPERIMENTO — É PRÁTICA ESTABELECIDA HÁ MAIS DE DEZ ANOS

Quem já tem programa dedicado

2013

SAP

Autism at Work
16 países

2015

Microsoft

Autism Hiring
Program

2015

JPMorgan Chase

Autism at Work
Inspirado no modelo da SAP

2016

EY

Neuro-Diverse Centers
23 centros, 10 países

US$ 1 bi em valor gerado

2017

Itaú

Com a Specialisterne
O maior do Brasil

350 profissionais autistas

Mais de 40 empresas integram a mesa de empregadores ***Neurodiversity @ Work*** — entre elas Google, Boeing, Deloitte e Bank of America.

E NO BRASIL, ALÉM DO ITAÚ

Bradesco · XP · B3 · Braskem · Leroy Merlin · IBM · Johnson & Johnson · Banco Votorantim

Com apoio de consultorias especializadas como a Specialisterne Brasil e a aTip.

Nenhuma delas fez isso por bondade.

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

E NENHUMA DELAS PRECISOU DE ORÇAMENTO NOVO

O que elas mudaram

01

Processo seletivo

Demonstração prática no lugar da entrevista comportamental. Perguntas enviadas antes.

metodológica

02

Gestão

Instrução escrita, expectativa explícita, feedback direto sem subentendido.

comunicacional

03

Ambiente físico

Fone, controle de luz, uma sala silenciosa. É mobiliário, não reforma.

arquitetônica · instrumental

04

Liderança

Treinar o gestor direto, não só o RH. É aí que a inclusão morre ou vive.

atitudinal

Nada disso custa orçamento novo. Custa decisão.

PRIMEIRA FORÇA · O PENSAR DIFERENTE

Inteligência artificial

A IA aprendeu com o que a humanidade já escreveu, disse e decidiu. Por isso é muito boa em devolver o padrão.

Um texto bem escrito, uma análise organizada, um código que funciona. **Até ontem, isso separava um profissional de outro.**

Com a IA, qualquer um pode entregar o padrão.

Durante décadas, o RH selecionou pelo padrão: **conhecimento técnico, boa comunicação, fit cultural.** Agora o padrão está ao alcance de quase todos — e o valor pode estar passando para quem nunca coube nesses moldes.

O QUE A MÁQUINA NÃO ALCANÇA

- **Pensamento não linear**
  chegar ao resultado por um caminho que ninguém percorreu
- **Leitura não óbvia**
  ver o problema de um ângulo que não estava no manual
- **Hiperfoco**
  profundidade que a máquina imita, mas não sustenta

Quanto mais a média vira automática, mais valioso fica quem não pensa pela média.

E QUEM VENDE IA JÁ ENTENDEU ISSO

Alex Karp, CEO da Palantir*

"Existem basicamente duas maneiras de saber que você tem futuro [no mercado de trabalho].

Você tem um ofício manual, braçal.

Ou você é neurodivergente."

TBPN, março de 2026. Karp é disléxico assumido.

"There are basically two ways to know you have a future. One, you have some vocational training. Or two, you're neurodivergent."

*** Palantir Technologies:** empresa americana de software de análise de dados e inteligência artificial, nascida no setor de defesa e inteligência. Vale cerca de **US$ 300 bilhões** e tem pouco mais de **4.400 funcionários** — aposta alta em poucas pessoas.

Neurodivergent Fellowship

O programa de contratação que a Palantir criou para talentos neurodivergentes. **Não é bolsa nem estágio: quem entra é contratado em tempo integral, como engenheiro.**

- Lançada em dezembro de 2025
- Salário de US$ 110 a 200 mil por ano
- Nova York ou Washington
- Entrevista final com o próprio CEO

"Isto não é uma iniciativa de diversidade."

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

SEGUNDA FORÇA · OBRIGAÇÃO LEGAL – LEI DE COTAS

Brasil – 443 mil vagas esperando

964.675 vagas estão reservadas por lei para pessoas com deficiência no Brasil. Pouco mais da metade foi preenchida.



54% da cota preenchida · dados do eSocial, janeiro a junho de 2025

A obrigação existe desde 1991.

O que falta não é lei. É método para encontrar, selecionar e manter essas pessoas.

93,58% das contratações de PcD acontecem em empresas obrigadas a cumprir cota. **Fora da obrigação legal, quase ninguém contrata.**

QUEM ESTÁ TRABALHANDO

26,6%

das pessoas com deficiência estão ocupadas. Entre as pessoas sem deficiência, são 60,7%.

1,4%

é a fatia que elas ocupam nos empregos formais do país — sendo 7,3% da população.

As vagas esperam de um lado. As pessoas esperam do outro. O que falta é a porta entre os dois.

Cota e contratações: MTE / Secretaria de Inspeção do Trabalho, set/2025 · **Ocupação:** IBGE, PNAD Contínua 2022 · **População:** IBGE, Censo 2022

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

TERCEIRA FORÇA · OBRIGAÇÃO LEGAL - SAÚDE MENTAL

NR-1

Desde 26 de maio de 2026, o risco psicossocial entrou na mesma lista do risco físico, químico e ergonômico.

Mesmo peso, mesmas exigências. Saúde mental deixou de ser "questão comportamental" e virou risco ocupacional.

O QUE CONTA COMO RISCO PSICOSSOCIAL

Sobrecarga de trabalho	Metas inalcançáveis	Jornada e ritmo
Falta de autonomia	Relações e liderança	Assédio

A fiscalização não pergunta se você fez campanha. **Ela pede o inventário de riscos e o plano de ação.**

Portaria MTE 1.419/2024 incluiu o risco psicossocial no PGR · **Portaria MTE 765/2025** fixou o fim da fase educativa

O ambiente que adoece a pessoa neurodivergente é o mesmo ambiente que produz burnout na pessoa neurotípica.

Mapear risco psicossocial e incluir não são duas agendas. São a mesma.

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

4. O que podemos fazer

O que está nas suas mãos, a partir da próxima semana..

O que você já viu — e interpretou errado

O que aparece	Como costuma ser lido	O que pode ser
Precisa saber a pauta antes da reunião	*Rigidez, falta de jogo de cintura*	**Mudança de última hora gera ansiedade real**
Fala de forma muito direta	*Grosseria, falta de diplomacia*	**Comunicação literal**
Usa fone o tempo todo	*Isolamento, falta de espírito de equipe*	**Sensibilidade sensorial**
Mergulha num assunto só	*Obsessão, falta de visão do todo*	**Hiperfoco**
Não olha nos olhos na reunião	*Insegurança, desinteresse*	**Contato visual custa esforço**
Pede tudo por escrito	*Burocracia, desconfiança*	**Processamento melhor por texto**

Nenhuma leitura da coluna do meio é má-fé. São leituras razoáveis feitas com a informação errada.

O NOME DA COLUNA DO MEIO

Capacitismo

ableism

É a ideia de que pessoas com deficiência são **inferiores** àquelas sem deficiência — tratadas como **anormais ou incapazes**, em comparação com um referencial definido como perfeito.

É o que está por trás de cada leitura equivocada do slide anterior.

ONDE VOCÊ PODE AGIR

As dimensões da acessibilidade

Arquitetônica

O espaço físico.

Atitudinal

Preconceitos, estereótipos e estigmas.

Comunicacional

As barreiras de comunicação entre pessoas.

Programática

Políticas, normas e regulamentos.

Metodológica

A forma como o trabalho é feito.

Instrumental

As ferramentas e os recursos.

Você não precisa criar um programa afirmativo. Pode garantir o básico para quem já está dentro — e as três em laranja não dependem de obra nem de orçamento.

PARA A PRÓXIMA SEMANA

Oito ações

1. Aprenda mais sobre o tema
2. **Pergunte as necessidades das pessoas neurodivergentes**
3. **Preste atenção na sua linguagem**
4. **Adapte métodos de trabalho e ferramentas**
5. Não rotule
6. Ofereça suporte contínuo e feedback
7. Promova o diálogo entre a equipe
8. Seja gentil



Falar e agir sobre isso não é só cumprir uma norma, nem buscar um diferencial competitivo. É decidir que tipo de lugar a sua empresa vai ser. E quem puxa essa pauta, na maioria das empresas, é o RH.

Nenhum de nós escolheu como o próprio cérebro funciona.
O ambiente, a gente escolhe.

E é nele que cabe — ou não cabe — o outro.

Obrigada.

Ana Paula da Silva · Mãe atípica da Ana Flor

Um oferecimento

vt soluções
A gestão *simplificada* de vale-transporte

Petit.RH

ana.silva@petitrh.com
(48) 99139-2103