

Contratar neurodivergentes não é obrigação nem favor, é impulsionar resultados

Por Anderson Belem

Não é incomum vermos empresas levantarem a bandeira da inclusão e diversidade, buscando contratar pessoas de diferentes raças, gêneros e culturas. Agora, parece entrar na moda, o assunto da neurodiversidade. Não, não deveria ser nem bandeira, nem moda, deveria ser um princípio.

Afinal, a pergunta que sempre fica quando vemos notícias assim é se a chance dada a todos é realmente uma chance de desempenhar bem sua função na empresa e demonstrar resultados ou apenas a marca se apresentando como cool? Seria apenas um favor a estes profissionais ou a busca de estar em conformidade com a lei e cumprir cotas? O S de social do ESG é real ou fake?

Não sou fã de moda, nem de bandeiras estereotipadas. E me atrevo a dizer que o movimento de inclusão das pessoas neurodivergentes deveria passar muito longe disso. Afinal, a diferença no pensar e agir traz novas visões sobre o negócio e soluções que não podem ser encontradas por pessoas que pensam dentro da caixa.

Mas, antes de mais polêmica, vamos entender o que significa ser neurodivergente. O conceito da neurodiversidade é recente e foi proposto pela socióloga australiana Judy Singer em 1998. Ele se baseia na ideia de que as pessoas que apresentam um funcionamento neurocognitivo diferente do padrão comum não devem ser consideradas doentes ou com transtorno.

Atualmente, aproximadamente 15% da população mundial é classificada como neurodivergente. São pessoas que, em situações específicas, respondem de forma diferente daquilo que seria esperado, o que pode provocar até mesmo dificuldades de adaptação. Como exemplo, temos dislexia, TEA, TDAH e síndrome de Tourette.

Atrair e reter talentos neurodivergentes não deveria ser um favor, muito menos uma política para estar em conformidade com a exigência de cotas, mas um princípio para as empresas que desejam ter uma performance acima da média. Falo isso como um empresário neurodivergente diagnosticado com TDAH e Altas Habilidades/SD Criativo Produtivo apenas

Contratar neurodivergentes não é obrigação nem favor, é impulsionar resultados

aos 40 anos.

Hoje olho para trás e vejo que durante toda minha vida escolar e carreira profissional trilhei um caminho repleto de mal-entendidos e oportunidades perdidas até a fundação da Otimiza Benefícios. A startup nasceu justamente da minha visão diferente das coisas que levou a reengenharia no modelo de benefício do vale-transporte, poupando milhões de recursos que eram desperdiçados anualmente. Será que em seu quadro de colaboradores não há uma ideia neurodivergente sendo desperdiçada?

Apenas para ilustrar, o relatório, “a diversidade vence: como a inclusão é importante”, produzido pela McKinsey em 2020, demonstra que as equipes neurodivergentes superam as homogêneas em 36%, em termos de rentabilidade.

A neurodiversidade deve ser vista como um aspecto valioso da sociedade, não como um obstáculo a ser superado ou um favor para com pessoas doentes, pois não se trata disto. Integrar profissionais neurodivergentes é uma forma de trazer novas visões, inovações e alavancar o negócio. Mas também requer um planejamento cuidadoso e sensível. Os colegas de trabalho precisam ser educados e preparados para acolher estas pessoas de maneira efetiva e respeitosa.

É preciso desmistificar a neurodivergência no mercado de trabalho e apresentar os benefícios da pluralidade e diversidade acima de tudo. A verdadeira superação reside em aceitar nossas singularidades e entender que a inovação nasce da diversidade.

*Anderson Belem é CEO da Otimiza