



Artigo de pesquisa

Bruno Martini¹

ORCID 0009-0001-8379-5405

Jamille Secchi²

ORCID 0009-0000-3936-5881

Lívia Aparecida de Almeida e Sousa³

ORCID 0000-0001-6421-1614

FORMALIZANDO A INCLUSÃO DA NEURODIVERSIDADE NA INTELIGÊNCIA E NA DEFESA NACIONAL DO BRASIL

<https://doi.org/10.58960/rbi.2025.20.260>

Martini, Bruno, Jamille Secchi e Lívia Aparecida de Almeida e Sousa. 2025. "Formalizando a inclusão da neurodiversidade na inteligência e na defesa nacional do Brasil." *Revista Brasileira de Inteligência* (ABIN) 20: e2025.20.260.
<https://doi.org/10.58960/rbi.2025.20.260>.

Recebido em 26/11/2024
Aprovado em 07/05/2025
Publicado em 30/05/2025

.....
1 Doutorando em Ciências Aeroespaciais pela Universidade da Força Aérea (UNIFA), mestre em Dinâmica de Sistemas Costeiros e Oceânicos (UFPR). Acadêmico Visitante no Instituto de Política Espacial (SPI) da George Washington University (2023-2024). Membro do Laboratório de Simulação e Cenários Prospectivos (UNIFA), do Grupo de Astronomia e Física de Concórdia/SC (GAFC) e da International Academy of Space Studies (IASS).

2 Clínica Corpus Lab. Mestre em Saúde e Gestão do Trabalho (UNIVALI).

3 Universidade da Força Aérea (UNIFA). Doutora em Linguística Aplicada (UFRJ) e mestre em Ciência da Literatura (UFRJ). Pesquisadora do Laboratório de Simulação e Cenários Prospectivos (UNIFA) e revisora do Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica (INCAER).

Introdução

Em 19 de fevereiro de 2024, o engenheiro espacial Danilo Miranda (2024) postou na rede social profissional LinkedIn um currículo recebido de um garoto brasileiro de 8 anos, que se autodenominou “autista com Altas Habilidades e Superdotação”. Além de estar cursando o Nível Fundamental 1, o garoto incluiu em sua formação acadêmica cinco cursos online concluídos pela Agência Espacial Brasileira (AEB) e Astrofísica 1 pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Outro colega, engenheiro em microeletrônica e empreendedor, sugeriu que o garoto fosse mentorado por Miranda para aprender a “navegar” em um mundo ultra diverso e de interesses distintos, para que tivesse as condições de sobreviver, florescer e fazer a diferença no mundo que tanto busca. Ele expressou preocupação ao ver que muitos talentos fora do padrão, na fase adulta, sofrem discriminação e até mesmo punição por seu brilhantismo, perdendo oportunidades profissionais e relegando suas capacidades diferenciadas a hobbies ultrassofisticados.

Semanas antes, em 7 de fevereiro de 2024, um dos autores deste artigo havia participado do evento “AI and Neurodiversity” no think tank Center for Strategic & International Studies (CSIS) em Washington D.C., Estados Unidos da América (EUA), onde se discutiu um tema relacionado. Durante um debate, Lakshmi Raman, diretora de Inteligência Artificial da Central Intelligence Agency (CIA), Courtney Weinbaum, cientista sênior da RAND, Peter Kant, CEO da Enabled Intelligence e Kiersten Todt da Cybersecurity and Infrastructure Security Agency (CISA) debateram como líderes em inovação tecnológica, cibersegurança e inteligência artificial precisam incorporar mais indivíduos neurodiversos para criar forças de trabalho com maior diversidade de pensamento capazes de resolver problemas complexos e construir soluções mais eficazes.

Ainda não há uma definição clara para a palavra “neurodiversidade”. Segundo Abreu (2022), o conceito foi elaborado pela socióloga australiana especialista em autismo Judy Singer e pelo jornalista estadunidense Harvey Blume a partir de trocas de correspondências em 1996. O think tank estadunidense RAND (Weinbaum *et al.* 2023) descreveu neurodiversidade como “um termo genérico que abrange uma ampla gama de diagnósticos cognitivos, incluindo (mas não exclusivamente) Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção (TDA) e Transtorno do Déficit de Atenção/Hiperatividade (TDAH), dislexia, discalculia e síndrome de Tourette”, com a ressalva de que não é um termo médico e inclui diagnósticos cognitivos e de desenvolvimento. Sadzinski Junior *et al.* (2021) evidenciaram que ainda há pouca produção de estudos com o termo neurodiversidade no Brasil.

É importante ressaltar que o termo neurodiversidade refere-se à ideia de que diferenças neurológicas como autismo, TDAH, dislexia, entre outros, são variações naturais do funcionamento cerebral e devem ser compreendidas, respeitadas e valorizadas. Indivíduos neurodivergentes compreendem a realidade e os problemas por prismas diferentes, contribuindo assim para suas resoluções. Muitos possuem habilidades especiais como resolver enigmas, hiperfoco, hiperconcentração, atenção aos detalhes, memorização, raciocínio matemático e lógico, identificação de padrões, pensamento visual e lateral, além da disposição para ousar e experimentar opções não convencionais.

Este artigo propõe discutir a abertura das instituições de defesa e inteligência brasileiras à neurodiversidade, reconhecendo o potencial de indivíduos com autismo, TDAH e outras condições neurológicas para contribuir significativamente para a defesa nacional. Ao visar especificamente a defesa nacional do Brasil, prioritariamente contra ameaças externas e diferenciando-se da segurança contra ameaças internas, consideram-se as três forças armadas singulares: o Exército Brasileiro (EB), a Força Aérea Brasileira (FAB) e a Marinha do Brasil (MB), além da agência de inteligência de Estado da Presidência da República, a Agência Brasileira de Inteligência (ABIN). Contemplando também a iniciativa privada, incluem-se as empresas que compõem a Base Industrial de Defesa (BID). O tema torna-se ainda mais instigante ao considerar o significativo aumento no diagnóstico de algumas dessas condições em crianças, como o TDAH (Xu et al. 2018) e o TEA¹ (Salgado et al. 2022), cujas causas ainda são incertas. Segundo Martins (2022), via Ministério da Saúde, entre 5 a 8% da população mundial possui TDAH.

Esta pesquisa é de natureza exploratória e qualitativa, fundamentada em uma revisão bibliográfica narrativa. Foram analisados documentos técnicos, relatórios institucionais, artigos acadêmicos e fontes jornalísticas sobre neurodiversidade, inteligência e defesa nacional. As fontes foram selecionadas por sua relevância contemporânea e por abordarem diretamente os temas de empregabilidade de neurodivergentes e inovação organizacional em setores estratégicos. A análise concentrou-se na identificação de padrões de aplicação prática, desafios institucionais e propostas de políticas públicas inclusivas.

Com base na revisão da literatura, argumenta-se aqui a proposição original e exploratória de que a neurodiversidade é uma fonte inexplorada de benefícios para a inteligência e defesa do Brasil. A neurodiversidade amplia as

1 Importante destacar que o Transtorno do Espectro Autista apresenta três níveis de suporte, conforme o Manual Estatístico e Diagnóstico de Transtornos Mentais DSM-5-TR (APA 2022). Nem todos os autistas possuem habilidades cognitivas compatíveis com as funções de inteligência, sendo necessário avaliar caso a caso.

perspectivas, pois a diversidade de pensamento e abordagens na resolução de problemas aumenta as chances de gerar soluções inovadoras e criativas. Além disso, os países que valorizam e aproveitam melhor a neurodiversidade poderão obter uma vantagem estratégica sobre aqueles que não o fizeram (Austin *et al.* 2017; Davis 2021). Indivíduos neurodivergentes frequentemente percebem detalhes, padrões e tendências que outros podem não notar, o que pode ser extremamente útil na identificação de ameaças e oportunidades táticas e estratégicas. Portanto, este artigo destaca a importância de reconhecer a neurodiversidade como uma fonte de potencial e não como uma deficiência.

Metodologia

Este estudo adota uma abordagem exploratória e qualitativa, centrada na análise teórica e documental sobre a inclusão da neurodiversidade nos setores de inteligência e defesa nacional. A investigação fundamenta-se em uma revisão narrativa da literatura, associada à análise crítica de documentos oficiais, relatórios institucionais e iniciativas públicas e privadas tanto no Brasil quanto no exterior. Optou-se por essa estratégia metodológica em razão da escassez de dados empíricos sobre o tema no contexto brasileiro e da natureza inovadora da proposta.

Foram analisadas fontes primárias como editais públicos da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN), normativas das Forças Armadas, diretrizes ministeriais e documentos internacionais emitidos por instituições como a Central Intelligence Agency (CIA), National Security Agency (NSA), RAND Corporation e Secret Intelligence Service (SIS) do Reino Unido. Complementarmente, foram incluídas fontes secundárias de natureza acadêmica, como artigos científicos sobre neurodivergência, empregabilidade e inclusão organizacional, além de publicações jornalísticas e depoimentos em mídias sociais que ilustram a percepção pública e institucional sobre o tema.

A análise foi guiada por três questões orientadoras: (1) De que forma a neurodiversidade pode ser integrada produtivamente nas estruturas de inteligência e defesa do Brasil? (2) Quais barreiras normativas, estruturais e culturais dificultam essa integração? (3) Quais estratégias e políticas podem promover uma inclusão eficaz, ética e segura da população neurodivergente nesses setores?

Essa abordagem permite mapear práticas já existentes e apontar lacunas estruturais que impedem avanços concretos. Além disso, articula evidências internacionais com o contexto nacional, buscando oferecer proposições iniciais para políticas públicas mais inclusivas e inovadoras. Ao integrar elementos

normativos, técnicos e sociocognitivos, a metodologia adotada fortalece a consistência argumentativa e amplia o potencial de contribuição da presente pesquisa para os debates sobre diversidade e inovação no campo da defesa e da inteligência sem perder o foco na produtividade e eficiência dos serviços de defesa e inteligência para os interesses do Brasil.

As limitações desta abordagem concentram-se na ausência de dados quantitativos sistematizados, o que reforça a necessidade de estudos empíricos futuros. No entanto, o caráter exploratório permite levantar hipóteses, mapear direções de pesquisa e propor caminhos institucionais com base nas melhores evidências disponíveis.

Com a finalidade de tornar o percurso metodológico mais claro e didático, o quadro abaixo (Quadro 1) visa facilitar a compreensão dos dados analisados.

Quadro 1
Quadro do Percurso Metodológico

Tema	Fonte	Método de análise	Observações
Políticas públicas	Documentos da ABIN, MD, etc.	Análise documental	Normas de acesso e inclusão
Práticas internacionais	CIA, RAND, CSIS, empresas	Revisão de relatórios	Modelos referenciais
Aspectos sociocognitivos	Literatura acadêmica	Revisão bibliográfica	Neurodiversidade, TEA, TDAH, dislexia etc.

Fonte: elaboração dos autores (2025).

No próximo tópico, as vantagens competitivas neurodiversas são discutidas. Identificam-se as dificuldades para a incorporação da mão de obra neurodiversa na defesa e inteligência. E, então, são apresentadas as considerações finais com proposições de possíveis soluções e a recomendação de estudos futuros.

Incorporando a vantagem neurodiversa

Para além do TEA e TDAH, outras formas de neurodivergência – como dislexia, discalculia e síndrome de Tourette – também merecem atenção, especialmente se associadas a trajetórias educativas e socioeconômicas diversas. Iniciativas inclusivas devem considerar, por exemplo, a interseccionalidade entre neurodiversidade, gênero, raça, e classe social, ampliando o escopo de representatividade e impacto em prol da eficiência dos setores da defesa e inteligência nacional.

Segundo James A. Lewis, vice-presidente da CSIS, “a diversidade proporciona vantagem”. Afinal, as inteligências neurotípicas (que representam a vasta maioria da população) são mais previsíveis e mais facilmente antecipadas pelos adversários (CSIS 2024). A diversidade de pensamentos e perspectivas contribui para a geração de soluções inovadoras e a resolução de problemas de maneira mais criativa. Diferentes padrões de pensamento envolvidos na solução de um problema aumentam a probabilidade de serendipidades, ou seja, descobertas feitas por acaso. Conjuntos de soluções diferentes e inovadoras para um mesmo problema oferecem opções mais abrangentes para abordar uma situação, potencialmente levando a resultados mais eficazes. Segundo Raman (CSIS 2024), a CIA até tem usado o termo “neurodiverse advantage” (“vantagem neurodiversa”). Pessoas que veem o mundo de forma diferente são valiosas exatamente por isso.

Na defesa, aproveitar a vantagem neurodiversa pode levar a soluções alternativas, mais criativas e mais difíceis de serem antecipadas pelo adversário. Essa antecipação pode ser ainda mais necessária quando se considera que certos competidores estrangeiros já podem estar se utilizando desses benefícios. Ao menos algumas empresas dos EUA (CAI 2024) e agências de inteligência já estão declaradamente fazendo isso (CSIS 2024). A National Security Agency, em seu plano de recrutamento de 2020 (EUA 2020), informa como seus Gerentes do Programa para Recrutamento de Portadores de Deficiência participam de diversos eventos buscando pessoas com certas características desejáveis, incluindo condições neurodivergentes. A CIA, em sua estratégia de inclusão e diversidade (EUA 2022), coloca o aumento da taxa de contratação de neurodivergentes como seu segundo objetivo estratégico. No Reino Unido, o Intelligence Community's Design System (ICDS) descreve como tornar conteúdos mais acessíveis ao público neurodivergente em benefício da comunidade de inteligência britânica, como o Security Service (MI5), Secret Intelligence Service (SIS/MI6), Government Communications Headquarters (GCHQ) e seus parceiros (Reino Unido 2024).

Alguns neurodivergentes possuem capacidades que os colocam em vantagem em relação aos neurotípicos em certas atividades. O autismo, por exemplo, é caracterizado como um transtorno neurológico que afeta a comunicação, o comportamento e a capacidade de interação social. A condição não define nem limita a capacidade geral da pessoa com autismo, pois há habilidades específicas evidenciadas nas pessoas com espectro autista; dentre elas: a habilidade de se atentar a detalhes específicos que passam facilmente despercebidos por pessoas neurotípicas, memória excepcional, hiperfoco e capacidade analítica aguçada que facilita a identificação de padrões e o

processamento eficiente de informações complexas (Adams 2020; Baron-Cohen 2006; 2012; Baron-Cohen *et al.* 2009). Na Austrália, Austin *et al.* (2017) relataram como a Australian Defence Organization (ADO), em parceria com empresas especializadas, estava recrutando analistas cibernéticos dentro do espectro autista que dificilmente se candidatariam às vagas. Morgan McCardell deu entrevista relatando como seu autismo a ajudou a ser uma analista da National Geospatial-Intelligence Agency (NGA) dos EUA, identificando padrões em imagens satelitais no atual conflito na Ucrânia (CBS 2023).

Isso já abre um panorama que mostra como a inclusão de pessoas neurodivergentes pode ser benéfica nos ambientes de trabalho, podendo contribuir de forma significativa em operações, desde as mais simples até as mais complexas. Outro exemplo são os casos de pessoas diagnosticadas com TDAH, que normalmente são vistas como desatentas e agitadas, conforme seu diagnóstico, mas que possuem habilidades interessantes. Se exploradas, essas habilidades podem contribuir nos ambientes de trabalho, incluindo a segurança nacional. Por exemplo, criatividade (Boot *et al.* 2020), hiperfoco em determinadas tarefas (Ashinoff e Abu-Akel 2021), capacidade de multitarefas e pensamento rápido e capacidade de adaptação (WildAlaskanRed 2022, LethalityJane 2023).

Han *et al.* (2019), em uma revisão da literatura, reportaram como o TDAH pode ser mais frequente em atletas de alto rendimento em certos esportes, afetando seu rendimento positivamente em alguns aspectos e moldando suas escolhas por tais atividades físicas. Sua intensa dedicação nos treinamentos frequentemente resulta até em uma maior taxa de contusões e um tempo mais prolongado para sua recuperação. Atletas olímpicos como Michael Jordan e Michael Phelps já declararam ter TDAH (Vlad e Lungu 2017).

É possível recorrer e demonstrar, segundo pesquisas e estudos recentes, as mais variadas habilidades e capacidades diferenciadas associadas a alguns indivíduos diagnosticados com cada uma das condições abarcadas pela neurodiversidade. No entanto, tal detalhamento não é o objetivo deste artigo. A intenção é apenas enfatizar que, embora as dificuldades e “limitações” sejam frequentemente ressaltadas quando se pensa em neurodivergentes, há inúmeras habilidades e capacidades raras inerentes a essas pessoas. É preciso trazer à tona essas qualidades para que elas possam contribuir com todo seu potencial e serem vistas de maneira integral e produtiva pela sociedade, e não apenas como alguém “diferente”.

Os obstáculos autoimpostos para a seleção de pessoal na defesa e inteligência

Nem todos os neurodivergentes possuem habilidades especiais úteis aos setores da defesa e inteligência ou são aptos a exercer essas atividades, exatamente da mesma forma que ocorre com os neurotípicos. O argumento aqui defendido é evitar desperdiçar certos talentos úteis apenas por não se enquadrarem nos métodos de recrutamento tradicionais atuais. E, a partir daí, buscar soluções inteligentes que aproveitem todo o potencial latente para o desenvolvimento do Brasil no cenário globalizado e altamente competitivo.

Historicamente e globalmente, as comunidades de defesa e inteligência podem ter restringido a qualidade de suas atividades por limites autoimpostos, como não recrutar mulheres, pessoas fora dos limites máximos e mínimos de altura, peso ou em certas condições de saúde para determinadas funções que poderiam ser realizadas com alto desempenho. Muitas dessas limitações já se mostraram improdutivas e foram alteradas nos métodos de contratação e alistamento de pessoal. Somente em tempos mais recentes as Forças Armadas têm se aberto a novas possibilidades de inclusão social. Em 1980, a Marinha permitiu o ingresso oficial de mulheres pela primeira vez nas Forças Armadas do Brasil, e até hoje o fazem apenas por meio das escolas preparatórias de oficiais (Lombardi *et al.* 2009) ou concursos públicos. Entretanto, planeja-se que em 2025 mulheres poderão se alistar, inclusive como soldados de infantaria, com ingresso previsto para 2026 (Feitoza 2024). A partir de 2011, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou casais homossexuais aos heterossexuais, alguns militares passaram a declarar cônjuges do mesmo sexo como dependentes no cadastramento previdenciário e no sistema de saúde militar, sendo o primeiro caso oficializado em 2013 no Exército (Stochero 2013).

Segundo os “índices mínimos de aptidão de conscritos para o Serviço Militar nas Forças Armadas”, a altura mínima exigida é de 1,55m e para alturas acima de 1,95m a admissão está condicionada à proporcionalidade biotipológica. Há ainda requisitos mínimos de acuidade visual, senso cromático e capacidade auditiva (Brasil 1992). A Instrução Normativa nº 8 de 2017 estabelece critérios para a prova de capacidade física para os concursos públicos para ingresso nos cargos de Agente de Inteligência e Oficial de Inteligência da ABIN, que prevê provas de corrida e natação, salvo em certos casos de comprovada deficiência física compatível com a função (Brasil 2017a).

As avaliações psicológicas nos concursos públicos são regidas pela Instrução Normativa nº 11 de dezembro de 2017, conforme testes psicológicos aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), que determinam se o candidato preenche os requisitos ou apresenta as habilidades necessárias para atuar no cargo em questão (Brasil 2017b). Um diagnóstico neurodivergente não é critério de eliminação desde que o candidato apresente as habilidades necessárias para atuar no cargo do Plano de Carreiras e Cargos da ABIN. Mesmo assim, a avaliação quanto ao cumprimento dessas demandas poderia ser revista à luz da ativa inclusão da vantagem neurodiversa para funções específicas ainda não regulamentadas.

De acordo com todos os editais de contratação da ABIN (Brasil 2018), certos conhecimentos obrigatórios, como especificidades do Direito Administrativo, são fatores limitantes questionáveis, não apenas para o público neurodiverso, mas também para muitos outros perfis intelectuais não afeitos a esta ou outras disciplinas. Tais editais tendem a ser excessivamente padronizantes e intelectualmente excludentes, enquanto a atividade de inteligência demanda cada vez mais diversidade intelectual para resolver os complexos desafios contemporâneos.

Diante do avanço científico e tecnológico disruptivo - como nas atividades de guerra e inteligência eletrônica e cibernética, operações espaciais, IA e robótica - e das crescentes demandas analíticas, é válido questionar se os critérios atuais de seleção em defesa e inteligência contemplam adequadamente o potencial de profissionais com perfis cognitivos diversos, inclusive aqueles que, mesmo dentro dos espectros neurodiversos, demonstrem habilidades compatíveis e até altamente adequadas a tais funções. Por exemplo, nem todos os soldados precisam estar fisicamente aptos para correr empunhando fuzis; alguns precisam apenas estar atualizados com os últimos avanços tecnológicos e científicos ou, até mesmo, apenas possuir uma capacidade natural de pensar de forma distinta da média. Da mesma forma, nem todos os Oficiais Técnicos de Inteligência e Agentes de Inteligência da ABIN precisam ser nadadores habilitados em direito e geografia; basta que sejam altamente competentes em funções específicas de grande relevância para a inteligência de Estado.

Pode ser necessário transcender a rigidez dos requisitos estabelecidos no alistamento militar e nos concursos públicos, incluindo o ainda em planejamento para a carreira civil do Ministério da Defesa (Rodrigues e Ribeiro 2023). As Forças Armadas, a ABIN e as empresas da Base Industrial de Defesa (BID) precisam repensar seus métodos de seleção de pessoal para atrair e recrutar

essas pessoas. E após o recrutamento, é essencial criar um ambiente que permita a integração e o desenvolvimento desses indivíduos. Como discutido no evento da CSIS (2024), uma das abordagens pode ser simplesmente perguntar-lhes o que necessitam em seu local de trabalho ou se precisam de um escritório físico quando podem realizar suas tarefas remotamente, com horários flexíveis e metas ou prazos de produtividade definidos. Para alguns membros da comunidade neurodiversa, até mesmo o acesso convencional ao prédio pode ser um desafio ou um impedimento, como dirigir até o local, usar crachás, senhas ou interagir com recepcionistas ou seguranças. Outras vulnerabilidades comuns a muitos indivíduos neurodivergentes podem incluir problemas de adequação social, possíveis falhas de expressão verbal, hipersensibilidade a estímulos sensoriais, entre outras.

Estudar a diversidade neurológica auxilia na compreensão de como o cérebro sustenta a mente (Nobre e Van Ede 2020). Diferentes tipos de cérebros oferecem mais percepções e ampliam a compreensão sobre o funcionamento da mente humana. Por isso, embora se reconheça o valor da integração entre IA e humanos, pouco se discute sobre a consideração da multiplicidade de intelectos humanos. Peter Kant (CSIS 2024), um desenvolvedor privado de IA, ressalta a importância de integrar o intelecto neurodiverso à IA e ao aprendizado de máquinas para uma representatividade mais fiel da inteligência humana. Afinal, se a IA busca simular o funcionamento do cérebro humano, a neurodiversidade é uma parte historicamente negligenciada desse processo.

Historicamente, as diferenças neurológicas foram estigmatizadas e mal compreendidas. Contudo, à medida que pesquisas evidenciam e as empresas reconhecem o valor da inclusão e diversidade, muda-se lentamente o padrão social de compreender a neurodivergência, abrindo espaço para a atuação profissional dessas pessoas (de Freitas 2016). Indivíduos neurodivergentes têm muito a oferecer às organizações, desde habilidades únicas até perspectivas inovadoras. Investir na inclusão e apoio a essas pessoas promove justiça social e impulsiona inovação e sucesso organizacional a longo prazo. A CAI, por exemplo, é uma empresa de soluções tecnológicas que se diferencia no mercado pelo pioneirismo no emprego ativo da comunidade neurodiversa como estratégia de marketing (CAI 2024). Empresas comprometidas com inclusão e diversidade são vistas mais positivamente por clientes, parceiros e colaboradores potenciais.

Empresas da Base Industrial de Defesa (BID) encontrariam maior flexibilidade que o Estado para fazer adaptações normativas e logísticas. A defesa e inteligência do Brasil certamente já contam com indivíduos neurodiversos que

podem esconder sua condição para evitar rótulos prejudiciais. O dilema da acomodação, como descrito por Weinbaum *et al.* (2023), ocorre quando um funcionário poderia se beneficiar de adaptações específicas às suas necessidades, mas hesita em se declarar deficiente devido ao possível impacto em sua reputação. Contribui para essa mudança de paradigma na sociedade o fato de um número crescente de celebridades declararem publicamente suas condições neurodiversas (Budryk 2021).

Para exemplificar a aplicação da neurodiversidade na inteligência e defesa, destacam-se as áreas como análise de dados e cibersegurança. Alguns indivíduos com autismo, por exemplo, podem ter habilidades notáveis para analisar grandes volumes de dados e identificar padrões (Austin *et al.* 2017; CBS 2023). Na cibersegurança, algumas pessoas com TDAH podem se sobressair pela capacidade de multitarefa e pensamento rápido, qualidades valiosas na defesa contra ataques cibernéticos (LethalityJane 2023). Além disso, indivíduos hiperfocados podem acelerar a conclusão de projetos específicos. Assim, enfatiza-se a importância de integrar a vantagem neurodiversa nas estratégias da comunidade de defesa e inteligência do Estado.

Considerações Finais

Embora desafiadora, a inclusão de neurodivergentes no local de trabalho pode dinamizar a cultura organizacional e fomentar inovação. Essa diversidade estimula a criatividade e a resolução de problemas, promovendo um ambiente mais inclusivo e equitativo, valorizando pessoas historicamente subestimadas pelo mercado e aproveitando suas raras e até únicas particularidades em prol da produtividade institucional.

É essencial que iniciativas para incorporar a neurodiversidade se estendam além das instituições federais e privadas da BID. Para propósitos de defesa nacional brasileira, precisam ser também pensadas iniciativas pelo próprio Ministério da Defesa (MD), Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), entre outros ministérios relacionados e seus órgãos componentes, em especial os órgãos de segurança pública. Cada um desses precisa fomentar discussões internas e externas sobre revisar seus métodos de contratação, condições de trabalho e planos de carreira à luz do potencial para vantagem competitiva pela inclusão da comunidade neurodiversa. Isso implica repensar requisitos para servidores, focando nos desafios contemporâneos em vez de se restringir aos sistemas atuais de alistamento e concursos. Novos estudos para a realidade de cada órgão ou realidade profissional precisam ser estimulados e fomentados. Isso abriria mais uma possibilidade para interações interdisciplinares entre

profissionais de defesa, inteligência, psicologia e psiquiatria.

Promover conhecimento sobre neurodiversidade é crucial para superar estigmas. Sem esforços para mudar paradigmas, aumentam-se os estereótipos sociais e as dificuldades de interação. Políticas inclusivas são fundamentais antes da contratação proativa de neurodivergentes, garantindo igualdade de oportunidades e suporte necessário. Oferecer treinamentos e material informativo aos servidores contribui para a conscientização. Ambientes acolhedores aumentam o engajamento dos servidores, reduzindo rotatividade e custos com recrutamento e treinamento. A identificação de servidores neurodiversos existentes é vital para mapear obstáculos e facilitadores institucionais, encorajando-os a romper com o dito dilema da acomodação.

Algumas vagas deveriam ser reservadas para contratar pessoal com qualidades analíticas específicas. Por exemplo, testes online para certas funções poderiam ser mais realistas e inclusivos do que concursos públicos, adaptados para diferentes estímulos mentais, tais como através de textos imagéticos, áudios, ilustrações, vídeos, linguagem matemática etc. (Reino Unido 2024). No Exército (EB), Força Aérea (FAB) e Marinha (MB), vagas para Oficiais Temporários poderiam ter maior flexibilidade para funções que exigem habilidades especiais, como em criptografia, metadados, robótica, programação, operações espaciais, cibernéticas, etc. E assim como as Forças Armadas estabeleceram Oficiais Temporários, poderia ser pensado para a ABIN cargos de Oficiais Técnicos de Inteligência Temporários (OTIT) e Agentes Técnicos de Inteligência Temporários (ATIT), que estivessem sujeitos a um plano de carreira mais curto, sem direito à aposentadoria na função, desonerando o Estado, desobrigando-o de sua responsabilidade quanto a potenciais inadequações de saúde dos aprovados, protegendo-o por contratos de confidencialidade e ainda aproveitando habilidades especiais que de outra forma seriam desperdiçadas pelo Estado, tornando-o mais inclusivo, oferecendo ao acompanhamento de saúde, psicológico, condicionamento físico e/ou fisioterapia e oportunidades de trabalho e capacitação de alto nível.

Futuras pesquisas científicas precisam investigar tais demandas institucionais para a variabilidade do espectro de mentes neurodiversas, possivelmente priorizando de início as mais comuns e com maior potencial de retorno produtivo, como (talvez) o TEA, TDA e TDAH. A proposta é mudar a cultura de contratação e retenção, criando ambientes de trabalho empáticos e inclusivos, com segurança psicológica e a promoção de um diálogo aberto e transparente. A inclusão visa não só ao bem-estar dos indivíduos marginalizados, mas também à competitividade e à produtividade das instituições e, em última análise, à

qualidade da inteligência de Estado e da defesa nacional.

A neurodiversidade pode trazer benefícios significativos, como a ampliação da perspectiva, vantagem competitiva e melhor compreensão de ameaças e oportunidades. Exemplos práticos de sua aplicação no Brasil incluem a análise de dados, desenvolvimento de IA e a cibersegurança, onde as habilidades únicas de indivíduos neurodivergentes podem ser aproveitadas. Estes autores defendem que os desafios contemporâneos são demasiadamente complexos e difíceis para não incluírem a neurodiversidade.

De forma propositalmente introdutória, este artigo demonstra a importância de se explorar a vantagem neurodiversa na inteligência e defesa nacionais para se obter vantagens estratégicas e competitivas. A neurodiversidade, compreendida como um espectro de variações neurológicas, é vista não como uma deficiência, mas como uma riqueza natural do funcionamento cerebral que pode tornar as instituições de inteligência e defesa mais eficientes, eficazes e inovadoras diante dos complexos e dinâmicos desafios globais contemporâneos.

Conforme o Centro de Controle e Prevenção de Doenças dos Estados Unidos, cerca de 1 em cada 36 crianças no país está dentro do espectro autista. E como publicou Martins (2022), no Brasil, estima-se que o TDAH afete entre 5% a 8% da população. No entanto, ainda há escassez de dados nacionais sobre a inserção de neurodivergentes em funções estratégicas como as de inteligência. De maneira semelhante, não existem estatísticas públicas sobre a quantidade de profissionais neurodiversos nas Forças Armadas ou na ABIN. Pesquisas futuras podem preencher essa lacuna e apoiar o desenho de políticas baseadas em evidências quantitativas. Outra possível linha seria mapear os perfis cognitivos mais frequentes em concursos de inteligência e defesa, a fim de propor adequações mais inclusivas, assim como identificar atuais servidores com algum diagnóstico neurodivergente. Entrevistas com esses servidores podem apontar possíveis caminhos para as melhorias requeridas nos métodos de seleção de pessoal para a defesa e a inteligência, no ambiente de trabalho e nos processos internos.

É esperado que este artigo seja prolífero, atraindo a atenção de mais profissionais para o assunto da neurodivergência, da neurotipia e de seus processos cognitivos e neurológicos, estimulando a colaboração acadêmica multidisciplinar de profissionais da ABIN e MD com psicólogos, psiquiatras e outros pesquisadores também nesta temática de vanguarda.

Agradecimentos

Este estudo contou com financiamento da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) na forma de uma bolsa de estudos do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE) concedida ao primeiro autor para estudar de novembro de 2023 a agosto de 2024 na George Washington University em Washington, D.C., Estados Unidos da América (EUA). Agradecemos também ao Grupo de Pesquisa Ensino Militar: Estratégias Formativas e Prospectivas, inserido no Laboratório de Simulações e Cenários (LSC) do Centro de Estudos Estratégicos (CEE) da Universidade da Força Aérea (UNIFA).

Referências

- Abreu, Tiago. 2022. *O que é neurodiversidade?* Goiânia: Cãnone Editoração Ltda.
- Adams, Carol A. 2020. "Neurodiversity at Work Benefits Everyone – Why Companies Are Hiring Autistic People." *The Conversation*, 24 de setembro de 2020. <https://theconversation.com/neurodiversity-at-work-benefits-everyone-why-companies-are-hiring-autistic-people-146788>.
- APA (American Psychiatric Association). 2022. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 5ª edição. Washington: American Psychiatric Association.
- Ashinoff, Brandon K., e Ahmad Abu-Akel. 2021. "Hyperfocality: the forgotten frontier of attention." *Psychological Research* 85 (1): 1–19. <https://doi.org/10.1007/s00426-019-01245-8>.
- Austin, Robert D., Michael Fieldhouse, Aiyaswami Mohan, and Peter Quinn. 2017. "Why the Australian Defence Organization is recruiting cyber analysts on the autism spectrum." *Harvard Business Review*, 7 de dezembro de 2017.
- Baron-Cohen, Simon. 2006. "The hyper-systemizing, assortative mating theory of autism." *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry* 30 (5): 865–872. <https://doi.org/10.1016/j.pnpb.2006.01.010>.
- Baron-Cohen, Simon. 2012. "Autism and the technical mind: children of scientists and engineers may inherit genes that not only confer intellectual talents but also predispose them to autism" *Scientific American* 307 (5).
- Baron-Cohen, Simon, Emma Ashwin, Chris Ashwin, Teresa Tavassoli e Bhismadev Chakrabarti. 2009. "Talent in autism: hyper-systemizing, hyper-attention to detail and sensory hypersensitivity." *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences* 364 (1522): 1377–1383. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0337>.
- Boot, Nathalie, Barbara Nevicka e Matthijs Baas. 2020. "Creativity in ADHD: goal-directed motivation and domain specificity." *Journal of Attention Disorders* 24 (13): 1857–1866. <https://doi.org/10.1177/1087054717727352>.
- Brasil. 1992. Decreto nº 703 de 22 de dezembro de 1992. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d703.htm.
- Brasil. 2017a. Instrução Normativa nº 8 ABIN/GSI/PR de 28 de dezembro 2017. Agência Brasileira de Inteligência.

- Brasil. 2017b. Instrução Normativa nº 11 ABIN/GSI/PR de 28 de dezembro 2017. Agência Brasileira de Inteligência.
- Brasil. 2018. Edital nº 1 do Concurso Público para Provimento de Vagas nos Cargos de Oficial de Inteligência, de Oficial Técnico de Inteligência e de Agente de Inteligência. Agência Brasileira de Inteligência, 2 de janeiro de 2018.
- Budryk, Zack. 2021. "More Celebrities Are Coming Out as Autistic. That Makes a Huge Difference." *Washington Post*, 8 de setembro de 2021.
- CAI. 2024. "CAI Neurodiverse Solutions." <https://www.cai.io/neurodiverse-solutions/overview>.
- CBS. 2022. "Autistic Analysts Help U.S. Spy Agency." *CBS This Morning*, 21 de abril de 2022. https://www.cbs.com/shows/video/_XCOWqlrt7c6xXBE-6GC0xliHGTQlWhhx/.
- CSIS (Center for Strategic and International Studies). 2024. "AI and Neurodiversity. Strategic Technologies Program, Diversity and Leadership in International Affairs Project." Acessado em 7 de fevereiro de 2024. <https://www.csis.org/events/ai-and-neurodiversity>.
- Davis, Tre. 2021. "Airman Advocates for Neurodiversity in Military." *U.S. Air Force*, 6 de agosto de 2021.
- De Freitas, Ana Beatriz Machado. 2016. "Da concepção de deficiência ao enfoque da neurodiversidade." *Revista Científica de Educação* 1 (1): 86–97.
- EUA (Estados Unidos da América). 2020. *FY2020 National Security Agency Affirmative Action Plan*. National Security Agency (NSA). https://www.nsa.gov/Portals/75/documents/about/diversity/2020_AAP_External_Web_Report_ACCESSIBLE.pdf.
- EUA (Estados Unidos da América). 2022. *2022-2023 CIA Diversity and Inclusion Strategy*. Central Intelligence Agency. <https://www.cia.gov/static/c26da464843c5aee8217ef3919b19638/2020-2023-DI-Strategy.pdf>.
- Feitoza, Carlos. 2024. "Forças Armadas vão permitir o alistamento militar feminino pela primeira vez em 2025." *Folha de São Paulo*, 1º de junho de 2024. <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2024/06/forcas-armadas-vao-permitir-alistamento-militar-feminino-pela-1a-vez-em-2025.shtml>.
- Han, Doug H., David McDuff, Donald Thompson, Mary E. Hitchcock, Claudia L. Reardon e Brian Hainline. 2019. "Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder in elite athletes: A Narrative Review." *British Journal of Sports Medicine* 53 (12). <http://dx.doi.org/10.1136/bjsports-2019-100713>.

- LethalityJane. 2022. "It's Pretty Much Common Knowledge in a Lot of Technical Military MOS's That a Bunch of Our Peers Have Undiagnosed ADHD or Autism." Twitter (postagem de usuário), 23 de junho de 2022. <https://twitter.com/LethalityJane/status/1540119983849558016>.
- Lombardi, Maria Rosa, Cristina Bruschini e Cristiano M. Mercado. 2009. "As Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: A Marinha do Brasil." *Textos FCC* 30.
- Martins, Fran. 2022. "Entre 5% e 8% da população mundial apresenta Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade." Ministério da Saúde. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/entre-5-e-8-da-populacao-mundial-apresenta-transtorno-de-deficit-de-atencao-com-hiperatividade>.
- Miranda, Danilo. "Recebi hoje esse belo currículo!" LinkedIn (postagem de usuário). <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7165301119810834433/>.
- Nobre, Anna Christina, e Freek Van Ede. 2020. "Under the mind's hood: what we have learned by watching the brain at work." *Journal of Neuroscience* 40 (1): 89-100. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0742-19.2019>.
- Reino Unido. 2024. "The UK Intelligence Community Design System (ICDS)." Version 2.21.0. Secret Intelligence Service (SIS). <https://design.sis.gov.uk/accessibility/needs/neurodiversity>.
- Rodrigues, Larissa e Leonardo Ribeiro. 2023. "Defesa quer criar carreira própria para diminuir dependência de militares na estrutura do ministério." CNN Brasil, 12 de abril de 2023.
- Sadzinski Junior, Anastácio, Sheila Wayszceyk e Andrea Soares Wu. 2021. "Neurodiversidade: levantamento das produções nacionais." *Revista Humanitaris* 2 (2): 156-166.
- Salgado, Nathalia, Jessica Pantoja, Rafael Viana e Rodrigo Varotti Pereira. 2022. "Transtorno do espectro autista em crianças: uma revisão sistemática sobre o aumento da incidência e diagnóstico." *Research, Society and Development* 11 (13): e512111335748. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i13.35748>.
- Stochero, Tahiane. 2013. "Justiça manda Exército reconhecer companheiro de sargento gay." G1, 8 de agosto de 2013. <https://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2013/08/justica-manda-exercito-reconhecer-companheiro-de-sargento-gay.html>.

- Vlad, Alexandru Robert e Andreea Ioana Lungu. 2017. "Can a person with attention deficit hyperactivity disorder be an athlete?" *Acta Marisensis-Seria Medica* 63 (3): 110-114. <https://doi.org/10.1515/amma-2017-0030>.
- Weinbaum, Cortney, Omair Khan, Teresa D. Thomas e Bradley D. Stein. 2023. *Neurodiversity and National Security: How to Tackle National Security Challenges with a Wider Range of Cognitive Talents*. RAND Corporation, RR-A1875-1. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1875-1.html.
- WildAlaskanRed. 2022. "Add to That My Ability to Hyper-Focus. EOD Is the Perfect Job for Someone with ADHD." Twitter (postagem de usuário), 24 de junho de 2022. <https://twitter.com/WildAlaskanRed/status/1540431593138839552>.
- Xu, Guifeng, Lane Strathearn, Buyun Liu, Binrang Yang e Wei Bao. 2018. "Twenty-year trends in diagnosed attention-deficit/hyperactivity disorder among US children and adolescents, 1997–2016." *JAMA Network Open* 1 (4): e181471. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.1471>.