

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
Ensino Médio Com Habilitação Profissional de Técnico em Recursos
Humanos

Giovana Maria Hergesel Rocha
Jamile Fernanda Kerne
Maria Paula Caetano Luiz
Matheus Pietro Medeiros De Lima
Thaemy Olívia De Souza

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEURODIVERGENTES
NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios enfrentados e a importância da
adaptação.

ITAPETININGA

2025

GIOVANA MARIA HERGESEL ROCHA
JAMILE FERNANDA KERNE
MARIA PAULA CAETANO LUIZ
MATHEUS PIETRO MEDEIROS DE LIMA
THAEMY OLÍVIA DE SOUZA

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEURODIVERGENTES
NO MERCADO DE TRABALHO:** Desafios enfrentados e a importância da
adaptação.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
exigência parcial para a obtenção da Habilitação
Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo
Tecnológico de Gestão de Negócios, da Escola Técnica
Estadual de Itapetininga, sob orientação da

Prof.^a Angela Maria da Cruz.

ITAPETININGA

2025

Dedicamos este trabalho a todos os educadores que fizeram parte da nossa vida acadêmica, nos proporcionando mais conhecimento em diversas áreas, vocês moldaram nosso caráter ao longo dessa jornada, nossa profunda gratidão.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, queremos agradecer a Deus por ter nos ajudado a concluir esse Trabalho de Conclusão de Curso, que nos proporcionou mais conhecimento na área de Recursos Humanos, compreendendo os desafios enfrentados por pessoas neurodivergentes nos mercados de trabalho. Graças a Ele, tivemos força para continuar e não desistir, Ele nos deu sabedoria, graça e paciência para finalizarmos esse projeto com excelência e dedicação. Sem Deus, não conseguiríamos chegar até aqui.

Agradecemos também a nossa família, nosso alicerce, por sempre ter nos apoiados nos momentos difíceis, por todo amor, carinho e pelo incentivo incondicional durante todo ano em que produzimos nosso trabalho. O apoio e carinho de vocês fizeram toda a diferença.

Nossa profunda gratidão à nossa orientadora, Angela Maria da Cruz, pela paciência que teve ao corrigir nosso tcc, sua dedicação em nos ajudar e pelas contribuições valiosas ao longo deste trabalho. Sua orientação foi essencial para que esse projeto se concretizasse com qualidade e profundidade.

Aos nossos amigos que sempre estiveram ao nosso lado nos momentos de cansaço, desabafo, incertezas e nas conquistas. Nossa eterna gratidão por acreditarem em nós, pelas palavras de conforto, pelos conselhos e por nos lembrarem que não estávamos sozinhos nessa caminhada.

*“Não precisamos curar a neurodiversidade.
Precisamos aceitá-la.” – Jonathan Mooney, autor e
ativista.*

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo destacar as dificuldades enfrentadas por indivíduos neuroatípicos no mercado de trabalho, como pessoas com TEA, TDAH, dislexia, entre outros. A observação traz desde o conceito da neurodiversidade até as barreiras que pessoas atípicas encontram ao ingressar no âmbito corporativo, aspectos que dizem respeito a processos seletivos inadequados e falha na compreensão. A análise mostra que ajustar métodos de seleção não diz respeito apenas à ética empresarial, mas uma técnica para consolidar a equipe e implementar a inovação, também aborda os tipos de recrutamento e seleção tradicionais, além disso, demonstra como utilizá-las no espaço laboral, proporcionando adoção de abordagens mais flexíveis e inclusivas, como entrevistas fundadas em planos práticos e a implementação a partir de ferramentas baseadas em avaliação, ao adotar tecnologias associado a apoio, adaptações no local de trabalho, para garantir a igualdade e autonomia. A metodologia utilizada inclui entrevistas, formulários e pesquisas de campo para demonstrar o interesse e os benefícios da inclusão desses indivíduos. Os resultados destacam que a inclusão eficaz não se delimita a contratação, mas envolve desenvolvimento profissional, investindo em capacitações e em práticas contribuindo para retenção de talentos e criando políticas e programas de sensibilização e treinamentos de gestores, visando um ambiente corporativo justo e acessível, ou seja, a neurodiversidade no trabalho não é apenas uma responsabilidade social, mas uma estratégia para o crescimento das organizações. Por fim, a importância das pessoas neurodiversas promove um ambiente de trabalho mais empático, colaborativo e competitivo no mercado atual.

Palavras- chave: neurodivergentes, neurodivergência , mercado de trabalho, TEA. TDAH, dislexia.

ABSTRACT

This study aims to highlight the challenges faced by neurodivergent individuals, such as those with Autism Spectrum Disorder (ASD), Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), and dyslexia, in the labor market. It explores the concept of neurodiversity and examines the barriers these individuals encounter when entering corporate environments, including inadequate recruitment processes and a lack of understanding. The analysis demonstrates that adapting selection methods is not only an ethical imperative but also a strategic approach to strengthening teams and fostering innovation. Traditional recruitment and selection practices are evaluated alongside more inclusive approaches, such as practical task-based interviews, assessment tools, assistive technologies, and workplace adaptations that promote equality and autonomy. The methodology employed includes interviews, surveys, and field research to underscore the importance and benefits of inclusion. Findings reveal that effective inclusion extends beyond hiring, encompassing professional development, training investments, talent retention strategies, and the implementation of awareness programs and managerial training. These efforts aim to cultivate a fair and accessible corporate environment. Ultimately, neurodiversity in the workplace emerges not only as a social responsibility but as a catalyst for organizational growth. The inclusion of neurodivergent individuals contributes to a more empathetic, collaborative, and competitive work culture in today's market.

Keywords: neurodivergent , neurodiversity , labor market, ASD, ADHD, dyslexia.

LISTA DE FIGURAS

QUADROS

Quadro 1: Guarda-chuva Neurodivergente	24
Quadro 2: Como neurodivergente, qual a maior dificuldade que você encontra no seu trabalho?	33

GRÁFICOS

Gráfico 1- Gráfico do questionário: sobre os gêneros dos participantes	30
Gráfico 2-Gráfico do questionário: sobre a faixa etária dos participantes	30
Gráfico 3- Gráfico do questionário: sobre a etnia dos participantes	31
Gráfico 4- Gráfico do questionário: sobre o tipo de neurodivergência dos participantes	31
Gráfico 5-Gráfico do questionário: se está trabalhando	32
Gráfico 6- Gráfico do questionário: sobre quando tempo demorou para conseguir um trabalho	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADHD - Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)

HPD - Transtorno de Personalidade Histriônica

DID & OSDD - Transtorno Dissociativo de Identidade & Outros Transtornos

CPTSD - Transtorno de Estresse Pós-Traumático Complexo

ABI/TBI - Lesão Cerebral Adquirida / Lesão Cerebral Traumática

GAD - Transtorno de Ansiedade Generalizada

BPD - Transtorno de Personalidade Borderline

NPD - Transtorno de Personalidade Narcisista

HSP - Pessoa Altamente Sensível

PTSD - Transtorno de Estresse Pós-Traumático

ASPD - Transtorno de Personalidade Antissocial

FASD - Transtorno do Espectro Alcoólico Fetal

OCD - Transtorno Obsessivo-Compulsivo

TEA - Transtorno do Espectro Autista

RH - Recursos Humanos

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	11
1.2. Justificativa	12
1.3 Objetivos:	12
1.3.1. Objetivos Gerais:	12
1.3.2. Objetivos Específicos:	12
2.RECRUTAMENTO	13
2.1. Conceito	13
2.2. Recrutamento Interno	13
2.3. Recrutamento externo	14
2.4. Recrutamento Misto	14
3.SELEÇÃO	15
4. OS PASSOS PARA UM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EFICAZ	16
4.1. Abertura da vaga	16
4.2. Triagem de currículos	16
4.3. Entrevistas	17
4.4. Testes e Dinâmicas	18
5. PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO NEURODIVERGENTE	19
5.1. Gestão inclusiva	19
5.2. As leis da inclusão social nas empresas	20
6.NEURODIVERGENTES NO MERCADO DE TRABALHO	22
6.1. Conceito e origem do termo “neurodiversidade”	22
6.2. Neurodivergentes no trabalho	23
6.2.1.O Transtorno do Espectro Autista (TEA)	24
6.2.2. Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)	25
6.3. Benefícios da inclusão no mercado	26
6.4. Desafios	27
6.5. Apoio psicológico	28
7. METODOLOGIA	29
7.1. Questionário	29
7.2. Entrevista estruturada	34
7.2.1. Entrevista do Funcionário, Davi Barrota	34
7.2.2. Entrevista da entrevistadora, Ana Flávia Rodrigues de Queirós.	35
8.CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
GLOSSÁRIO	43
APÊNDICE	44
APÊNDICE A - Entrevista estruturada com a auxiliar administrativo	44
APÊNDICE B - Entrevista estruturada com o colaborador neurodivergente	45
APÊNDICE C - Questionário online	46

1.INTRODUÇÃO

A diversidade no mercado de trabalho tem sido muito discutida no âmbito profissional. Entre elas, a neurodiversidade, que significa que cada indivíduo tem um perfil único com habilidades cognitivas e comportamentais, nela se abrangem uma variedade de condições neurológicas, como TEA, TDAH, Dislexia, entre outros. Devido a essa busca de inclusão, este trabalho se faz necessário para entender os desafios e as adaptações para pessoas atípicas nas organizações, além de promover a compreensão desses transtornos para a sociedade e em especial para profissionais da área de Recursos Humanos no processo de Recrutamento e Seleção.

Apesar da crescente conscientização da temática, os profissionais neurodivergentes ainda enfrentam situações de desconforto e dificuldade nas organizações, levando a discriminação e a exclusão desses colaboradores, isto porque as empresas não estão adaptadas para acomodar diferentes formas de processamento cognitivo, afetando até mesmo o relacionamento interpessoal.

Durante o processo de Recrutamento e Seleção, os profissionais de Recursos Humanos devem ter a iniciativa positiva para que exista uma inclusão com qualidade, afinal uma cultura inclusiva ajuda a promover a valorização das habilidades específicas de cada funcionário. Dessa forma, é importante a aplicação de um processo de seleção adaptado considerando as características de cada indivíduo e as limitações de cada um.

Este estudo é de suma importância, pois o bem-estar profissional depende de um ambiente que promova saúde mental, apoio entre os colegas e principalmente a acessibilidade, desde o momento da seleção até a demissão de um colaborador. A inserção da pessoa neurodivergente é uma realidade que deve ser abordada nas empresas implementando programas de recrutamento e treinamento, para poderem alcançar o seu máximo potencial. Nesse sentido o objetivo da pesquisa é reconhecer a necessidade e a importância de uma gestão inclusiva, a fim de reduzir o estigma e conscientizar a sociedade.

1.2. Justificativa

O estudo baseia-se no atual cenário social, onde as empresas estão empenhadas em assegurar a inclusão de pessoas atípicas dentro das organizações. A ausência de políticas de inclusão dificulta a integração desses profissionais. É necessário desmistificar a neurodiversidade e fomentar a inclusão no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a proposta é conscientizar e apresentar soluções para essa questão, enfatizando sempre a relevância do departamento de Recursos Humanos na inclusão de todos.

1.3 Objetivos:

1.3.1. Objetivos Gerais:

Analisar e identificar os processos de recrutamento e seleção, observando as dificuldades enfrentadas pelas pessoas atípicas no mercado de trabalho, visando implantar meios de adaptação.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Identificar as dificuldades enfrentadas por pessoas atípicas no mercado de trabalho.

Estudar a divergência do RH em recrutar e selecionar pessoas neurodivergentes com habilidades necessárias para suas organizações.

Analisar as implementações adotadas pelas empresas para a inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho.

2.RECRUTAMENTO

2.1. Conceito

Recrutamento é uma palavra que tem sua origem na área militar, quando um indivíduo é recrutado e convocado, obrigatoriamente, ao atingir uma determinada idade. Mas no campo empresarial, o recrutamento começa a ser utilizado na primeira revolução industrial, período inicial das grandes fábricas e na alta demanda de mão de obra operária qualificada.

Em relação ao conceito de recrutamento, os autores Toledo e Milione (1983), definem ser a atividade inicial de busca e atração de mão de obra qualificada para a organização, sendo uma forma de trazer novos colaboradores para a empresa. Mas, para isso, a colaboração tem que saber suas necessidades e informar ao público para que as pessoas que tenham as determinadas habilidades entrem em contato com a empresa.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização. (CHIAVENATO, 2002, p.198)

O objetivo desse processo, segundo Freeman Stoner (1999, p.278), é conseguir candidatos para que a organização possa contratar um profissional habilitado para a ocupação, assim evitando prejuízo financeiro para a empresa. Esta atividade é uma forma em que a empresa mantém suas relações públicas, comunicando-se além do mercado de trabalho externo, mas também com os seus próprios colaboradores, dando as chances de crescer na empresa ou mudar para outra área de seu interesse.

2.2. Recrutamento Interno

O Recrutamento Interno procura colaboradores que já atuam na instituição que está disponibilizando a vaga, tendo como objetivo motivar e criar oportunidades de crescimento profissional. É um método muito utilizado, onde o funcionário é treinado para fazer outras funções, adquirindo uma visão geral da empresa, podendo elevar o cargo do nível hierárquico. Segundo Chiavenato, há aspectos positivos e negativos nesse método. Alguns pontos positivos destacam a existência de possibilidades de crescimento dos funcionários, que tendem a se empenhar mais na função em que trabalham, promovendo lealdade. Colaboradores internos estão acostumados com a missão, visão e valores da empresa, otimizando tempo e recursos. Os pontos negativos salientam as desavenças de interesses pelos empregados não reconhecidos, com isso, a negligência na hora

de escolher esse caminho é a falta de funcionários com novas propostas, guiados por uma acomodação, ou seja, não permitindo a renovação do quadro de funcionários.

2.3. Recrutamento externo

O recrutamento externo é onde as organizações procuram colaboradores fora do ambiente de trabalho, tornando esse método mais utilizado em cargos de início de carreira. Com isso, as empresas expõem em jornais e plataformas empregatícias (Linkedin). De acordo com Chiavenato 2004, o processo deve ser visto como uma forma de alterar a empresa para incluir novos conceitos. Esse processo tem como pontos positivos a entrada de novos colaboradores, que beneficiam em novas ideias, atraindo profissionais qualificados com formação superior, com isso, a organização é mantida atualizada em acordo com o ambiente externo, enriquecendo o capital humano da organização. Por outro lado, demanda tempo para ser executado, pois a chegada de um novo funcionário na empresa pode estabelecer uma insegurança maior, quanto se alguém de dentro da organização fosse promovido, podendo gerar uma desmotivação entre as equipes e a resistência em aceitar um novo colaborador.

2.4. Recrutamento Misto

Recrutamento misto é uma combinação do recrutamento interno e externo, ou seja, a organização pode analisar se existem recursos disponíveis na empresa no ambiente interno, no entanto, também considera candidatos externos para encontrar opções mais qualificadas.

O recrutamento misto se caracteriza pela vaga da pessoa que se transferiu devido ao recrutamento interno, ocasionando, então, um recrutamento externo, nesse tipo de recrutamento pode ocorrer de duas formas para a contratação do novo funcionário, pode-se recorrer ao recrutamento externo como ao interno (Coradini e Murini 2009).

Tem como vantagens a flexibilidade e as decisões estratégicas, que consistem em avaliar os talentos internamente e recorrer ao mercado de trabalho em extrema necessidade, contribuindo com o equilíbrio entre a inovação e continuidade, identificando o valor dos colaboradores recentes enquanto recrutam novos candidatos para melhorar a equipe, auxiliando na diminuição dos gastos e trazendo melhoria para o planejamento orçamentário no setor de Recursos Humanos. As desvantagens desse tipo de recrutamento são a complexidade, exigindo uma coordenação de canais distintos, o que pode se tornar desafiador para organizações de porte pequeno com recursos limitados, expondo a dificuldade de selecionar e avaliar cada candidato de maneira eficaz, tornando o processo mais extenso. Caso não seja administrado adequadamente, pode-se tornar uma prática inconsistente, atingindo negativamente a reputação da empresa no mercado de trabalho.

3. SELEÇÃO

A seleção ocorre após o recrutamento. Como diz Chiavenato (1983), a seleção é escolher a pessoa certa para o cargo correto. De uma forma mais abrangente, é aquele que, entre os candidatos recrutados, mais se adequa à função, com a visão de continuar ou aumentar a eficiência, produtividade, qualidade, potencial e o desempenho do pessoal e da empresa. Pois este é o início de uma nova etapa na organização.

A empresa, conhecendo suas necessidades, irá buscar ferramentas para questionar se os candidatos realmente têm o comportamento e a visão que ela precisa. Esta atividade é uma forma de impedir que candidatos não adequados entrem na corporação. É uma filtragem mais profunda do que a do recrutamento, possuindo restrições.

Ferramentas de seleção são técnicas utilizadas para observar e analisar os candidatos que participam do processo de seleção e comparar com os requisitos exigidos pelo cargo. Devem ter um caráter prognóstico, identificando traços pessoais que podem prever o comportamento futuro do candidato como funcionário da empresa (KNAPIK, 2008, p. 148)

Como bem nos assegura Chiavenato (2006, p. 190), a seleção tem que se apoiar em um padrão ou critério, que tem como base as características do cargo. Para isso existem diversos métodos de avaliação, mas alguns podem ser descartados dependendo do tipo de recrutamento realizado.

4. OS PASSOS PARA UM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EFICAZ

Para contratar um novo colaborador, a organização deve seguir algumas etapas para selecioná-lo, pois é por meio do recrutamento que as empresas divulgam suas oportunidades para que as pessoas que possuam determinadas características possam se candidatar. Esse processo é de extrema importância e engloba um conjunto de técnicas que visam atrair e selecionar candidatos com potencial, que ofereçam o que a organização está procurando. O fundador da consultoria de RH mundial, Robert Half(1948), afirmava que o tempo que gastamos na contratação é um tempo bem gasto, pois ele garante uma estratégia de recrutamento bem pensada e uma empresa preparada para contratar com confiança.

4.1. Abertura da vaga

Para ter uma visão integral das necessidades e o seu principal objetivo, a empresa deve fazer um planejamento. A organização deve definir os requisitos, descrevendo o cargo e a formação necessária para o preenchimento da vaga (experiência, escolaridade, conhecimentos técnicos e específicos), elaborando um levantamento dos pontos que o candidato precisa possuir. É fundamental que a empresa defina os detalhes como: cargo, remuneração, área destinada, atividades exercidas, tipo de contrato e os benefícios que a organização vai oferecer. Com uma estrutura formada, a empresa inicia a divulgação da vaga, fase principal para atrair candidatos, podendo ser interna ou externa através de uma diversidade de canais, como: Rede social, escola e universidades, plataformas online e *networking* profissional (rede de contato de profissionais).

4.2. Triagem de currículos

O termo currículo que origina do latim “*Curriculum vitae*” significa curso de vida, é um documento essencial para todo cidadão ao ingressar no mercado de trabalho. A primeira etapa inicia-se na triagem dos currículos recebidos, processo que deve ser feito com critérios para que não se eliminem muitos candidatos. Ao analisar, deve-se validar a trajetória intelectual e a formação profissional de forma estratégica para estar alinhado com a cultura empresarial da organização.

Realizar uma boa triagem de currículos é de extrema importância, pois é a primeira eliminatória do processo seletivo, o recrutador deve analisar cautelosamente as habilidades, observando as *hard skills*, que definem o conceito de técnicas que podem ser aprendidas por meio de uma formação específica como: idiomas, informática e certificados profissionalizantes no geral, como também as *soft skills* que são habilidades comportamentais tais como empatia, inteligência

emocional e uma boa comunicação, essas são coisas valorizadas nas empresas. Buscar entender o perfil dos candidatos para ver se encaixam com a visão e os valores da empresa é crucial nesse processo. É preciso estabelecer as características profissionais que serão analisadas para que, a longo prazo, a contratação realizada traga bons resultados.

4.3. Entrevistas

Os candidatos escolhidos na triagem de currículos são direcionados a realizar uma entrevista, que permite o primeiro encontro entre contratante e o possível funcionário. Este momento é crucial, pois é onde o profissional avalia analisar não apenas as competências técnicas, mas também a compatibilidade com a cultura organizacional da empresa e as habilidades de relacionamento pessoal.

[...] a entrevista pessoal tem outras aplicações, como na triagem inicial do recrutamento, seleção de pessoal, aconselhamento e orientação profissional, avaliação de desempenho, desligamento etc. Para que se tenha uma boa análise, o empregador deve elaborar perguntas específicas e critérios de avaliação, sendo assim justo com todos os pré-selecionados (Chiavenato 2009, p. 178).

É uma técnica fundamental que deve ser realizada com muita atenção. O Recrutador deve elaborar perguntas objetivas para avaliar o perfil profissional, podendo ter um roteiro preestabelecido, semiestruturado ou sem roteiro definido. Neste roteiro inclui a preparação do ambiente onde acontecerá a entrevista, treinamento dos entrevistadores, e a revisão das perguntas. O autor Chiavenato (2010) sugere algumas atitudes que devemos ter ao entrevistar alguém para que se tenha uma entrevista bem-sucedida, sendo elas:

- Examinar seus preconceitos pessoais;
- Evitar perguntas “armadilhas”;
- Ouvir com atenção;
- Omitir opiniões;
- Evitar anotações e registros durante a entrevista.

Além disso, existem diversos modelos de entrevista, como: Padronizada, Estruturada, Diretiva, Coletiva e Online. Elas seguem todas a mesma abordagem, o que as diferencia é o ambiente e a estruturação das perguntas.

4.4. Testes e Dinâmicas

Essa fase é opcional e vai conforme o gosto da empresa, mas ela pode proporcionar um conhecimento mais profundo do novo colaborador ao colocá-lo em ação. Testes de personalidade, de liderança e proatividade, visam compreender como o funcionário age no mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (2010), a classificação dos testes e como são elaborados pode ser por meio de provas tradicionais, na maioria, dissertativas. Existem também as provas objetivas e os testes mistos. Além destas, encontramos os testes de personalidade que buscam compreender o comportamento do candidato em determinadas situações. Estes testes podem ser realizados com os funcionários que já estão na empresa ou com todos que tentaram a vaga, assim, o RH pode analisar o comportamento em equipe e a atitude de cada um.

Todo esse processo deve ser realizado com bastante atenção e cuidado para que o recrutamento e seleção possam formar boas equipes e reter novos talentos. A tarefa de encontrar bons colaboradores para a empresa exige muita dedicação e esforço, afinal, o setor de RH deve evitar possíveis problemas. Portanto o profissional deve conhecer detalhadamente a empresa e o que ela procura.

5. PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO NEURODIVERGENTE

5.1. Gestão inclusiva

O setor de Recursos Humanos é responsável por gerenciar o capital humano de uma organização, precisa ser contínuo e supervisionado para que a inclusão seja garantida. A importância do RH na gestão de pessoas se deve ao fato de que esse setor atua em diversas áreas, desde o início do processo contratual até a integração desses indivíduos, necessitando de adaptações caso sejam neurodivergentes.

De início, podem ocorrer algumas resistências por parte dos diretores em ter colaboradores com deficiências na equipe. Diante disso, o papel do RH é implementar medidas como treinamentos específicos, tornar o ambiente de trabalho ergonômico para esses funcionários, fazer integrações com o objetivo de diminuir essa rejeição, assim promovendo a equidade e a inclusão no local de trabalho. Para realizar uma comunicação eficiente com os líderes, é de extrema importância demonstrar as vantagens de incluir pessoas neurodiversas na empresa, utilizar estratégias de comunicação interna e apresentar os benefícios da inclusão em geral.

A capacitação dos profissionais, sendo neurodivergentes ou não, é necessária para o bom funcionamento da empresa. Sendo assim, com uma boa capacitação, a corporação se mantém em harmonia com cada colaborador, tendo ciência de seu dever e função. Para Chiavenato, diante das rápidas transformações do mundo contemporâneo, a área de RH passou também por diversas mudanças significativas, sendo reformulada com novas denominações, como Gestão de Pessoas, Gestão de Talento Humano, Gestão de Capital Humano, entre outros, com o objetivo de se adaptar a novos contextos.

Segundo Paulo Freire, a inclusão ocorre quando aprendemos com as diferenças e não com as igualdades, sendo necessário, entretanto, que o RH assuma um papel ativo na produção de um ambiente diverso, assim, reconhecendo e valorizando outras maneiras de pensar e agir, portanto garantindo que indivíduos neurodivergentes contribuam plenamente com seus talentos e perspectivas únicas.

Concluindo, percebe-se que o RH não deve apenas acompanhar as transformações do mercado de trabalho, mas também atuar de forma estratégica para assegurar que a inclusão seja implementada de forma eficaz. Isso envolve a produção de políticas inclusivas, a sensibilização de lideranças e adaptação de processos seletivos. Sendo um papel não apenas para cumprir leis,

mas reconhecer o valor da diversidade e singularidades dos profissionais neurodiversos como um diferencial para a inovação e construção de um futuro mais humano e equitativo.

“Se as pessoas com deficiência fossem realmente ouvidas, ocorreria uma explosão de conhecimento do corpo humano e da psique.” (WENDELL, Susan, 1996)

A citação destaca a importância de ouvirmos e darmos chances a novas experiências, principalmente no ambiente corporativo. Valorizando suas perspectivas, podemos ampliar o conhecimento sobre o corpo e a mente humana.

5.2. As leis da inclusão social nas empresas

Atualmente, o termo neurodiversidade tem se tornado familiar entre a população brasileira. Estudos apontam que 75% da sociedade conhece o termo neurodiversidade, o que inclui condições intelectuais como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), Dislexia, Dispraxia, Síndrome de Tourette, Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e entre outros, sendo 48,6% com conhecimento limitado a respeito do tema e outros 25% nunca tiveram contato com a expressão.

Entretanto, no ambiente corporativo, não há o contato direto com pessoas neurodivergentes. Mesmo que o termo seja conhecido por boa parte dos brasileiros, a contratação de profissionais atípicos não tem sido de grande relevância no mercado de trabalho. Pesquisas revelam que, no ambiente organizacional, metade dos profissionais nunca havia trabalhado com o público neurodivergente. Isso ocorre em decorrência da alta prevalência da discriminação e do preconceito presente em diversas organizações. De acordo com o cofundador e CEO Francisco Paiva Jr, da Tismoo.me, pessoas neurodivergentes podem possuir condições atípicas, porém, nenhuma delas as impede de exercer atividades profissionais.

Segundo o professor e pesquisador permanente do Programa de Pós-Graduação da Universidade Positivo (PPGA/UP), a maior parte dos Departamentos de Recursos Humanos não está devidamente preparada para receber pessoas autistas em seus procedimentos de Recrutamento e Seleção, resultando em estigmatização social, no que se refere à empregabilidade em diversos países.

Contudo, na legislação brasileira existem leis que garantem esse direito, promovendo a inclusão e a igualdade no mercado de trabalho. A Lei 8213/1991 determina que empresas de grande porte, ou seja, que tenham a partir de 100 funcionários, reservem 2% de suas vagas para

Pessoas com Deficiência (PCD). Além disso, as empresas têm o dever de incluir pessoas com TEA no mercado de trabalho, promovendo ambientes acolhedores (Lei 14.992/2024).

“Diante disso, a abordagem de contratação não se aplica somente na forma de ensino curricular, mas se concentra também no dia a dia no trabalho, através das habilidades vocacionais aplicadas.” (Anderson de Almeida Lima et al.).

6. NEURODIVERGENTES NO MERCADO DE TRABALHO

6.1. Conceito e origem do termo “neurodiversidade”

O termo neurodiversidade refere-se a uma condição em que o funcionamento cerebral difere consideravelmente daquilo que é considerado típico pela sociedade, em outras palavras, é a diversidade no espectro neurológico, incluindo o autismo, TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade) entre outras condições.

Esse conceito foi desenvolvido a partir do surgimento do diagnóstico de autismo, estabelecido por Leo Kanner em 1943. Mais tarde, Temple Grandin, que foi uma das primeiras pessoas a ser diagnosticada com autismo, começou a falar sobre sua experiência em uma comunidade que era formada principalmente por familiares, entretanto as pessoas que frequentavam o espaço, eram vistas com desconfiança tendo que fazer um grande esforço para serem aceitas e terem suas experiências validadas. Foi então que a ativista estadunidense Jim Sinclair, juntamente com Donna Willians e Kathy Grant, fundaram em 1992, a primeira associação de autismo organizada por autistas nos Estados Unidos, a ANI (Autism Network International).

Com isso, o movimento autista foi ganhando expansão, e pessoas com outras condições neurológicas começaram a frequentar a associação criando vínculo com aqueles que tinham diagnóstico medicamente semelhante. Foi quando a socióloga Australiana Judy Singer, que era diagnosticada com a síndrome de Asperger, achou essa interação interessante e começou a pesquisar mais sobre essa diversidade, com o objetivo de ajudar sua filha que era diagnosticada com o Transtorno do Espectro Autista. Foi então, que em 1997 o jornalista Harvey Blume, utilizou o termo “pluralidade neurológica” em um artigo publicado no jornal *The New York Times*, ocasionando a troca de correspondência entre ele e a socióloga Australiana. Eles compartilhavam suas noções a respeito do desenvolvimento de pessoas com deficiência (PCD) e sobre uma nova categoria que não se encaixava nas deficiências já existentes (física, intelectual e psiquiátrica), entretanto, Singer não teve expectativas com o termo “pluralidade neurológica”, então sugeriu “neurodiversidade” que foi utilizado por ela em seu trabalho de conclusão de curso de sociologia na Universidade de Tecnologia de Sidney.

Harvey Blume popularizou o termo em 1998 em seu texto publicado na revista *The Atlantic*. Nele, Blume dizia que a neurodiversidade é tão crucial para a raça humana quanto a biodiversidade para a vida em geral. Já para Singer, o termo é uma categoria analítica de

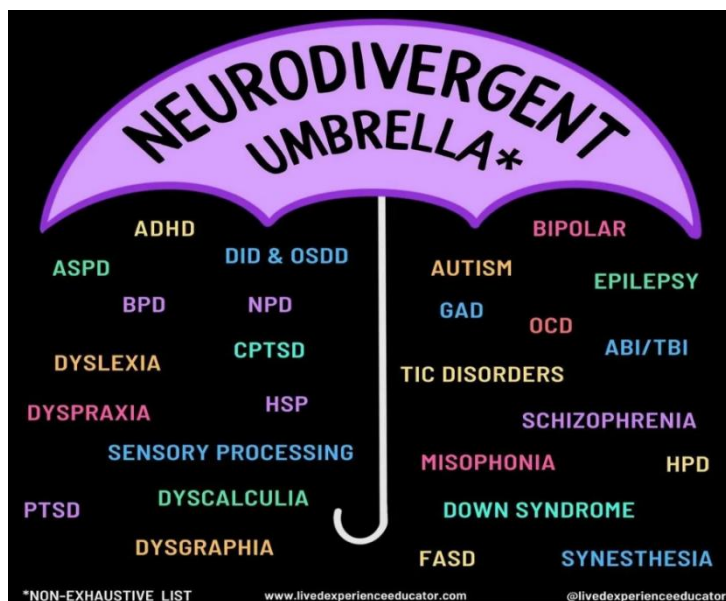
interseccionalidade, ou seja, segundo ela, todas as pessoas são neurodiversas sejam elas típicas ou neurodivergentes.

Conforme o passar dos anos, o termo foi sendo debatido por filósofos, sociólogos e pela própria Judy Singer se era o correto ao se referir à uma pessoa com diferença neurológica, então na década de 2000 a ativista americana Kassiane Asasumasu criou o termo “neurodivergente” para se referir de diversas pessoas com o funcionamento neurocognitivo diferente das normas sociais dominantes. “Neurodivergente inclui explicitamente e em alto e bom som a doença mental (ou deficiência psiquiátrica, para quem preferir esse termo).” (Kassiane Asasumasu, dezembro de 2022). Portanto, para Kassiane a neurodivergência não se trata apenas de Transtornos específicos, como o TDAH, TEA, Dislexia e entre outros, mas também da saúde mental, incluindo a todos.

6.2. Neurodivergentes no trabalho

O crescente número de diagnósticos gera um interesse na implementação de políticas públicas que visam à inclusão de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho. Conforme a ONU (Organização das Nações Unidas), toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Essa afirmativa reflete para pessoas atípicas, que apesar de necessitarem de adaptações, devem ser incluídas no trabalho. Afinal, a diversidade neurológica impacta na maneira como as pessoas interagem com o mundo ao seu redor, ou seja, pessoas que se identificam como neurodivergentes podem possuir um ou mais transtornos neurológicos, sendo assim os sinais e sintomas podem variar em cada pessoa apesar de terem um mesmo diagnóstico. Esse termo propõe uma abordagem respeitosa às pessoas que enfrentam desafios por possuírem um funcionamento atípico. Entretanto, como não existem critérios médicos ou definições sobre quais funcionamentos neurológicos se enquadram no termo neurodiversidade, outras condições também podem se encaixar nesse termo. Os tipos de neurodiversidade abrangem condições como o autismo, TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade), dislexia e outros. Como mostra a Quadro 1.

Quadro 1-Guarda-chuva Neurodivergente



Fontes: Autistic and livingthe dream, Sonny-Jane Wise

6.2.1.O Transtorno do Espectro Autista (TEA)

É um transtorno do desenvolvimento neurológico caracterizado pelas dificuldades na comunicação verbal e na interação social, com comportamentos repetitivos e interesses específicos. Entretanto, podem possuir diferentes características, com habilidades excepcionais em diversas áreas.

Na maioria das pessoas, é possível identificar o autismo nos primeiros anos de vida, apesar de existirem casos de pessoas que receberam seu diagnóstico somente na vida adulta. Durante a infância, os sintomas incluem anormalidades no controle motor, atraso no desenvolvimento, sensibilidade diminuída, afeto negativo e dificuldade no controle da atenção.

Uma análise aprofundada do comportamento da criança, combinada com observações clínicas e entrevistas com pais e cuidadores, é essencial para identificar os sinais e sintomas do TEA. A compreensão das características individuais de cada criança é fundamental para oferecer o suporte necessário e desenvolver intervenções personalizadas que atendam às suas necessidades específicas (MISQUIATTI, 2015).

O TEA tem uma escala de avaliação baseada no nível de dependência, sendo elas:

Nível 1: Leve, necessita de suporte pontual, ou seja, somente em alguns momentos.

Nível 2: Moderado, necessita de suporte frequente.

Nível 3: Severo, necessita de suporte extensivo.

Em nosso país, a Lei nº 12.764/2012 estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012). Que busca o incentivo e o estímulo à inserção no mercado, sendo de extrema importância a sua participação, mas para isso é necessário que tanto as empresas, quanto a população, recebam o devido direcionamento para adaptação do local de trabalho e a integração, para que possam ter sua própria dependência dentro de suas limitações. Segundo uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 85% dos adultos com autismo se encontram desempregados, isso mostra a dificuldade enfrentada por muitos, entre eles, é por muitas vezes não possuírem a qualificação profissional, portanto, através do suporte da empresa, ele pode se desenvolver e demonstrar domínio em diversas habilidades. A criação de uma organização inclusiva exige educação, treinamento e principalmente medidas como a flexibilização de horários, ambientes silenciosos e evitar o excesso de estímulos sensoriais.

A Lei 14.992, de 3 de outubro de 2024, promove a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, assegurando as iniciativas para incluir pessoas com deficiência, incluindo a realização e a divulgação de feiras de emprego. Ainda assim, as empresas não se encontram verdadeiramente preparadas para recebê-los.

6.2.2. Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)

O TDAH é considerado uma condição do neurodesenvolvimento, com uma diversidade de sintomas como a desatenção, hiperatividade, inquietação e esquecimento. Os sintomas se manifestam durante a infância e permanecem durante toda a vida, entretanto, o diagnóstico tardio é comum, a partir do momento que as responsabilidades começam a entrar na vida, é visível a dificuldade de pessoas com o transtorno em se adaptar em novas rotinas e em se organizar para tarefas, possuindo problemas no cognitivo como no planejamento, na atenção prolongada e a flexibilidade.

“O transtorno de déficit de atenção/hiperatividade constitui-se como um transtorno de desenvolvimento do autocontrole, que consiste em problemas com os períodos de atenção, controle do impulso e o nível de atividade.” (Barkley, 2000)

Essa condição atinge 5% da população mundial, em que o maior desafio é no âmbito profissional, por poderem se sentir excluídos e incapazes quando não recebem um tratamento e um diagnóstico adequado. Muitas vezes, a desatenção da pessoa com TDAH pode ser vista como

um desinteresse, afetando diretamente sua carreira. Pessoas com o transtorno possuem memória disfuncional, e quando se encontra cheia de tarefas pode se tornar um grande problema, portanto, conhecer e saber lidar é essencial para o profissional poder obter um melhor desempenho.

Segundo a psicóloga e especialista da Mental Clean, Patrícia França Proença, para obter um bom desempenho de um funcionário com TDAH é necessário efetuar alguns ajustes no método de trabalho, permitindo que suas atividades sejam realizadas em prazos mais extensos, com explicações detalhadas de suas demandas ou que sejam passadas por escrito. A constante dificuldade em dar continuidade a finalizar projetos e a impulsividade emocional levam a uma maior probabilidade de que eles passem períodos maiores desempregados.

6.3. Benefícios da inclusão no mercado

Quando uma organização adota a neurodiversidade ela se beneficia de diversas formas, e um desses benefícios é o estímulo à inovação e criatividade, que se deve ao fato que indivíduos neurodiversos apresentam formas diferenciadas de raciocínio e de resolução de problemas, sendo assim, esses profissionais conseguem alcançar soluções únicas.

Essa inclusão vai além do cumprimento das leis; trata-se de humanizar o ambiente corporativo, trazendo mentes brilhantes e uma visão diferenciada, resultando em vantagens não somente para a empresa, mas também para o colaborador, que se sente acolhido e valorizado. Estando em um ambiente inclusivo e ergonômico, o funcionário consegue suas técnicas e habilidades amplamente.

Segundo Thomas Armstrong (2010), indivíduos neurodivergentes, devem ser compreendidos como uma riqueza da corporação, necessitando que o espaço ao seu redor seja adaptado para receber seu modo singular de funcionamento cerebral. Assim, realizando essa inclusão, a empresa melhora sua imagem, aumenta o engajamento entre os colaboradores e realiza uma melhor atração e retenção de talentos.

Além disso, a empresa consegue aumentar sua produtividade, pois muitas pessoas neurodivergentes possuem altos níveis de foco em atividades, atenção aos detalhes e habilidades especiais em áreas específicas, o que pode ser de extrema importância para a corporação. Segundo Judy Singer (1998), é fundamental enxergar as distinções neurológicas não somente como deficiências, mas como variantes da condição humana, o que se resume em receber os talentos e visões exclusivas que essas pessoas oferecem à sociedade em geral e ao local de trabalho.

Portanto, a instituição, ao abrir espaço para diferentes formas de pensar, se diferencia entre outras no mercado de trabalho e se beneficia com os talentos imensuráveis dos colaboradores neurodiversos, quebrando padrões e promovendo uma evolução constante. Com isso, torna-se claro que a inclusão da neurodiversidade é benéfica para a empresa, colaborando para a promoção de práticas organizacionais que promovam a diversificação na corporação.

Assim, ao assumir uma postura inclusiva, a companhia aumenta sua capacidade de inovação e evolução, contribuindo para a criação de ambientes corporativos mais justos e abertos a novas experiências.

“A neurodiversidade deve ser vista como uma forma de capital humano, onde os indivíduos trazem talentos únicos que não se encaixam nas normas tradicionais, mas que podem ser altamente valiosos se bem aproveitados” (Silberman, 2015, p. 12).

6.4. Desafios

Quando um novo grupo social fora do padrão entra no ambiente de trabalho, as barreiras nunca vistas antes aparecem, assim não diferiram das pessoas neurodivergentes. Então, as empresas precisam observar seu ambiente e começar a adaptar seu espaço para este novo grupo. Mas isto não pode ser feito sem olhar os desafios que os neurodivergentes enfrentam nas organizações.

Em primeiro ponto, a falta de compreensão pelos outros funcionários é causada pela pobreza de pessoas neurodivergentes na empresa, conforme exposto na pesquisa “Neurodiversidade no Mercado de Trabalho” feita pela empresa Consultoria Maya, que quase metade dos 12 mil entrevistados nunca trabalharam diretamente com pessoas neurodivergentes. Resultando para este grupo continuar enfrentando julgamento e discriminação, influenciando negativamente seus rendimentos, autoestima e possivelmente no seu plano de carreira.

Uma das formas de discriminação contra pessoas neurodivergentes é que algumas organizações os vens com operacionais, não lhes dando a possibilidade de chegarem em um cargo de sênior ou lideranças, por causa de que no Mistério do Trabalho algumas neurodivergencias são consideradas deficiências. Além disso, nas empresas que contratam pessoas atípicas, há uma carência na acessibilidade delas na empresa, como uma comunicação falha, sem clareza e objetividade, o que poderá gerar dúvidas, não entender as particularidades de cada neurodivergentes e suas habilidades.

Como Paulo Freire diz, a inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades, então as organizações necessitam estar abertas para fazerem adaptações para os funcionários atípicos. Assim, melhorando o ambiente colaborativo interno e sua imagem fora.

6.5. Apoio psicológico

Cooperar no suporte psicológico adequado para pessoas neurodivergente não diz respeito somente à inclusão, mas também uma oportunidade de inovação e diversidade na instituição. Ao adotar esse suporte, a empresa tende a reconhecer as necessidades desses colaboradores, podendo criar um ambiente organizacional mais produtivo e saudável.

A saúde é direito de todos e dever do estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação. art... 196 da Constituição Federal do Brasil

Portanto é dever da organização prezar pela saúde mental e psicológica de cada colaborador, fornecendo o devido apoio. Para disponibilizar o apoio necessário para esses profissionais, uma opção bem recorrente e popular são as sessões de aconselhamento, onde o psicólogo especializado auxilia em questões específicas, sendo realizadas regularmente ou assim que necessário, de acordo com as demandas individuais. Outro método aplicado são grupos de apoio ou espaços de discussão onde pessoas neurotípicas compartilham experiências, trocam conhecimento e recebem apoio mútuo. Esses encontros podem ser presenciais ou online, proporcionando um ambiente seguro e acolhedor.

Conforme com a psiquiatra Camila Magalhães Oliveira é preciso desmistificar os estereótipos causados por desinformações. De acordo com ela, empresas deveriam compreender e entender a neurodivergência, que neurotípicos possuem reações e ações diferentes, portanto, é essencial considerar um ambiente de trabalho como um todo e ter cuidado para que não se torne uma atitude inapropriada e de falsa inclusão.

Segundo a Lei Nacional n.º 14.992, decretada em outubro de 2024, é importante a inclusão de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Essa constituição altera a Lei n.º 13.667/2018 que prescreve o Sistema Nacional de Emprego (Sine), introduzindo medidas específicas para facilitar a inserção de pessoas com TEA no ambiente laboral. Além disso, a lei tem implicações importantes para os planos de saúde, especialmente no que diz respeito à manutenção da cobertura para aqueles que conseguem emprego.

7. METODOLOGIA

Com o intuito de apresentar os procedimentos metodológicos escolhidos para a compreensão da pesquisa, selecionamos a entrevista estruturada e um questionário aberto respondido de forma anônima, que foram utilizados em prol de explorar a realidade vivida pelas pessoas com neurodivergência no mercado de trabalho e o procedimento de Recrutamento e Seleção.

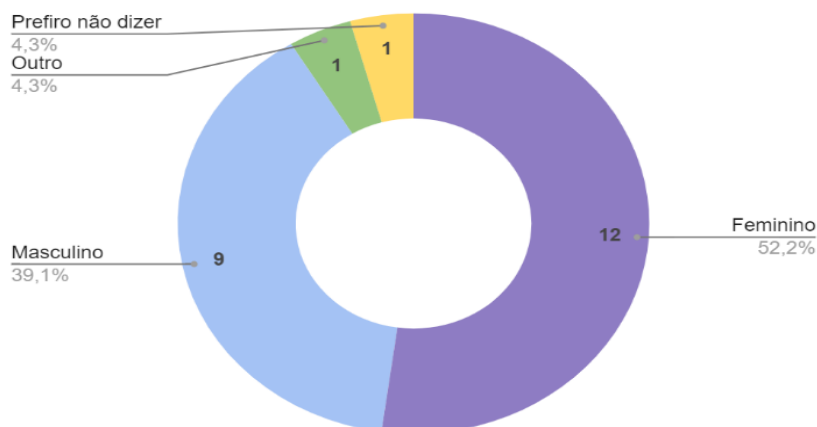
A pesquisa é uma etapa responsável por extrair dados para a construção e o desenvolvimento da conclusão, desta forma, optou-se por uma abordagem quantitativa-descritiva a fim de analisar os fatos e dados coletados. Segundo o educador e filósofo brasileiro Paulo Freire “Não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino” (FREIRE, 1996, p. 32). Reforçando a necessidade e a importância da pesquisa contínua para um resultado eficaz.

7.1. Questionário

Segundo, Marconi e Lakatos (2007, p. 201) “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas”. O objetivo principal da pesquisa foi para a compreensão da atuação de neurodivergentes no mercado de trabalho, buscando entender suas dificuldades, seu acolhimento e a adaptação. Para a realização e aplicação do questionário, foi utilizado a plataforma do Google Forms com questões dicotômicas, sendo esse formulário aplicado do dia 22 de maio de 2025 a 07 de agosto de 2025, totalizando 91 dias para a coleta de respostas. A pesquisa teve como meio de divulgação principal as redes sociais e plataformas de comunicação digital.

Na primeira vista, analisamos o grupo social pertencente dos participantes com base em seu gênero, faixa etária e etnia. Com as seguintes respostas para “Qual o seu gênero?” Um pouco mais da metade das pessoas marcaram a opção “Feminino”, mais especificamente 52,2%, o segundo maior é o gênero “Masculino” com 39,1% e “Prefiro não dizer” e “Outro” tiveram 4,3% cada. Como é mostrado no Gráfico 1.

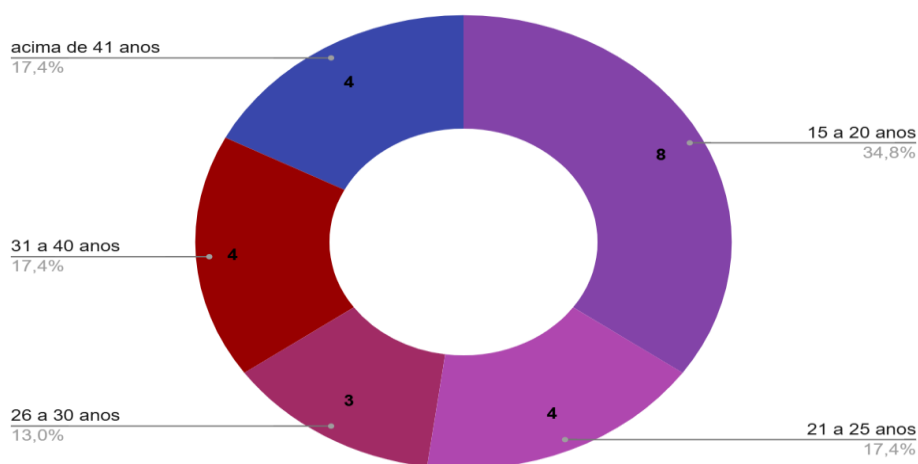
Gráfico 1- Gráfico do questionário: sobre os gêneros dos participantes



Fonte: Autoria própria.

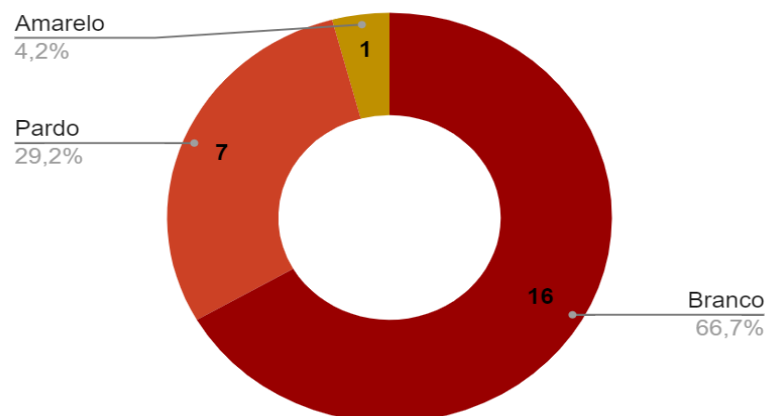
Já para a pergunta "Qual sua faixa etária?" Os participantes de "15 a 20 anos" representam 34,8% das respostas, logo depois, juntas, as opções de "21 a 25 anos", "31 a 40 anos" e "acima de 41" têm a mesma porcentagem de 17,4%, por fim com a menor representatividade a resposta de "26 a 30 anos" com apenas 13%, é apresentado no Gráfico 2. Para finalizar as perguntas de cunho social, "Qual cor ou raça/etnia você se autodeclara?" 66,7% dos participantes responderam que se declaram "Branco", seguido por 29,9% de "Pardo" e "Amarelo" com 4,2%, mostrado no Gráfico 3.

Gráfico 2-Gráfico do questionário: sobre a faixa etária dos participantes



Fonte: Autoria própria.

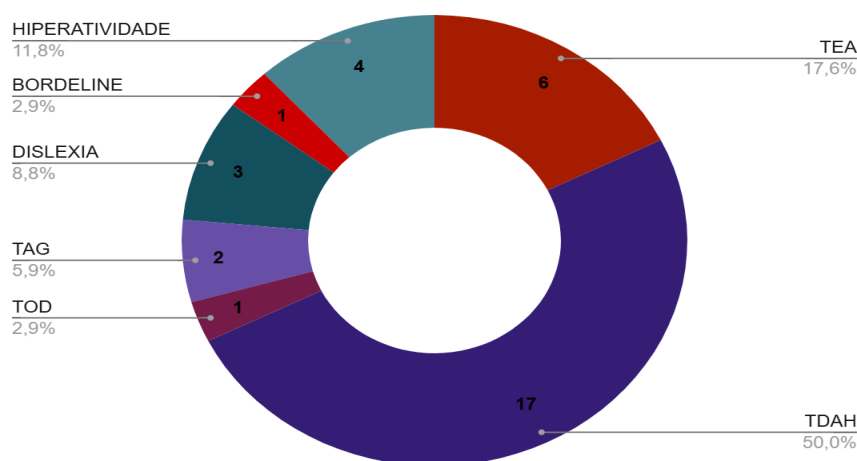
Gráfico 3- Gráfico do questionário: sobre a etnia dos participantes



Fonte: Autoria própria.

Em segunda análise, observar as neurodivergências no ambiente profissional pela visão dos colaboradores. O primeiro questionamento foi “Você tem algum tipo de neurodivergência? (Laudado por um profissional médico.)” 50% dos participantes têm o TDAH, logo em seguida o TEA com 17,6% de pessoas, já as opções do TOD e Borderline tiveram a mesma porcentagem de respostas 2,9%, TAG, Dislexia, e Hiperatividade, tem as respectivamente porcentagem de, 5,9%, 8,8% e 11,8%. Sendo que algumas pessoas têm mais de uma neurodivergência, mostrando assim a importância de uma inclusão para todos. Indicado na Gráfico 4.

Gráfico 4- Gráfico do questionário: sobre o tipo de neurodivergência dos participantes

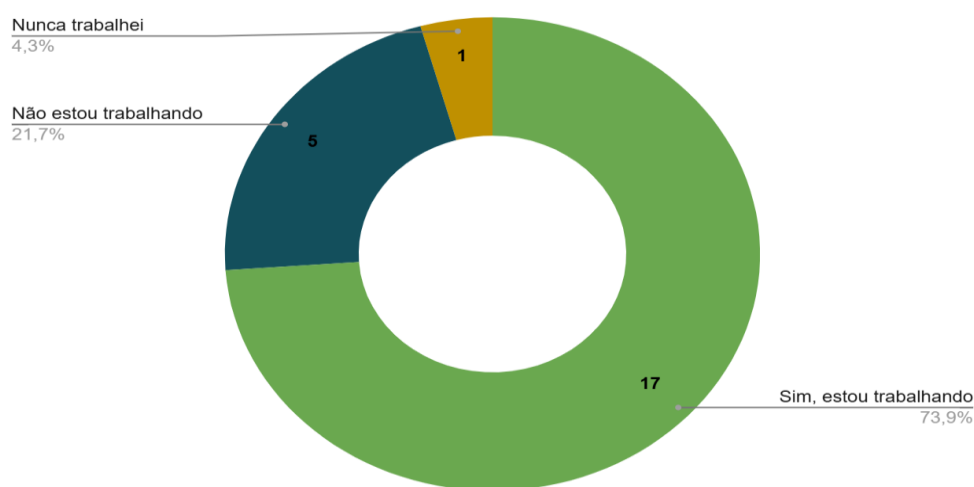


Fonte: Autoria própria

Para vermos a participação ativa das pessoas atípicas no ambiente de trabalho fizemos a seguinte pergunta “Se você tem neurodivergência, já trabalhou ou trabalha atualmente?” 73,9% dos participantes disseram que “Sim, estou trabalhando”, já 21,7% responderam que “Não, estou

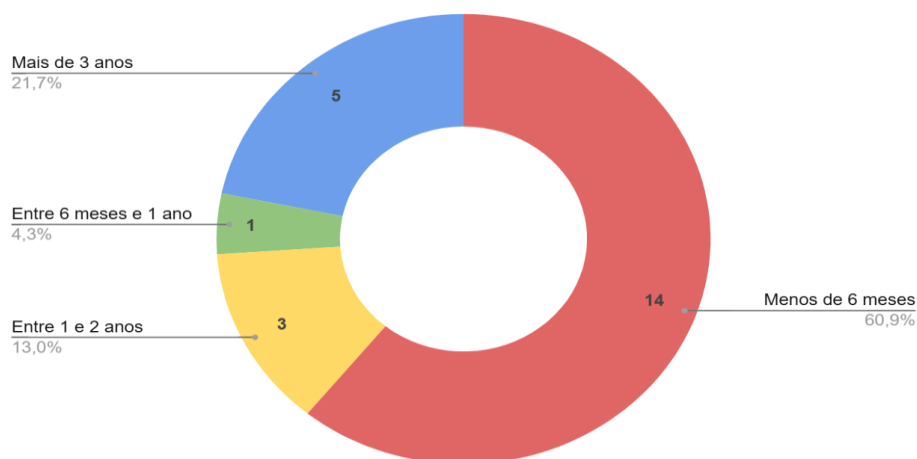
trabalhando” e em sua minoria 4,3% colocaram que “Nunca trabalhei”, mostrado no Gráfico 5. Agora para a análise de aceitação do mercado de trabalho foi feita a pergunta “Há quanto tempo você se encontra no seu atual emprego?” mostrando que 60,9% disseram que em “Menos de 6 meses” já estavam trabalhando, 4,3% responderam que “Entre 6 meses e 1 ano” até começar a trabalhar, 21,7% demoraram “Mais de 3 anos” e por fim 13,0% “Entre 1 a 2 anos” até trabalharem, apresentado na Gráfico 6.

Gráfico 5-Gráfico do questionário: se está trabalhando



Fonte: Autoria própria

Gráfico 6- Gráfico do questionário: sobre quando tempo demorou para conseguir um trabalho



Fonte: Autoria própria

Além das perguntas objetivas, foi implementado a questão “Como neurodivergente, qual a maior dificuldade que você encontra no seu trabalho?”. Essa pergunta permitiu que os participantes expressassem livremente o que mais os prejudicava no ambiente de trabalho.

Conforme pode ser observado no quadro 2, os maiores empecilhos são a dificuldade de foco e o preconceito. Nesse contexto, lidar com pessoas e com muito barulho ao redor, é um dos principais desafios.

Quadro 2: Como neurodivergente, qual a maior dificuldade que você encontra no seu trabalho?

Manter o foco.
Sobrecarga sensorial
Inclusão
Focar em coisas específicas e lembrar de tudo sem uma prévia organização de rotina, de seguir ordens, e dar conta de um número elevado de atividades,
Eu não consigo ficar parada
Esquecimento total das tarefas importantes, dificuldade em se orientar com as tarefas definidas pelo superior e problemas com horários de entrada e saída.
Trabalhar por 8 horas seguidas
Preconceitos
Entender como a cabeça das pessoas funcionam.
Preconceito
Carga horária e falta de entendimento das pessoas.
Atender várias pessoas ao mesmo tempo.
Encontrei pouca dificuldade, pois eu faço acompanhamento com um médico e uso medicamentos. Sem o uso de medicamentos tenho muita dificuldade em me concentrar, tendo a procrastinar tarefas importantes e me sinto sempre cansado e sem ânimo. No entanto, sob o efeito da medicação (Ritalina para TDAH e Reconter para ansiedade), tenho muito mais foco e disposição. Ainda assim, às vezes, me sinto ansioso e e indisposto, mesmo medicado, mas acredito que são em níveis mais próximos de uma pessoa que não tem as mesmas patologias.
A dificuldade das pessoas de entenderem que eu tenho dificuldade, me chamavam de burro, lerdo e incompetente por não entender direito como exercia as funções
Gestão de tempo
Fácil falar sobre isso, minha maior dificuldade é na atenção, muitas coisas ao mesmo tempo, organização, rotina.
Suportar pessoas, tanto clientes quanto pessoas com quem trabalho, fazer as coisas e funcionar como querem que eu funcione.
Comunicação clara.
Respeito
Concentração
Não trabalho atualmente
Atualmente minha comunicação interpessoal, e comportamental no dia a dia.

Fonte: Autoria própria

7.2. Entrevista estruturada

De acordo com a mestra em Ciência da Computação, Ana Paula Gladcheff, uma entrevista estruturada é uma técnica cujo objetivo é obter informações específicas de um determinado assunto. Para esta pesquisa, a entrevista foi realizada com Ana Flávia Rodrigues de Queirós, responsável pelo recrutamento e seleção do Centro de Referência TEA na cidade de Itapetininga - SP e com Davi Barrutia, colaborador do Centro de Referência TEA que apresenta neurodivergência. A coleta de dados ocorreu de duas maneiras: a primeira de forma virtual, via e-mail, em que a entrevistada Ana Flávia teve acesso às perguntas e escreveu suas respostas; e a segunda, de modo presencial com o colaborador Davi Barrutia. Nesse caso, as respostas foram fornecidas oralmente pelo entrevistado e registradas pela pesquisadora, preservando-se a fidelidade de suas colocações. Nesse contexto, as entrevistas tiveram como objetivo compreender como é executada a contratação de pessoas neurodivergentes na organização e, de maneira complementar, identificar a percepção do colaborador em relação ao processo de acolhimento, bem como os principais desafios enfrentados no ambiente corporativo.

7.2.1. Entrevista do Funcionário, Davi Barrutia

O funcionário entrevistado, Davi Barrutia, de 19 anos, atualmente no cargo de jovem aprendiz no Centro De Referência TEA em Itapetininga, foi diagnosticado aos 15 anos de idade com Transtorno do Espectro Autista e Transtorno de Ansiedade Generalizada.

Quando iniciamos a entrevista, perguntamos a Davi como ele descreveria sua trajetória profissional. Ele relatou que, antes de trabalhar no seu atual emprego, trabalhou somente uma vez em uma oficina aos 15 anos de idade. Também comentou que deseja ser professor de Física, mas que no momento se encontra cursando Desenvolvimento de Sistemas na FATEC e que seu conhecimento na área de informática levou-o a ele para palestrar em um evento de Tecnologia da Informação.

Ao conhecer sua trajetória, nós questionamos se ele já havia enfrentado desafios específicos relacionados à sua neurodivergência no trabalho. Ele apontou que sua maior dificuldade é na comunicação, devido a sua fala acelerada e à timidez na interação social. Dessa forma, nota-se a importância de ter pessoas preparadas para receber funcionários neurodiversos devido à necessidade de maior compreensão e de acompanhamento.

Indivíduos neurodiversos necessitam de acompanhamento cauteloso por parte dos gestores, de forma a minimizar mudanças em rotinas de trabalho ou ameaças à saúde

mental, o que parece trabalhoso, mas pode ajudar a desenvolver e melhorar a cultura organizacional” (MIYAZAKI; NOGUEIRA; VARGAS, 2020).

Para maior entendimento, pedimos que Davi contasse alguma situação no trabalho que tenha sido particularmente difícil devido à sua neurodivergência. Ele mencionou que quando trabalhava na oficina, teve uma crise forte depois que seu chefe pediu que trabalhasse na chuva e ainda reforçou: *“foi um dos piores dias da minha vida”*. Indubitavelmente, sabe-se que a falta de suporte a pessoas autistas no âmbito profissional leva a situações como essa, em que o gerente da organização não sabe respeitar e leva o colaborador a situações de gatilhos que atrapalham o desempenho profissional.

Os ambientes sem suporte ou adaptações, a postura de gestores e colegas, a ocorrência de discriminação e perseguições, e a falta de incentivos e políticas públicas podem ser fatores agravantes à adaptação ao trabalho, podendo tornar inviável a atuação de muitos autistas no mercado de trabalho.” (BRAVIM, 2017; LEOPOLDINO; COELHO, 2017)

Em contrapartida, o entrevistado destacou um ponto positivo em seu atual emprego ao perguntarmos se existia algum tipo de adaptação e apoio e como aquilo tinha o impactado. *“Sim, no meu atual trabalho eu tenho muito suporte e apoio de outros colaboradores, sou muito bem acolhido.”* Além disso, ressaltou que sua entrevista de contratação foi tranquila e leve, pois a recrutadora soube orientá-lo corretamente. No ambiente de trabalho, Davi disse ser acolhido e respeitado por todos, podendo exercer suas funções sem se preocupar e se sentindo confiante em seu potencial. Essa inclusão reforça a fala do autor Leopoldino (2015), tornando-se, portanto, imprescindível a construção de uma cultura inclusiva e de suporte adequado, permitindo que o potencial das pessoas com TEA reflita em bons resultados.

7.2.2. Entrevista da entrevistadora, Ana Flávia Rodrigues de Queirós.

A colaboradora entrevistada, Ana Flávia Rodrigues de Queirós, de 32 anos, atua no cargo de assistente administrativa, no Centro De Referência TEA em Itapetininga-SP. A entrevista foi realizada de maneira online, via email, no qual encaminhamos as perguntas em formato PDF, onde ela respondeu por conta própria.

Na primeira pergunta, foi questionado quais práticas inclusivas a empresa adota para atrair candidatos neurodivergentes, ela respondeu que adotam uma comunicação clara e transparente, especificando como será o processo seletivo e quais serão as perguntas, assim, reduzindo os níveis de estresse e ansiedade dos candidatos. Em seguida, na próxima pergunta sobre se existem adaptações no processo seletivo, ela nos relatou que existem adaptações e que são de extrema importância para que todos os candidatos tenham a mesma oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências, independentemente de suas diferenças neurológicas. Segundo

Roberson (2006), a inclusão nas organizações é essencial para garantir a participação completa de todos os colaboradores dentro da empresa, assim, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e produtivo.

Perguntamos no questionário se a empresa na qual ela atua é inclusiva e acessível para todos os colaboradores, ela nos explicou que adotam o apoio Pós- Admissão, procurando estar lado a lado do novo funcionário para sanar todas dúvidas, mostrando a eles passo a passo das suas responsabilidades, criando um ambiente acolhedor, para que ele consiga realizar suas tarefas de forma eficiente. “Ambientes de trabalho que oferecem apoio social, reconhecimento e valorização promovem maior engajamento e satisfação entre os trabalhadores. (CHIAVENATO, 2014, p. 312) ”

Na pergunta quais os benefícios a organização observaram ao incluir pessoas neurodivergentes em sua equipe, ela nos afirmou que promoveu a empatia, colaboração e o respeito com as diferenças entre os funcionários, beneficiando não apenas a equipe, mas também no processo de organização e na parte tecnológica. De acordo com Ndindeng (2024), a adoção de políticas inclusivas dentro das organizações resulta em um ambiente de trabalho mais ambiente de trabalho mais colaborativo e inovador, além de fortalecer a imagem da empresa e promover a valorização da diversidade. E por fim, a última pergunta sobre quais ações a organização poderia adquirir para promover uma cultura inclusiva para pessoas neurodivergentes, ela nos aconselhou a utilizar plataformas que promovem a inclusão e diversidade, como redes voltadas à pessoas com deficiência.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a analisar e identificar os processos de recrutamento e seleção buscando compreender as dificuldades enfrentadas pelas pessoas neuroatípicas no mercado de trabalho, visando conscientizar e apresentar soluções para essa questão. Os aspectos levam a refletir a relevância do departamento de Recursos Humanos na inclusão. A partir desse estudo, foi observado que, embora haja reconhecimento da importância da diversidade e da inclusão, ainda há barreiras significativas que dificultam tanto o processo seletivo quanto a permanência de candidatos atípicos no ambiente corporativo. Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de práticas inclusivas mais efetivas, implementadas pelo setor de Recursos Humanos, apresentando, de forma mais coerente e abrangente.

Com base nos resultados da pesquisa, nota-se que os principais desafios são a discriminação, os ambientes inadequados e a falta de treinamento desses profissionais. Os processos de recrutamento e seleção não inclusivos e a ausência de estrutura adequada, sobrecarregam o candidato, apresentando falhas na comunicação e a insegurança desses possíveis funcionários. Dessa forma, se torna essencial práticas inclusivas, como ajustes nos métodos de entrevista, comunicação acessível e capacitação de equipes, demonstrando resultados positivos tanto em desempenho organizacional quanto em clima interno, conscientizando gestores e colaboradores, explorando suas habilidades da melhor maneira possível.

Para que ocorra a adaptação desses colaboradores é preciso entender o transtorno e suas características, para assim compreender os desafios e os benefícios. Este estudo proporcionou essa compreensão, ressaltando que as metodologias de recrutamento e seleção são ineficientes se não forem adaptadas aos candidatos que possuem um funcionamento cognitivo diferente. Sugere-se, portanto, que futuras pesquisas ampliem a análise, explorando outros métodos de recrutamento, além de considerarem a perspectiva dos próprios profissionais neurodivergentes.

Além disso, este estudo contribui para o enriquecimento do debate sobre inclusão, oferecendo informações que podem ser utilizadas tanto em futuras pesquisas quanto na prática profissional, contribuindo em uma cultura organizacional inclusiva que valorize a neurodiversidade como um diferencial competitivo e humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Christiane. **Recrutamento e Seleção: uma revisão bibliográfica.** c2025. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica.htm>. Acesso em: 03 abr. 2025, 09h39.

ALVES, Igor. **Pesquisa de campo.** c2011. Disponível em: <https://www.significados.com.br/pesquisa-de-campo/>. Acesso em: 14 ago. 2025, 08h

ARANOVICH, Vanessa. **Entenda o que é neurodiversidade e por que é uma luta também política.** 2024. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/humanista/2024/11/06/entenda-o-que-e-neurodiversidade-e-por-que-e-uma-luta-tambem-politica/#> Acesso em: 10 jun. 2025

ABREU, Tiago. **O que é neurodiversidade.** 1.ed. Goiânia: Cãnone editorial, 2022.

ARMBRUST, Gabrielle. **Tipos de recrutamento: quais são, vantagens e desvantagens.** 25 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/tipos-de-recrutamento>. Acesso em: 13 mar. 2025, 09h58.

AUTISMO E REALIDADE. **O que é o Autismo? Marcos históricos.** c2010. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/marcos-historicos/> Acesso em: 80 jun. 2025

AUTISTA E VIVENDO UM SONHO. **O que está incluído no conceito de “Neurodivergente”?** 2024. Disponível em: <https://autisticltd.co.uk/2024/07/15/what-comes-under-the-neurodivergent-umbrella/> Acesso em: 10 jun. 2025.

BAUMER, Bruna. **O que é neurodiversidade.** 2021. Disponível em: <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645> Acesso em: 10 jun. 2025

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 17 abri. 2025,08h30.

BOTTA, Mariana. **TDH na vida adulta.** 2024. Disponível em: <https://estudio.r7.com/tdah-na-vida-adulta-desafios-para-conquistar-e-manter-um-lugar-no-mercado-de-trabalho-15042024> . Acesso em: 09 jun. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **GESTÃO DE PESSOAS: O Novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2014. Disponível em: <https://biblioteca.uniscied.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em 17 set. 2025 às 20:33.

CLEVELAND CLINIC. **Neurodivergente.** 2022. Disponível em: <https://my.clevelandclinic.org/health/symptoms/23154-neurodivergent>. Acesso em: 02 jun. 2025.

Comissão Técnica Nacional de Recursos Humanos e Comissão Técnica Regional Sudeste de Recursos Humanos. **GUIA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL.** São Paulo. Abrapp, maio 2015. Ebook. Disponível em: <https://www.funprespjud.com.br/wp-content/uploads/2018/05/Guia-de-Recrutamento-e-Selecao-de-Pessoal.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2025.

Condutas de saúde mental para colaboradores neurodivergentes precisam de mais atenção das empresas. Disponível em: https://www.grupogestaorh.com.br/pt_br/artigos/8626-condutas-de-saude-me Acesso em: 5 jun. 2025.

CORDEIRO, Marília. **Recrutamento interno e externo: vantagens e desvantagens de cada um.** 15 fev. 2023. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/recrutamento-interno-e-externo-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 24 mar. 2025, 15h.

Costa, Luisa. **Autistas no mercado de trabalho: desafios e soluções.** 2024. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/autistas-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-solucoes/>. Acesso em: 09 jun. 2025.

DE SOUSA, Leandro Soares. **PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.** Orientador: Prof. José Antônio R. do Nascimento. Junho de 2005. em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/744/2/20085090.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025, 20h13.

DIAS, E. **Como apoiar funcionários neurodivergentes no trabalho?** Disponível em: <https://gogood.com.br/blog/neurodivergentes-no-trabalho/#h-como-apoiar-pessoas-neurodivergentes-no-trabalho>. Acesso em: 29 maio 2025.

EXAME. **Neurodivergente: o que é, características, exemplos e mais.** 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/neurodivergente-o-que-e-caracteristicas-exemplos-e-mais/amp/> Acesso em: 04 jun. 2025

FERNANDES, Silvana. **Recrutamento e seleção: 7 passos para elaborar um processo efetivo.** 06 fev, 2019. Disponível em: <https://pontomais.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-7-passos-para-elaborar-um-processo-efetivo/>. Acesso em: 20 mar. 2025, 10h.

FERRACCIU, Stefanie. **Recrutamento externo: o que é, vantagens e técnicas.** 20 de junho de 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-externo#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20recrutamento%20externo,para%20os%20processos%20da%20empresa>. Acesso em: 24 mar. 2025, 13h45.

FERREIRA, Alcileia Andrade et al. **Recrutamento e seleção de pessoas - processos fundamentais na escolha estratégica de talentos.** c2025. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-processo-fundamental-na-escolha-estrategica-de-talentos.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025, 20h11

FERREIRA, Sidneis Francisco et al. **A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS EM UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE DO SETOR DE MÓVEIS.** Disponível em: <https://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170627111419.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2025, 09h48.

MURÇA, Giovana. **Frases sobre saúde: 19 citações sobre saúde e saúde mental para usar na redação.** Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/citacoes-sobre-saude-para-usar-na-redacao>. Acesso em: 5 jun. 2025

GLADCHEFF, Ana Paula. **Entrevista estruturada: uma eficiente técnica de aquisição de conhecimento explícito.** 2003. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=entrevista+estruturada&oq=entrev#d=gs_qabs&t=1755647913450&u=%23p%3DU272VelmFhEJ . Acesso em 19 ago. 2025

Gov.br. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** Atualizado em 01 nov. 2022, 15h00. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 20 mar. 2025, 09h53.

HERGINZER, Paloma. **Valorizando talentos: inclusão de pessoas autistas no ambiente de trabalho.** 2025. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/valorizando-talentos-inclusao-de-pessoas-autistas-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Para%20que%20as%20pessoas%20autistas,e%20evitar%20est%C3%ADmulos%20sensoriais%20excessivos>. Acesso em: 05 jun. 2025.

Lei no 14.992 e a inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho | Maragno Advogados. Disponível em: <https://maragno.adv.br/lei-no-14-992-e-a-insercao-de-pessoas-com-autismo-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 5 jun. 2025

LIMA, Anderson de Almeida et al. **O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA.** 09 dez. 2022. Disponível em: <https://www.eacademica.org/eacademica/article/view/346>. Acesso em: 25 mar. 2025, 15h.

LINKE, Izabela. **Guia do recrutamento misto: veja como atrair talentos usando a estratégia.** Atualizado em 23 de outubro de 2023. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/gestao-de-pessoas/recrutamento-misto/>. Acesso em: 25 mar. 2025, 15h50.

MALLMANN, Daniela. Quase metade dos profissionais nunca trabalhou com pessoas neurodivergentes, diz pesquisa. 02 abr. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/quase-metade-dos-profissionais-nunca-trabalhou-com-pessoas-neurodivergentes-diz-pesquisa/>. Acesso em: 17 abr. 2025, 08h09.

MEDEIROS, Morgana Figueiredo. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: MÉTODOS E TÉCNICAS QUE PODEM SER UTILIZADOS POR PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS 1.** Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/65d41a35-9691-4201-9702-5d5d80586427/content>. Acesso em: 03/04/2025, 09h37.

MENTAL CLEAN. **Os múltiplos desafios do profissional com TDAH.** 2023. Disponível em: <https://mentalclean.com.br/os-multiplos-desafios-do-profissional-com-tdah/>. Acesso em 09 jun. 2025.

MIGLIOLLI, Daiane Cervelin. **Recrutamento e Seleção.** Indaial Editora UNIASSELVI, 2018. Ebook. Disponível em: [http://www.isepe.edu.br/images/biblioteca-online/pdf/gestao/MIGLIOLLI Daiane Cervelin Recrutamento e Selecao.pdf](http://www.isepe.edu.br/images/biblioteca-online/pdf/gestao/MIGLIOLLI%20Daiane%20Cervelin%20Recrutamento%20e%20Selecao.pdf). Acesso em: 17 abr. 2025, 09h 38.

NAPOLI, Cláudia Cardoso; OLIVEIRA, Elisete Alice Zanpronio de; OLBRZYMEK, Juliana Regiani; STOLFI, Ana Maria. **Recrutamento e Seleção.** Londrina-PR. Educacional S.A., 2014. Ebook. Disponível em: [https://s3.amazonaws.com/cm-cls-content/LIVROS UNOPAR AEDU/Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://s3.amazonaws.com/cm-cls-content/LIVROS_UNOPAR_AEDU/Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o.pdf). Acesso em: 03 abr. 2025, 09h50.

Neurodivergentes No Mercado De Trabalho: Dicas De Inclusão. Disponível em: <https://genyo.com.br/neurodivergentes-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 5 jun. 2025.

Neurodivergentes no mercado de trabalho: saiba como incluir e tornar o ambiente de trabalho mais diversos. 31 de outubro de 2023. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/neurodivergentes-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 13 mar. 2025, 09h42.

NOGARA, Juliana de Cássia et al. **A importância do recrutamento e seleção para gestão de pessoas nas organizações**. Disponível em: <https://unisaesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2022/08/Artigo-A-importancia-do-recrutamento-e-selecao-para-gestao-de-pessoas-nas-organizacoes-Pronto.pdf>. Acesso em: 24/03/2025 20h15

PARREIRAS, Jaqueline. **[Guia completo] O passo a passo do processo de recrutamento e seleção estratégico**. 3 De março De 2025. Disponível em: <https://www.gruposelpe.com.br/blog/etapas-do-processo-de-recrutamento-e-selecao-de-pessoas/>. Acesso em: 13 mar. 2025, 09h31.

PINHO, Alexandre de Paula. **Inclusão de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho e o papel da ergonomia nessa inclusão**. 2023. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/6697/3/MONOGRAFIA_Inclus%C3%A3oPessoasNeurodivergentes.pdf. Acesso em: 04 jun. 2025.

RAMALHAIS, Taíza Fernanda. **Compreendendo o autismo**. 1.ed. Formiga: Editora Union, 2024. E-book. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/744198/2/Compreendendo%20o%20Autismo.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2025.

Recrutamento interno: vantagens e desvantagens da prática. 31 DE JULHO DE 2024. Disponível em: <https://www.comececomopedireito.com.br/blog/2024/07/31/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

RIBEIRO, Rhubens Ewald Moura; FERREIRE, Dâmaris Gomes de Araújo. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA ERA DIGITAL: o avanço do trabalho no mundo moderno**. Teresina-PI: Editora KDP, 2023.

ROBERSON, Quinetta M. **Desvendando os significados de diversidade e inclusão nas organizações**. Abril de 2006. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1059601104273064>. Acesso em 17 set. 2025 às 20:57

ROSA, Rodrigo A. et al. **Neurodiversidade: Expandindo as Fronteiras da Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações**. De 06 a 08 de dezembro de 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Rosa-13/publication/378365609_Neurodiversidade_Expandindo_as_Fronteiras_da_Diversidade_Equidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes/links/65d64d50e7670d36abcedf50/Neurodiversidade-Expandindo-as-Fronteiras-da-Diversidade-Equidade-e-Inclusao-nas-Organizacoes.pdf?_cf_chl=tk=LYLWAPDZFl6ayz673mcZRBTy4a3n3En.SHT0fBOknhc-1742864843-1.0.1.1-5405XmEm2T9oweJSsO9ZEJNnNj13tYwZiLVFIKYizvI. Acesso em: 24 mar. 2025, 20h30.

SCHWEZ, Aryana Luci. **O RECRUTAMENTO E A SELEÇÃO DE PESSOAS NA GESTÃO DE PESSOAS PARA O TRABALHO**. 30 março 2016 Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5746/574660898005/html/#:~:text=De%20acordo%20com%20Chiavenato%20>. Acesso em: 24 abr. 2025, 08h.

Senior. **Etapas do recrutamento: quais são e melhores práticas**. 17 jul. 2024. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/etapas-do-recrutamento>. Acesso em: 24 mar. 2025, 17h50.

Serasa experian. **Neurodivergentes no mercado de trabalho entenda o cenário.** 04 mar. 2024. Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/neurodivergentes-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Um%20dos%20principais%20desafios%20enfrentados,sobre%20suas%20particularidades%20e%20habilidades>. Acesso em: 5 jun. 2025

SILVA, Amanda. **O que é entrevista estruturada? Entenda para aplicar no processo seletivo!** 2025. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/o-que-e-entrevista-estruturada/>. Acesso em 19 ago. 2025

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva. et al. 12 Dezembro 2019. **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica.** Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3131/313158902120/html/>. Acesso em: 19 ago. 2025, 17h

UFRGS. **Neurodiversidade: o que é e como impacta os processos sociais e de aprendizagem.** 2024. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/biociencias/neurodiversidade-o-que-e-e-como-impacta-os-processos-sociais-e-de-aprendizagem/>. Acesso em: 02 jun. 2025.

URCAMP. **Iniciação científica, tecnologia de extensão.** c2025. Disponível em: https://urcamp.edu.br/pesquisa-e-extensao/iniciacao-cientifica-tecnologica-e-de-extensao#_ftn1. Acesso em: 14 ago. 2025

VALTRICK, Bruna et al. **Recrutamento misto: como fazer e quais as vantagens.** 20 de março de 2025. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/recrutamento-misto>. Acesso em: 24 mar. 2025, 19h34.

22 Frases Sobre Recrutamento: o que dizem os executivos mais relevantes do mundo?. 17 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://reazy.com.br/22-frases-sobre-importancia-do-recrutamento/>. Acesso em: 13 mar. 2025, 09h32

GLOSSÁRIO

AUTISM- Autismo

DYSLEXIA- Dislexia

TIC DISORDERS- Transtornos de tique

DYSGRAPHIA - Disgrafia

SENSORY PROCESSING - Transtorno do Processamento Sensorial

EPILEPSY - Epilepsia

DYSCALCULIA - Discaulia

SYNESTHESIA - Sinestesia

DOWN SYNDROME - Síndrome de Down

SCHIZOPHRENIA - Esquizofrenia

DYSPRAXIA - Dispraxia

BIPOLAR - Bipolar

MISOPHONIA - Misofonia (aversão intensa a certos sons)

APÊNDICE

APÊNDICE A - Entrevista estruturada com a auxiliar administrativo

ENTREVISTA DE PESQUISA DE CAMPO

DADOS PESSOAIS

Data de preenchimento: 27/05/2025 Horário:12:10

Nome: Ana Flávia Rodrigues de Queirós

Gênero: Masc. ☐ Fem. ☒ Outros ☐ Prefiro não me identificar ☐

Idade:32

Estado Civil: Solteiro/a ☒ Casado/a ☐ Outros ☐

Profissão: Auxiliar administrativo

Empresa: APAE – Centro Municipal de referência TEA

PERGUNTAS PARA O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Quais práticas inclusivas sua empresa adota para atrair candidatos neurodivergentes?

R: Adotamos a comunicação clara e transparente, especificamos o processo seletivo com antecedência, como: Informar etapas (Resultado), tempo estimado, formato da entrevista, isso ajuda a reduzir a ansiedade dos candidatos.

Há adaptações no processo seletivo como entrevistas estruturadas ou tempo adicional para respostas, para candidatos neurodivergentes?

R: Sim! Essas adaptações visam garantir que todos os candidatos tenham a mesma oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências, independentemente de suas diferenças neurobiológicas.

0. Como a empresa garante um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para todos os funcionários?

R: Apoio Pós-Admissão. Estando lado a lado do funcionário/aprendiz, para sanar todas as dúvidas, mostrando a eles o passo a passo das atividades de sua responsabilidade e criando um ambiente acolhedor, descontraído para que ele consiga realizar suas tarefas da melhor forma.

0. Quais benefícios a empresa observou ao incluir profissionais neurodivergentes em sua equipe?

R: Com certeza promoveu a empatia, colaboração e o respeito com as diferenças entre os funcionários.

Benefício não só na equipe, mas também no processo de organização de prontuários/arquivos e na parte tecnológica: Exe.: O aprendiz Davi Barrutia, notou que seu computador onde executa uma de suas atividades, estava com a tela inicial de fábrica, impossibilitando o mesmo de executá-las, prontamente já tomou a iniciativa em arrumar. Isso se deu por conta do seu conhecimento adquirido na formação em T.I, de seu hiperfoco e persistência em tarefas por conta do autismo.

0. Quais ações a empresa poderia adotar para promover uma cultura mais inclusiva para as pessoas neurodivergentes?

R: Divulgar vagas em canais inclusivos: Utilizar plataformas que promovem a diversidade e inclusão, como redes voltadas a pessoas com deficiência. Compartilhar histórias de colaboradores, isso ajuda a atrair candidatos que se veem representados.

APÊNDICE B - Entrevista estruturada com o colaborador neurodivergente

ENTREVISTA DE PESQUISA DE CAMPO

DADOS PESSOAIS

Data de preenchimento: 17/06/25

Horário: 14:50

Nome: Davi Barrotia

Gênero: Masc.(x) Fem.() Outros() Prefiro não me identificar()

Idade: 19

Estado Civil: Solteiro/a (x) Casado/a() Outros()

Profissão: Jovem Aprendiz

Empresa: Centro Municipal de Referência TEA

PERGUNTAS PARA O COLABORADOR

1. Qual é a sua neurodivergência? Há quanto tempo você é diagnosticado?

R: Autismo (Nível 1) e TAG (Transtorno de Ansiedade Generalizada). Diagnosticado aos 15 anos de idade.

2. Como você descreveria sua trajetória profissional até o momento?

R: Comecei a trabalhar em uma oficina aos 14 anos de idade, depois iniciei com a área de TI pelo curso do SENAC, que me deu a oportunidade de palestrar em um evento de tecnologia.

0. Você já enfrentou desafios específicos relacionados a sua neurodivergência em suas experiências profissionais?

R: Sim, sempre fui muito tímido, tinha dificuldade no relacionamento com os meus que não compreendiam a situação, além disso tenho problemas na comunicação pois falo muito rápido.

0. Há alguma situação no trabalho que tenha sido particularmente difícil para você devido à sua neurodivergência?

R: Aos 15 anos quando trabalhava na oficina, meu chefe me fez trabalhar na chuva, naquele dia eu tive uma crise muito forte, sendo um dos meus piores dias.

0. Você já recebeu algum tipo de apoio ou adaptação no ambiente de trabalho? Se sim, como isso impactou sua performance?

R: Sim, no meu atual trabalho eu tenho muito suporte e apoio de outros colaboradores, sou muito bem acolhido

APÊNDICE C - Questionário online

PESQUISA DE CAMPO SOBRE PESSOAS NEURODIVERGENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Esta pesquisa é para realização do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC cujo tema é **"RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NEURODIVERGENTES NO MERCADO DE TRABALHO"**. Elaborado pelos alunos do curso técnico de Recursos Humanos com o Ensino Médio da Etec Darcy Pereira de Moraes.

Qual o seu gênero?

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Prefiro não dizer

☐ Outro

Qual sua faixa etária?

☐ 15 a 20 anos

☐ 21 a 25 anos

☐ 26 a 30 anos

☐ 31 a 40 anos

☐ acima de 41 anos

Qual cor ou raça/etnia você se autodeclara?

☐ Cor BRANCA

☐ Cor PRETA

☐ Cor PARDO

☐ Cor AMARELA

☐ Raça/ etnia INDIGENA

Você tem algum tipo de neurodivergência? (Laudado por um profissional médico.)

☐ Transtorno do Espectro Autista (TEA)

☐ Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)

☐ Síndrome de Tourette

☐ Dislexia

☐ Dispraxia

☐ Hiperatividade

☐ Outros

Se a sua resposta foi outra, qual?

Se você tem neurodivergência, já trabalhou ou trabalha atualmente?

☐ Sim, estou trabalhando

☐ Sim, já trabalhei

☐ Nunca trabalhei

Há quanto tempo você se encontra no seu atual emprego?

☐ Menos de 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Entre 1 e 2 anos

☐ Entre 2 e 3 anos

☐ Mais de 3 anos

☐ Atualmente não trabalho

Quanto tempo você demorou para ingressar no mercado de trabalho?

☐ Menos de 6 meses

☐ Entre 6 meses e 1 ano

☐ Entre 1 e 2 anos

☐ Entre 2 e 3 anos

☐ Mais de 3 anos

Como neurodivergente, qual a maior dificuldade que você encontra no seu trabalho?
