

INCLUSÃO DE NEURODIVERGENTES E OS DESAFIOS NA CAPTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

ARIANE HELENA DE JESUS SANTOS*
LETÍCIA GOMES GONÇALVES*
MARIA FERNANDA MONTEIRO XAVIER*
VITÓRIA LARYNNE DOS ANJOS LIMA*
NORMA LICCIARDI**

INTRODUÇÃO

Na busca de compreender os processos de recrutamento e seleção de profissionais neuro atípicos, investigando como práticas de Recursos Humanos, políticas de diversidade e estratégias inclusivas podem alavancar a inclusão dos neurodivergentes no âmbito organizacional, uma vez que os processos de captação e seleção de talentos desempenham papel fundamental na construção de equipes diversas e no fortalecimento da cultura organizacional. Dentro desse contexto, a inclusão de profissionais neurodivergentes surge como um desafio atual para os gestores de pessoas, exigindo práticas mais humanizadas e adaptadas às necessidades individuais. No que se refere ao crescimento profissional, os desafios são de criar um ambiente onde os neurodivergentes se sintam seguros e acolhidos, deve ser oferecido apoio e todo o suporte necessário. A inclusão de pessoas neurodivergentes (termo dado aos indivíduos cujas funções neurológicas são diferentes do que é considerado "neurotípico", como ocorre nos Transtornos do Espectro Autista (TEA), no Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), na dislexia, entre outros) tem se tornado tema central nos debates educacionais, sociais e organizacionais. Esse aumento de interesse ocorre, em parte, da compreensão de que diversidade neurológica não é um "defeito", mas, uma característica de diferença de indivíduos, capaz de agregar valor, criatividade e inovação, se adequadamente reconhecida e apoiada.

OBJETIVOS

Este estudo tem como propósito apresentar mais pessoas ao tema da neuro divergência, ajudando a entender suas características e desconstruir estereótipos. Ao mesmo tempo, busca inspirar gestores e profissionais de Recursos Humanos (RH) a repensarem seus processos de recrutamento e desenvolvimento, tornando-os mais inclusivos. A ideia é mostrar os desafios e as oportunidades vividas pelos trabalhadores neuro divergentes e que há espaço para todos, cada um com sua habilidade e facilidade e, assim, colaborar para o fortalecimento de políticas e práticas que construam ambientes de trabalho mais inclusivo.

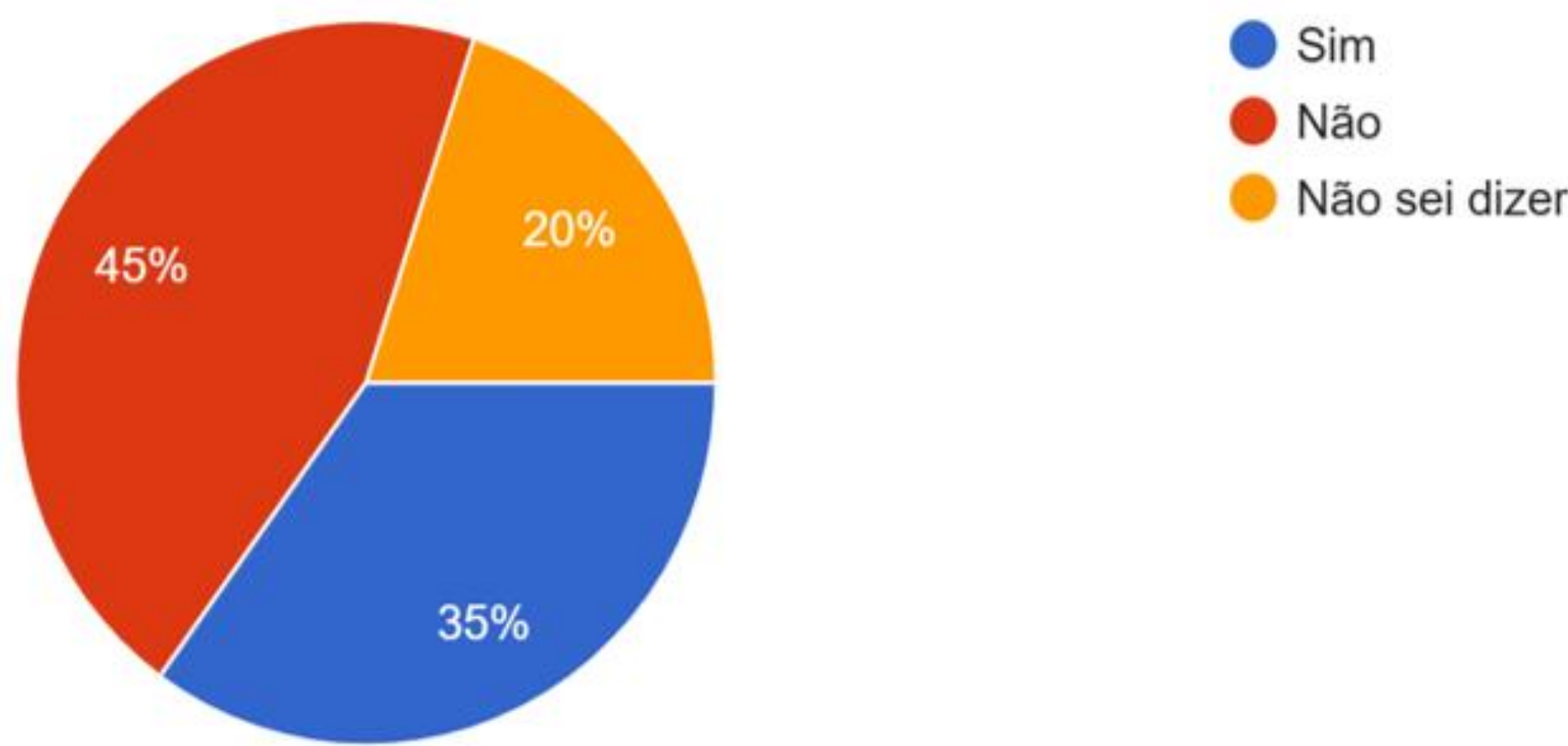
MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia é de natureza qualitativa e exploratória, fundamentada em uma Revisão Bibliográfica. O objetivo foi aprofundar o entendimento sobre a neurodivergência (TEA, TDAH, Dislexia, etc.) e seu impacto na Gestão de Recursos Humanos. O processo de pesquisa foi dividido em duas fases principais: Fundamentação Teórica e Conceitual: Foi realizado um levantamento inicial de literatura especializada para: Compreender o conceito de neurodivergência, suas características e as habilidades únicas que esses profissionais oferecem. Identificar os principais desafios enfrentados no mercado de trabalho. Mapeamento Estratégico e de Práticas: Em seguida, a pesquisa foca em fontes secundárias como relatórios corporativos, estudos de caso e benchmarks de empresas. Isso permitiu: Mapear as melhores práticas de RH para inclusão, abrangendo recrutamento, seleção, integração, desenvolvimento e retenção de talentos neurodiversos. Analisar o papel estratégico do RH na construção de uma cultura neuroinclusiva. A metodologia escolhida possibilita tratar a neurodivergência como um tema estratégico e aplicável ao campo de Recursos Humanos.

RESULTADOS

Você já sentiu dificuldades ou barreiras para conseguir emprego por causa da sua neurodivergência?

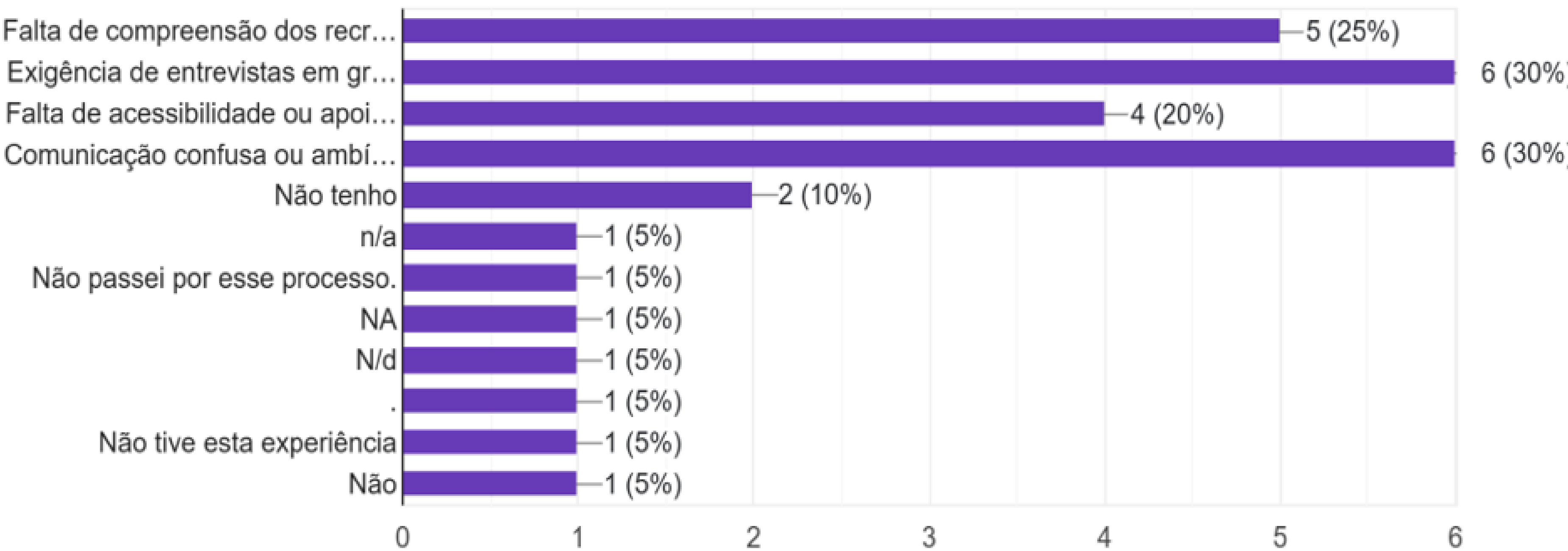
20 respostas



Fonte: elaborado pelos autores, 2026

Se sim, quais foram as principais dificuldades?

20 respostas



Fonte: elaborado pelos autores, 2026.

Os resultados indicam que 45% dos participantes afirmam que não possuíram dificuldades ou barreiras para conquistar um emprego, enquanto 35% acreditam que sim e 20% afirmaram não saber avaliar essa questão. Vale ressaltar que em relação à situação profissional atual, verificou-se que 60% dos participantes trabalham com carteira assinada, indicando presença significativa no mercado formal de trabalho. Além disso, 25% atuam como autônomos ou freelancers, enquanto uma parcela menor encontra-se em outras situações, como estágio ou dedicação aos estudos.

Quando questionados sobre dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, os participantes mencionaram fatores como: Falta de compreensão dos recrutadores; Exigências de entrevistas em grupo ou dinâmicas sociais; Comunicação confusa ou ambigua nas etapas; Falta de acessibilidade ou apoio durante o processo seletivo. Em contra ponto, de acordo com os dados pesquisados, 45% dos participantes afirmaram que suas habilidades são reconhecidas no ambiente de trabalho. Por outro lado, 20% indicaram que esse reconhecimento ocorre apenas parcialmente, enquanto 35% afirmaram que não percebem reconhecimento de seus talentos profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se através da pesquisa realizada, dados relevantes em relação ao conhecimento do diagnóstico de neurodiversidade atrelado à busca de emprego e construção de carreira. Foi possível identificar que parte não encontram dificuldade em relação à busca de emprego, mas que de alguma forma encontram barreiras e dificuldades em alguma parte do processo seletivo até a construção de carreira já dentro da organização. Levando a conclusão que existe uma oportunidade tanto do público neuro divergente na exploração desde o diagnóstico até a compreensão das características a serem exploradas e aproveitadas no ramo profissional, tanto as empresas e o setor de Recursos Humanos, nas formulação dos processos de recrutamento e seleção é uma das principais ferramentas para redução das desigualdades enfrentadas por profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho. Nesse contexto, torna-se indispensável que o setor de Recursos Humanos atue estrategicamente na reconstrução dos modelos de captação de talentos, promovendo processos mais acessíveis, humanizados e compatíveis com a diversidade cognitiva presente no mercado de trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENI, Priscila Ferreira et al. **Neurodiversidade e os traços neurodivergentes não evidentes: guias de boas práticas institucionais e um modelo para inclusão no ensino superior e no ambiente de trabalho.** *SciELO Preprints*. 2025.
PEREIRA, Flávio Humberto L.; LIMA, Ketellyn Karoline A. O. B. de; HIGINO, Yslaine da S. Ramos; SANTOS, Jadir Perpétuo dos. **Desafios e perspectivas dos profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho.**
ROMANOV, Débora Cunha. **Neurodiversidade no ambiente de trabalho: desafios para a empregabilidade de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).** Dissertação (Mestrado) — Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2024.

*Graduandos do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga – 2026.

** Profª. Mestra da disciplina de Captação e Seleção de Talentos e Orientadora– FATEC Ipiranga.