

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

ALESSANDRA DE OLIVEIRA

**NEURODIVERGÊNCIA, RECONHECIMENTO E INCLUSÃO: TRAJETÓRIAS E
DESAFIOS PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM ALTAS
HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO**

VARGINHA/MG

2025

ALESSANDRA DE OLIVEIRA

**NEURODIVERGÊNCIA, RECONHECIMENTO E INCLUSÃO: TRAJETÓRIAS E
DESAFIOS PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM ALTAS
HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Adílio Renê Almeida Miranda.

VARGINHA/MG

2025

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca Campus Varginha

Oliveira, Alessandra de.

Neurodivergência, reconhecimento e inclusão : trajetórias e desafios profissionais de pessoas com altas habilidades/superdotação / Alessandra de Oliveira. - Varginha, MG, 2025.

176 f. : il. -

Orientador(a): Adílio Renê Almeida Miranda.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2025.

Bibliografia.

1. Inclusão. 2. Altas habilidades/superdotação. 3. Trabalho. I. Miranda, Adílio Renê Almeida , orient. II. Título.

ALESSANDRA DE OLIVEIRA

NEURODIVERGÊNCIA, RECONHECIMENTO E INCLUSÃO: TRAJETÓRIAS E DESAFIOS PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO

O Presidente da banca examinadora abaixo assina a aprovação da Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 10 de setembro de 2025.

Prof. Dr. Adílio Renê Almeida Miranda
Presidente da Banca Examinadora
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Christine da Silva Schröeder
Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Denise Rocha Belfort Arantes-Brero
Instituição: Núcleo Paulista de Atenção à Superdotação



Documento assinado eletronicamente por **Adílio Renê Almeida Miranda, Professor do Magistério Superior**, em 21/09/2025, às 18:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1615597** e o código CRC **1CDD6AB7**.

Se cheguei até aqui,
foi porque me ergui sobre os ombros de um gigante!
Dedico este trabalho ao meu querido Pai.
Seus ombros calejados e castigados pelo sol me ergueram até aqui.
E ali, protegida pelo seu esforço nasceram as asas que me fizeram voar.
(Paráfrase, Isaac Newton)

AGRADECIMENTOS

Agradeço e elevo meu coração a Deus, por todo cuidado que Ele tem comigo e por me permitir mais esta conquista.

Ao meu marido Flávio, pela parceria, incentivo e paciência. Por ser minha fonte de energia, minha vitamina D e meus 70% de bateria. Por todas as quintas-feiras acordadas de madrugada, se deslocando de cidade para que eu pudesse cursar as disciplinas. Obrigada por ser: amor.

À minha amada família, pai mãe e irmãos, em especial minha sobrinha Alycia, que veio ao mundo neste período acadêmico, trazendo toda a alegria com ela, obrigada por serem: motivação.

À Larissa, uma providência em minha vida, sem seu abrigo – literalmente, esta jornada teria sido extremamente difícil. Obrigada por ser companhia e por ser: luz.

À minha gestora Elaine, por flexibilizar minha rotina de trabalho para que eu pudesse realizar este sonho. Obrigada pela torcida, exemplo e carinho de sempre.

Aos meus colegas de turma, pelas trocas e vivências. Em especial à Aline, pela parceria na pesquisa e pela oportunidade de explorarmos juntas este universo.

Ao meu orientador Adílio, que, com muito entusiasmo, me levou a este tema de estudo, o qual sou grata por ter experienciado. Obrigada pela orientação, dedicação e apoio neste projeto.

À banca examinadora, representada pela Prof.^a Dra. Denise Rocha Belfort Arantes-Brero e pela Prof.^a Dra. Christine da Silva Schröder, agradeço pelas valiosas contribuições e pelo apoio na construção deste trabalho. Foi uma honra contar com a colaboração de referências no campo das AH/SD.

Agradeço imensamente a todos os participantes desta pesquisa, que se prontificaram a compartilhar suas experiências e foram fundamentais na construção deste estudo. Espero que as discussões realizadas aqui tragam visibilidade a temática das AH/SD e neurodivergência, para muito além da “inteligência”.

À UNIFAL-MG e todo seu corpo docente e servidores pela excelência e compromisso com a Educação. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Por fim, agradeço a todos os professores e educadores que fizeram parte do meu processo de formação, cada um plantou uma semente que germinou ao longo da minha trajetória e culminou neste momento. Obrigada por serem: esperança.

RESUMO

As pessoas com Altas Habilidades/Superdotação (AH/SD), pertencentes ao grupo de neurodivergentes, são consideradas uma minoria social tanto quantitativamente quanto pelo poder de representatividade. Nas organizações, apesar das discussões crescentes sobre diversidade e inclusão de grupos minoritários, o neurodivergente ainda fica às margens desta temática, dada a invisibilidade e os mitos que envolvem estes indivíduos. Ao considerar as pesquisas acadêmicas, nota-se produções com foco principalmente na Educação e Psicologia, sendo raras as abordagens que levam em conta o adulto superdotado em sua trajetória laboral. Diante disso, esta pesquisa intencionou compreender quais as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho. Para isso, realizou-se um estudo qualitativo, cujo instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada com dez sujeitos adultos indentificados com neurodivergências, como as AH/SD. Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo do tipo categorial temática, que originou cinco categorias de análise. Os resultados evidenciaram que a trajetória profissional destes indivíduos é marcada por vivências de exclusão simbólica, subutilização de potencial e ausência de políticas organizacionais que reconheçam e acolham suas especificidades. Observou-se que o processo de identificação, quando ocorre na vida adulta, tende a trazer alívio e resignificação de experiências anteriores, impactando diretamente a construção da identidade profissional. Além disso, foi recorrente o relato de conflitos interpessoais, dificuldades em ambientes com baixa flexibilidade cognitiva e a constante sensação de inadequação diante de normas rígidas e hierarquias pouco abertas à inovação. Apesar dos desafios, os participantes também relataram estratégias de enfrentamento, como o empreendedorismo, a busca por ambientes mais autônomos e o engajamento em atividades compatíveis com seus interesses e habilidades. Concluiu-se que a invisibilidade das neurodivergências no contexto organizacional representa um obstáculo significativo à inclusão plena, exigindo que as práticas de diversidade ampliem seus olhares para além dos marcadores historicamente mais visíveis, bem como dos estigmas e mitos associados a essas características.

Palavras-chave: inclusão; altas habilidades/superdotação; trabalho.

ABSTRACT

Individuals with High Abilities/Giftedness (HA/GD), belonging to the neurodivergent group, are considered a social minority both quantitatively and in terms of their representation. In organizations, despite growing discussions about diversity and inclusion of minority groups, neurodivergent individuals remain marginalized due to their invisibility and the myths surrounding them. Academic research highlights studies focusing primarily on Education and Psychology, with few approaches that consider gifted adults in their career paths. Therefore, this research aimed to understand the experiences, resistance, and challenges faced by individuals with HA/GD in the job market. To this end, a qualitative study was conducted using semi-structured interviews with ten adults who identified with neurodivergences, such as those with HA/GD. The collected data were subjected to thematic categorical content analysis, which resulted in five categories of analysis. The results showed that the professional trajectories of these individuals are marked by experiences of symbolic exclusion, underutilization of potential, and a lack of organizational policies that recognize and embrace their specificities. It was observed that the process of identification, when it occurs in adulthood, tends to bring relief and a reinterpretation of previous experiences, directly impacting the construction of professional identity. Furthermore, reports of interpersonal conflicts, difficulties in environments with low cognitive flexibility, and a constant feeling of inadequacy in the face of rigid norms and hierarchies that are not very receptive to innovation were recurrent. Despite these challenges, participants also reported coping strategies, such as entrepreneurship, the search for more autonomous environments, and engagement in activities compatible with their interests and skills. It was concluded that the invisibility of neurodivergences in the organizational context represents a significant obstacle to full inclusion, requiring diversity practices to broaden their perspectives beyond the historically most visible markers, as well as the stigmas and myths associated with these characteristics.

Keywords: inclusion; high abilities/giftedness; work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Caracterização da Dupla Excepcionalidade.....	27
Figura 2 - Áreas do Conhecimento nas Pesquisas sobre AH/SD em Adultos	55
Figura 3 - Fluxo de Definição das Categorias de Análise.....	93

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Teorias sobre Inteligência e Altas Habilidades/Superdotação	22
Quadro 2 - Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023).....	43
Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023).....	48
Quadro 4 - Temas de Pesquisas na Área de Educação	56
Quadro 5 - Temas de Pesquisas na Área de Psicologia	61
Quadro 6 - Temas de Pesquisas nas Demais Áreas	64
Quadro 7 - Principais Resultados Encontrados	66
Quadro 8 - Produções Internacionais Adultos Superdotados e Trabalho (Scopus).....	69
Quadro 9 - Entrevistas Realizadas.....	80
Quadro 10 - Etapas Análise de Conteúdo Baseada em Bardin.....	83
Quadro 11 - Questões Exmanentes de Análise.....	84
Quadro 12 - Participantes da Pesquisa.....	86
Quadro 13 - Processo de Identificação das AH/SD.....	95
Quadro 14 - Aspectos de Carreira dos Entrevistados.....	103
Quadro 15 - Suporte Organizacional para Inclusão de AH/SD no Trabalho?.....	125
Quadro 16 - Achados no Serviço Público.....	134
Quadro 17 - Mitos sobre AH/SD no Trabalho.....	140

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AH/SD	Altas Habilidades/Superdotação
AEE	Atendimento Educacional Especializado
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MEC	Ministério da Educação
PNEE	Política Nacional de Educação Especial
QI	Quociente de Inteligência
SciELO	Scientific Electronic Library Online (Biblioteca Eletrônica Científica Online)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDAH	Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade
TEA	Transtornos do Espectro Autista
WAIS	Wechsler Adult Intelligence Scale (Escala de Inteligência Wechsler para Adultos)
WISC	Wechsler Intelligence Scale for Children (Escala Wechsler de Inteligência para Crianças)
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	OBJETIVOS.....	17
1.1.1	Objetivo Geral.....	17
1.1.2	Objetivos Específicos.....	17
1.1.3	Organização e Estrutura da Dissertação	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO: ALÉM DA INTELIGÊNCIA	19
2.2	IDENTIFICAÇÃO DAS AH/SD E DUPLA EXCEPCIONALIDADE.....	25
2.3	MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: CARACTERIZAÇÃO, DIVERSIDADE, PRÁTICAS INCLUSIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS	30
2.4	A PESSOA ADULTA COM AH/SD NO MERCADO DE TRABALHO: UMA QUESTÃO DE INCLUSÃO?	34
3	LEVANTAMENTO DE LITERATURA	39
3.1	O CAMPO DE PESQUISA SOBRE AH/SD E AS LACUNAS: UMA BUSCA NAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS BRASILEIRAS	41
3.2	DISCUSSÕES DA TEMÁTICA NO CENÁRIO INTERNACIONAL: EXPANDINDO O CAMPO DE PESQUISA	67
4	PERCURSO METODOLÓGICO	77
4.1	ASPECTOS ÉTICOS	77
4.2	PARTICIPANTES E CRITÉRIOS	77
4.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	78
4.4	A BUSCA PELA AMOSTRA	79
4.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE.....	80
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	86
5.1	O QUE SE É QUANDO CRESCE? OS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	86
5.2	ATRAVÉS DAS LENTES DO SUPERDOTADO ADULTO: CATEGORIAS DE ANÁLISE	92
5.2.1	Os Caminhos de Descoberta das AH/SD	94
5.2.1.1	Impactos da Descoberta no Contexto Profissional	99
5.2.2	Inserção no Mercado de Trabalho e Trajetória Profissional	102
5.2.2.1	Dificuldades em Processos Seletivos	105
5.2.2.2	Caminhos Não Lineares de Carreira	108
5.2.2.3	Os Caminhos para o Empreendedorismo	114

5.2.4	Desenvolvimento de Potencial	117
5.2.4.1	Hiperprodutividade e Permanência	120
5.2.4.2	Subutilização de Competências	123
5.2.5	Reconhecimento e Inclusão no Ambiente de Trabalho	124
5.2.5.1	Invisibilidade Institucional	127
5.2.5.2	Um adendo sobre a Inclusão e Neurodiversidade no serviço público ..	130
5.2.6	Relacionamento Interpessoal e Características Socioemocionais	135
5.2.6.1	Os mitos sobre as AH/SD e Ambiente de Trabalho	139
5.2.6.2	Sugestões Práticas às Organizações	144
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	147
	REFERÊNCIAS.....	152
	APÊNDICES	164
	ANEXOS	169

1 INTRODUÇÃO

Discussões sobre diversidade e inclusão tem sido pauta das organizações modernas, tanto no âmbito público quanto privado. Estas buscam soluções e alternativas para o acesso das minorias sociais ao mercado de trabalho. Os grupos minoritários são objeto de estudo no que tange a sua conceituação. No Brasil, um dos primeiros estudos que se debruçaram sobre o conceito sociológico de “minoria” foi realizada por Chaves (1971), na década de 70, e aponta o termo em um primeiro momento, como referência a um grupo de pessoas, integrantes de uma sociedade, que se encontra em situação de desvantagem em relação a um grupo majoritário.

No entanto, conforme posto por Silva (2008), o termo minoria não necessariamente se relaciona com a quantidade numérica, mas a uma posição de poder e representatividade reduzida em comparação com a maioria. Assim, são grupos de pessoas que possuem características ou identidades que as diferenciam da maioria da população em determinada sociedade. Estas características podem ser inspiradas em fatores como etnia, religião, gênero, orientação sexual, deficiência, nacionalidade, entre outros.

Um grupo considerado minoritário, e que norteia este estudo, são as Pessoas com Altas Habilidades e Superdotação (AH/SD)¹ ou neurodivergentes. Pavão, Pavão e Negrini (2018), em uma proposta de conceituar o termo altas habilidades e superdotação, traça uma retrospectiva sobre os estudos que envolvem inteligência, começando com Galton e sua pesquisa sobre genialidade; e o Relatório Marland, do Departamento de Saúde, Educação e Bem-Estar dos Estados Unidos, de 1972, que apresentou a primeira definição de superdotação: crianças superdotadas e talentosas, identificadas por profissionais qualificados, apresentam alto rendimento e/ou potencial em áreas como intelecto, criatividade, liderança, artes e habilidades psicomotoras.

Adiante, em 1991, estudiosos em Columbus, Ohio, definiram superdotação como um "desenvolvimento assíncrono" onde habilidades cognitivas avançadas e alta intensidade em características afetivas se combinam, resultando em experiências e consciência internas qualitativamente diferentes da norma (Pavão, A.; Pavão, S.; Negrini, 2018, p. 64). As autoras complementam ainda que essa assincronia aumenta

¹ A terminologia “altas habilidades/superdotação” é usada como sinônimo para um conceito comum dentro de uma categoria ampla, além de ser a recomendação oficial do MEC, segundo Rangni e Costa (2011). Para maior clareza e compreensão do texto, optou-se por utilizar a sigla AH/SD como abreviação desse termo ao longo deste trabalho.

com o aumento da capacidade intelectual. A singularidade dos superdotados os torna especialmente vulneráveis e exige adaptações na educação, no ensino e no aconselhamento, para que possam se desenvolver de maneira otimizada.

Em 2011, a autora americana Rena Subotnik e colaboradores, propuseram uma definição contemporânea de superdotação, incluindo os adultos, ao considerar que ela: reflete valores sociais, manifesta-se por resultados concretos na vida adulta, é específica a áreas de atuação, resulta da interação de múltiplos fatores e se refere tanto ao desempenho acima da média quanto à expressão máxima das competências e talentos (Rinn; Bishop, 2015).

Existe um mito e um senso comum, de que essas pessoas seriam uma espécie de “gênios”, ou seja, pessoas que “sabem tudo”. Ora, se são “privilegiadas” pelas altas habilidades em relação às outras pessoas, porque seriam minorias? Estes estereótipos reforçam a genialidade e se distanciam do fato de as pessoas com AH/SD possuírem uma condição diferente no desenvolvimento cerebral/cognitivo e no modo de aprendizagem. Por isso, elas estão incluídas na Política Nacional de Educação Especial (PNEE), cujo foco é: promover o acesso, a participação e a aprendizagem dos estudantes com deficiência, transtornos do espectro autista e altas habilidades ou superdotação e a oferta do atendimento educacional especializado, garantindo a transversalidade da educação especial em todas as etapas, níveis e modalidades de ensino (Brasil, 1994).

Neste sentido, esta pesquisa se propôs a investigar no contexto do trabalho, as pessoas com AH/SD: “indivíduos que demonstram um elevado potencial em uma das seguintes áreas: intelectual, acadêmica, liderança, psicomotricidade e artes” (Brasil, 1994, p. 13).

De acordo com o Mensa – entidade presente em cerca de 100 países que identifica e reúne, por meio de programas, pessoas com AH/SD, “os superdotados se situam na curva dos 2% em termos de porcentagem populacional” (Hakim, 2023).

Outro dado relevante para mensurar a população superdotada, pode ser encontrado no Relatório Marland de 1972, afirmando que a programação para atender estudantes com superdotação acadêmica deve abranger, no mínimo, de 3% a 5% da população escolar (Pavão, A.; Pavão, S.; Negrini, 2018). No Brasil, de acordo com Censo Escolar realizado em 2024, há 44.171 estudantes com perfil de AH/SD matriculados na educação especial, sendo 43.950 destes alunos integrantes das turmas comuns e 221 em classes exclusivas - que recebe estudantes com deficiência

e transtornos globais do desenvolvimento (Brasil, 2024).

De acordo com a projeção do Mensa e levando em conta o Relatório Marland, entende-se que existam entre 06 milhões e 10 milhões de pessoas com AH/SD no Brasil, visto que a população brasileira, em 2024, chegou a uma estimativa de 212,6 milhões de pessoas segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No entanto, considerando que apenas aproximadamente 44.000 são identificadas e apenas no âmbito escolar, é possível inferir que existam de 5,9 a 9,9 milhões de pessoas não identificadas no Brasil.

Os dados sugerem ainda, que se trata de um grupo minoritário, tanto pela quantidade quanto pelos estigmas de alta inteligência, que dificultam a inclusão deste grupo com efetividade. Autores como Almeida (2022), ao conjecturar sobre os obstáculos da identificação destas pessoas as denotam de “sujeitos invisíveis”, dada a dificuldade de mensurar com precisão o número de pessoas identificadas com AH/SD, principalmente na vida adulta.

Além da dificuldade de identificação na fase adulta, alguns estudos apontam problemas e impasses vivenciados pelas pessoas com AH/SD. Entre eles se destacam as barreiras psicológicas para auto conhecimento e construção de identidade, dado os estigmas e mitos a que são expostos socialmente (Arantes-Brero, 2011; Bulhões, 2016; Delpretto, 2009; Pérez, 2008; Sant’ana, 2012), os fatores psicológicos que influenciam no ajuste ou desajuste emocional do superdotado adulto (Martins; Cardoso; Meirelles, 2023; Neumann; Vestena, 2016; Oliveira, 2021a; Oliveira; Bolsoni-Silva, 2022) as influências das instituições sociais como a família, a escola e as organizações na formação e desenvolvimento do potencial do adulto com AH/SD (Costa; Fonseca, 2019; Mosquera; Stobäus; Freitas, 2013; Silva; Paixão, 2010).

Embora a produção científica sobre adultos superdotados tenha avançado nas últimas décadas, ainda são escassos os estudos que abordam sua inserção e vivências no mercado de trabalho. Considerando que a superdotação se manifesta como um processo contínuo ao longo da vida, investigar essa população em sua fase adulta revela-se essencial para uma compreensão mais ampla do fenômeno (Di Fabio; Imbimbo; Svicher, 2024).

No contexto das organizações, as políticas inclusivas, geralmente, não

consideram este grupo. Silva-Schröder (2020), afirma que a neurodiversidade² é pouco abordada pelas organizações brasileiras. Para a autora, políticas de valorização da neurodiversidade são dignas de espaço como mais um campo da diversidade organizacional, assim como se observa no contexto internacional principalmente, por grandes empresas de tecnologia e do ramo automotivo. Companhias de grande porte como IBM, Google e SAP têm trabalhado o tema da inclusão de pessoas neurodivergentes como um elemento central em suas estratégias de diversidade organizacional, corrobora Rosa e Bucco (2023).

Um outro fator que pode intensificar os desafios relacionados à inclusão de pessoas superdotadas no ambiente de trabalho ocorre quando as altas habilidades se manifestam em conjunto com alguma “desordem psiquiátrica, educacional, sensorial ou física” (Alves; Nakano, 2015, p. 347). Esse quadro é denominado dupla excepcionalidade: AH/SD e TEA por exemplo, e evidencia não apenas a existência de diferentes manifestações da superdotação, mas também a heterogeneidade dos indivíduos que compõem esse grupo.

Segundo Roama-Alves e Nakano (2021), a identificação dessa condição entre indivíduos com AH/SD ainda é complexa, em razão da dificuldade de diagnóstico preciso, da ausência de registros escolares consistentes e do desconhecimento sobre o fenômeno. Apesar disso, alguns autores estimam que entre 7% - em cenários mais conservadores - e até 20% dos estudantes com AH/SD possam apresentar dupla excepcionalidade. Em adultos, sobretudo nos casos de identificação tardia, essa mensuração torna-se ainda mais desafiadora.

Ademais, uma prática comum das empresas é relatar como parte das ações de gestão de pessoas, a busca pela atração, retenção e desenvolvimento de talentos. Porém, em políticas inclusivas, poucas ou nenhuma delas se voltam para a neurodiversidade, no Brasil. Rosa e Bucco (2023) vão ao encontro desta afirmativa inferindo que a literatura sobre Diversidade e Inclusão tem negligenciado as pessoas neuroatípicas como parte da diversidade humana, com poucos estudos empíricos abarcando o tema.

A partir disso, cabe refletir: como os indivíduos com AH/SD vivenciam e percebem o desenvolvimento de suas habilidades no ambiente de trabalho, tanto em

² O movimento da *neurodiversidade*, originado na década de 1990 e aplicado principalmente no contexto do Espectro do Autismo busca desmistificar a ideia de que indivíduos com conexões neuronais atípicas, ou neurodivergentes, sofrem de uma condição que pode ser tratada ou curada (Marques, 2021). Este conceito pode se relacionar às AH/SD no sentido de as mesmas terem uma condição neural atípica e que deve ser observada no debate sobre inclusão.

suas rotinas profissionais quanto nas organizações de emprego com as quais se relacionam?

Diante desta problemática, faz-se necessário refletir sobre a trajetória profissional de pessoas neurodivergentes. Nas dinâmicas do trabalho, as pessoas com AH/SD necessitariam de um ambiente favorável para desenvolver suas habilidades. É nítido então, a necessidade das políticas para o capital humano AH/SD pertencente às organizações, visto que a área de Gestão de Pessoas busca promover o desenvolvimento dos talentos e o alcance máximo de suas competências.

Ao examinar essas questões, espera-se que esta pesquisa contribua para o avanço do conhecimento sobre a superdotação e sua relação com o mundo do trabalho. Os resultados e as conclusões deste estudo podem fornecer *insights*, informações e destaque para a criação de políticas e práticas organizacionais que valorizem e aproveitem plenamente os talentos e habilidades das pessoas superdotadas, permitindo que elas contribuam para suas organizações e carreiras individuais alcançando seu pleno desenvolvimento profissional.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Isso posto, e haja vista os recentes debates sobre neurodiversidade, este trabalho tem o objetivo geral de compreender, quais as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho e em sua trajetória profissional.

1.1.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, intenciona-se:

- a) descrever elementos e fatos marcantes da trajetória de vida dos entrevistados com AH/SD em sua relação com o ambiente profissional;
- b) compreender, na visão dos sujeitos, a atuação das organizações com as quais se relacionam quanto à inclusão de pessoas neurodivergentes;
- c) discutir os desafios destas pessoas em sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

1.1.3 Organização e Estrutura da Dissertação

Após a introdução e a delimitação dos objetivos da pesquisa, este trabalho está estruturado em 3 partes, conforme descrito a seguir:

- a) a parte I contempla a exposição de teorias e fundamentos que envolvem a temática das AH/SD, servindo de base para a fundamentação e a contextualização do estudo por meio do arcabouço teórico. Na seção Levantamento de Literatura são apresentados o levantamento bibliográfico e a análise da literatura nacional e internacional sobre o tema;
- b) a parte II descreve os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa, assim como os caminhos percorridos para prospecção da amostra e os aspectos éticos observados nesta etapa;
- c) a parte III trata da apresentação e discussão dos resultados, articulando-os com os aportes teóricos previamente explorados. Por fim, o trabalho se encerra com as considerações finais, que sintetizam os principais achados e apontam direções para futuras investigações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A proposta de um estudo acadêmico precisa estar fundamentada conceitual e cientificamente para justificar, expandir e consolidar o conhecimento na área de investigação, além de assegurar o rigor metodológico necessário a qualquer produção científica. Com esse intuito, esta parte apresenta as principais teorias, autores e estudos consolidados no campo das AH/SD, delineando os pilares que orientam esta pesquisa. São abordadas a conceituação do fenômeno, as estratégias de identificação, os marcos legais e institucionais, bem como as teorias que contemplam o sujeito superdotado na vida adulta e sua inserção no mercado de trabalho, considerando ainda as intersecções com políticas de diversidade e inclusão.

Cabe destacar que o referencial teórico, mais do que um simples levantamento bibliográfico, configura-se como uma ferramenta de interpretação e diálogo crítico com a literatura existente. Ao articular conceitos e evidências já estabelecidos com as questões empíricas da presente pesquisa, esta parte contribui para a construção de um olhar analítico mais profundo e fundamentado sobre a realidade dos adultos neurodivergentes.

2.1 ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO: ALÉM DA INTELIGÊNCIA

O termo “superdotado” é elencado principalmente nas áreas de educação. No Brasil, foi empregado inicialmente no 9º artigo da Lei de Diretrizes e Bases, número 5.692/71, apontando que: “os superdotados deverão receber tratamento especial, de acordo com as normas fixadas pelos competentes Conselhos de Educação” (Brasil, 1971).

Entretanto, a legislação a respeito desta temática no Brasil, passou por evoluções, como ressaltam Cupertino e Arantes-Brero (2012, p. 66), ao discorrer sobre os marcos legais relevantes sobre as AH/SD. As autoras destacam a evolução da legislação no Brasil, de 1929 a 2012:

1929 - Primeira legislação sobre superdotação - Reforma Educacional fala em “super-normas”.

1961 - A LDB passa a incluir os excepcionais, e H. Antipoff lembra dos bem-dotados como parte deles.

1967 - Critérios para a identificação e o atendimento ao superdotado, para identificar as “melhores cabeças”, em virtude do “milagre brasileiro”.

1971 - A Lei 5.692/1971, art. 9o, nomeia os superdotados. O artigo não

é regulamentado em alguns Estados, por causa de uma cultura de exclusão.

1971 - A superdotação passa a ser área prioritária da Educação Especial.

1972-74 - Definição de classes regulares e especiais, atividades de enriquecimento.

1994 - Política Nacional da SEESP/MEC: revisão de conceitos, análise da situação, fundamentos.

Declaração de Salamanca - Integração e inclusão: revisão das políticas.

1996 - Lei 9.394/1996 - reconhecimento das necessidades educacionais especiais dos PAH/SD.

2002 - Uma política de editais gera exclusão, criando concorrência entre os projetos por financiamentos.

2005 - NAAH/S – Cria um novo paradigma de inclusão para todos os profissionais que aceitarem participar da discussão.

2007 - Deliberação CEE no. 68/2007

2008 - Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.

2008 - Resolução SE no. 11/2008 alterada pela Resolução SE no. 31/2008 - procedimentos para o encaminhamento de alunos com necessidades especiais e o acompanhamento por profissionais especializados.

2009 - Resolução CNE/CEB no. 4/2009 - princípios e critérios para a organização do AEE.

2011 - Decreto no. 7611/2011- expande as diretrizes do AEE.

2012 - Resolução SE no. 81/2012 - estabelece diretrizes para o processo de aceleração de estudos de alunos com altas habilidades/superdotação na rede estadual de ensino (Cupertino;

Arantes-Brero, 2012, p. 66).

Como marcos legais recentes, é válido mencionar algumas alterações e ajustes na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) como a Lei nº 13.234/2015, que institui o cadastro nacional de alunos com AH/SD para fomentar políticas públicas, e a Lei nº 14.191/2021, que trata da educação bilíngue de surdos, incluindo surdos superdotados, garantindo materiais e professores especializados (Brasil, 1996).

Apesar de restrita ao âmbito educacional, estas mudanças na legislação impactaram positivamente nas estratégias educacionais para o superdotado, trazendo para o cenário da escola ações como o enriquecimento curricular, os núcleos de apoio e salas de recurso e, por último, a aceleração dos estudos na rede de ensino. No processo de identificação, a legislação imbuíu diferentes frentes para análise dos indicadores de AH/SD não se limitando apenas ao QI, mas considerando avaliações subjetivas, que permitem examinar as altas capacidades de forma ampla (Andrade; Marin, 2020).

Historicamente, houve divergência ao nomear os alunos que apresentavam alta capacidade de aprendizagem sendo chamados de bem-dotados, excepcionais, mais

capazes, supernormais, entre outros (Cupertino; Arantes-Brero, 2012). Em 1945, conforme aponta Silva *et al.* (2019), foi criada a primeira associação de atendimento educacional às pessoas com superdotação no Brasil, a Sociedade Pestalozzi, com grande contribuição da psicóloga russa Helena Antipoff.

As Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica utilizam o termo ‘altas habilidades/superdotação’, artigo 5º III com a inserção da barra (/), o que denota que tanto faz um termo como outro e que ambos trazem a seguinte definição: “grande facilidade de aprendizagem que os leve a dominar rapidamente conceitos, procedimentos e atitudes” (Rangni; Costa, 2011, p. 479).

Além desta dificuldade terminológica e conceitual, no desenvolvimento das políticas voltadas a este público, principalmente no que tange à educação, muito se confundia as pessoas com AH/SD com deficientes. Ou então, as normas e diretrizes voltadas a estes alunos estavam imbuídas nas temáticas educacionais para alunos com deficiência, não havendo uma segmentação clara do fenômeno das AH/SD.

A Educação Especial e Inclusiva no Brasil reconhece a necessidade de atendimento especializado para AH/SD, por meio do Núcleo de Atividades de Altas Habilidades/Superdotação, implantado em 2006 pelo MEC, Ministério da Educação (Silva *et al.*, 2019).

Porém, tanto no ambiente escolar quanto na vida adulta, as pessoas com AH/SD enfrentam dificuldades devido aos mitos que ainda os permeiam. Dada a facilidade de aprendizagem, estes podem ser ignorados no ambiente escolar. Soma-se a isso, a dificuldade de identificação destes alunos por parte dos professores. Na vida adulta, o estigma de genialidade pode persistir e, como corrobora Almeida (2022), as AH/SD configuram o indivíduo como potencial excepcional em determinada área, mas não significa que o mesmo terá êxito em tudo que executar.

No que compete à concepção e identificação destes sujeitos e às teorias sobre inteligência e superdotação, destaca-se, na literatura: a Teoria dos Três Anéis da Superdotação, elaborada pelo psicólogo Joseph Renzulli; a teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner e a teoria triárquica de Robert Stenberg, descritas no Quadro 1.

Quadro 1 - Teorias sobre Inteligência e Altas Habilidades/Superdotação

Autor	Teoria	Principais Conceitos
Robert Sternberg	Teoria Triárquica da Inteligência	Inteligência composta por habilidades analíticas, sintéticas e práticas; ênfase no equilíbrio dos pontos fortes e fracos para obter sucesso (Sternberg, 1997).
Howard Gardner	Inteligências Múltiplas	A palavra 'múltiplas' expressa a ideia de existirem quantidades desconhecidas de capacidades humanas diferenciadas. Já a palavra 'inteligências' objetiva reforçar que tais capacidades são tão importantes quanto aquelas identificadas pelos testes de QI (Gardner, 1995); Foram identificadas inteligências autônomas: linguística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinestésica, interpessoal, intrapessoal, inteligência naturalística e existencial (Gardner, 1995).
Joseph Renzulli	Círculo dos Três Anéis	As altas habilidades/superdotação relacionam-se a confluência de três fatores: habilidades acima da média, compromisso com a tarefa (motivação) e criatividade elevada (Renzulli, 2004).

Fonte: Autora (2025).

Atualmente, no Brasil, identifica-se maior aderência a teoria desenvolvida por Renzulli, sendo esta, inclusive, adotada nos documentos oficiais do país (Andrade; Marin, 2020). De acordo com estes modelos teóricos, a superdotação não é apenas baseada em habilidades intelectuais, mas também na interação do sujeito com o ambiente social. Para estes autores, a identificação deve ser feita através de um conjunto de procedimentos, que possibilitem uma visão integral da pessoa com AH/SD.

A Teoria dos Três Anéis da Superdotação de Renzulli refere-se à habilidade acima da média como: “as pessoas que são capazes de ter um desempenho ou um potencial de desempenho que seja representativo dos 15 a 20% superiores de qualquer área determinada do esforço humano” (Renzulli, 2004, p. 85). Seria, então, um desempenho excepcional em áreas específicas, como habilidades cognitivas, capacidade de aprendizado rápido ou talento em uma área particular, como matemática, música ou artes. Essa habilidade é geralmente mensurada por meio de testes de inteligência, mas também pode ser identificada por meio de desempenho acadêmico destacado.

O comprometimento com a tarefa, para o autor, seria a motivação e a disposição

para se envolver em tarefas desafiadoras, perseverando em face de dificuldades e se dedicando a determinado campo de interesse. Indivíduos superdotados, muitas vezes, demonstram uma paixão e dedicação intensa em suas áreas de talento, buscando o aprimoramento constante (Renzulli, 2004).

A criatividade faz referência a capacidade de pensar de forma original, gerar ideias inovadoras e abordar problemas de maneiras não convencionais, de acordo com Renzulli (2004). A criatividade é um componente importante na Teoria dos Três Anéis, pois permite que indivíduos superdotados se destaquem na solução de problemas complexos e na geração de novos conhecimentos.

Na área da educação, existem pesquisas que se debruçam sobre as AH/SD, principalmente na fase de escolarização. Podemos citar como representantes desta linha de pesquisa no Brasil autoras como Angela Virgolim e Rosemeire de Araújo Rangni. Porém, quando falamos da fase adulta, existem poucas pesquisas que abarcam esta temática.

Arantes-Brero (2024) reforça esta discussão ao afirmar que na literatura brasileira é comum encontrar pesquisas voltadas para o superdotado na infância e na adolescência que corrobora a crença de que, se a descoberta das AH/SD não se dá nesta fase, perde potencial a longo prazo. A escassez de pesquisas voltadas para adultos no Brasil também é evidenciada por meio de uma revisão de literatura realizada por Pederro *et al.* (2017) onde, dos 52 artigos encontrados sobre o tema, 25 periódicos são das áreas de Educação Especial, abrangendo crianças e adolescentes.

Além disso, as dificuldades enfrentadas por estes grupos na educação podem interferir no desenvolvimento e ingresso na carreira profissional, visto que a base da construção do indivíduo, em partes, junto às demais instituições que o cercam, como a família, se encontra na vida escolar.

Virgolim (2021) aborda algumas características da superdotação que colocam as pessoas em grau de vulnerabilidade. Entre elas, se destacam o perfeccionismo, a procrastinação, o *stress* e as dificuldades em se relacionar devido à hipersensibilidade. A autora comenta sobre estes pontos na fase de desenvolvimento da criança, mas trazendo estes traços para o ambiente profissional, caso não sejam geridos e minimizados no processo educacional, podem interferir na fase adulta.

Ao discorrer sobre o processo de desenvolvimento e ajuste social do superdotado, Abad, A. e Abad, T. (2016) explicam que as características positivas da AH/SD podem converter-se em fraquezas se não forem desenvolvidas de forma

correta no ambiente familiar, educacional, social e laboral. Os autores destacam alguns aspectos que facilitam ou inibem a adaptação das pessoas com AH/SD na infância, adolescência e fase adulta como: deficiências no processo de identificação das AH/SD nas instituições escolares, falta de conhecimento por parte das famílias, formação intelectual precoce que pode influenciar prematuramente a escolha profissional na juventude e ambientes de trabalho onde são atribuídas tarefas ou atividades que não correspondem ao seu potencial máximo de desempenho.

Esses obstáculos podem ter um impacto adverso no ajuste social e emocional do indivíduo superdotado, expondo vulnerabilidades como inclinação ao perfeccionismo, baixa tolerância à frustração, autocrítica excessiva, aspirações elevadas, receio do fracasso e sensibilidade emocional acentuada (Abad; Abad, 2016).

Nesta linha, Pérez (2008, p. 196) afirma que

Nos adultos, as atividades laborais passam a ocupar o lugar que ocupavam as atividades escolares na infância e na adolescência. Outra estrutura geralmente hierarquizada, como a escola, na qual são estabelecidas relações com “pares” — os colegas de trabalho, que substituem os colegas de aula — e com “superiores”, que substituem os professores e demais integrantes do corpo docente e administrativo da escola.

Além disso, estereótipos e preconceitos podem afetar a forma como as AH/SD são percebidas no local de trabalho e dificultar sua inclusão. As pessoas superdotadas podem ter interesses diversos e uma capacidade de aprendizado acelerado, como já suscitado, o que pode exigir um ambiente de trabalho que permita a exploração de diferentes áreas e a adaptação a novos desafios. Nem todos os ambientes de trabalho estão prontos para fornecer essa flexibilidade e diversidade de tarefas.

Pérez (2008) enfatiza, ainda, que alguns superdotados podem enfrentar dificuldades na integração social e na comunicação com colegas de trabalho. As diferenças nas formas de pensar e processar informações podem criar barreiras na comunicação e no relacionamento interpessoal. Isto pode levar ao absenteísmo e às doenças ocupacionais.

As AH/SD são fenômenos complexos que transcendem as métricas tradicionais de inteligência, envolvendo aspectos cognitivos, comportamentais e psicológicos. Um ponto fundamental, que será discutido a seguir, é o processo de identificação dessas características e como ele se manifesta, impactando de maneira significativa a vida dos superdotados.

2.2 IDENTIFICAÇÃO DAS AH/SD E DUPLA EXCEPCIONALIDADE

No início do século XX, Alfred Binet - psicólogo francês, em colaboração com Theodore Simon, desenvolveu o Teste de Quociente de Inteligência (QI), com o objetivo de avaliar a inteligência de crianças na idade escolar. Com o desenvolvimento dos estudos sobre intelectualidade, modelos e instrumentos para identificação da capacidade intelectual passaram a ser multidimensionais, levando em conta características de aprendizagem e considerando as diversas áreas do conhecimento (Delpretto, 2009).

O Teste de QI, apesar de amplamente utilizado e associado à inteligência, no âmbito da identificação das AH/SD - pessoas com QI acima de 130, são consideradas superdotadas (Teixeira, 2019), se mostra frágil conforme postula o autor Howard Gardner. A teoria das inteligências múltiplas defendida pelo autor aponta “tipos de inteligência”, entre os quais destaca Silva-Schröder (2020): linguística, lógico-matemática, espacial, musical, naturalista, corporal-cinestésica, interpessoal, intrapessoal e existencial.

A teoria de Gardner associa-se à concepção das AH/SD, visto que, no processo de identificação destas pessoas, que se dá principalmente no âmbito escolar, avaliar apenas o rendimento acadêmico não abarca completamente as AH/SD e suas particularidades. Além disso, este processo possui característica dinâmica e deve envolver educadores, pais, psicólogos e profissionais da área de educação especial.

Arantes-Brero (2011) discorre sobre o processo histórico da identificação das AH/SD, sendo interpretado como dom divino em culturas antigas primariamente, considerado herança genética em um momento posterior e, atualmente, atribuído à combinação de fatores genéticos e ambientais. A autora ressalta, ainda, que o sujeito com AH/SD depende da cultura de cada sociedade para ser reconhecido ou ter seu potencial explorado.

Além dos Testes de QI, a identificação das AH/SD se vale de uma combinação de métodos e instrumentos como avaliações acadêmicas, avaliações de habilidades específicas, portfólio de realizações, avaliações socioemocionais, entre outros. Nesta linha, Sant’Ana (2012) assinala que não pode afirmar a existência de uma única forma de identificar os sujeitos superdotados, mas que existem características frequentemente encontradas em pessoas com AH/SD, que se manifestam de formas distintas, dada a unicidade dos indivíduos.

A técnica de testes psicométricos é amplamente utilizada no processo de determinação das AH/SD e existe uma gama de testes aprovados pela área da Psicologia. Os testes mais utilizados para identificar a superdotação em crianças são: Escala de Inteligência Wechsler para Crianças (WISC) e Teste de Matrizes Progressivas de Raven. Já em adultos, destacam-se: Escala de Inteligência Wechsler para Adultos (WAIS) e Teste de Escala Geral de Raven (Sant'ana, 2012).

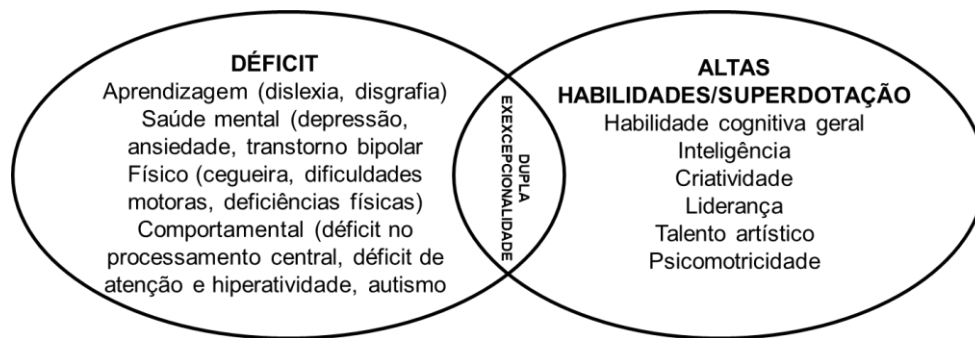
Ao tratar sobre a validade dos testes formais de avaliação de inteligência, Sabatella (2008) ressalta a imprecisão dos mesmos no reconhecimento do alto potencial, principalmente em pessoas com área de habilidade criativa e artística. Frente a isto, a autora recomenda a utilização de testes não verbais no processo de identificação das AH/SD, agregando à testagem demais instrumentos de avaliação.

Cabe ressaltar que as AH/SD não constituem uma doença, tampouco um transtorno ou deficiência, razão pela qual não estão descritas em manuais médicos como a Classificação Internacional de Doenças (CID) ou o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM). Dessa forma, sua identificação não exige a atuação exclusiva de profissionais da medicina, tampouco a realização de exames laboratoriais ou de imagem. A identificação dessa condição deve ser conduzida por profissionais qualificados, como professores, psicólogos, neuropsicólogos, psicopedagogos e demais especialistas com formação ou experiência na área (Arantes-Brero 2024).

No entanto, há situações em que as características de AH/SD manifestam-se em conjunto com um transtorno, distúrbio ou até mesmo uma deficiência. Esse quadro é denominado, como dupla excepcionalidade. De acordo com Roama-Alves e Nakano (2021), os conceitos de AH/SD e déficits/transtornos foram, historicamente, considerados mutuamente exclusivos. Contudo, estudos mais recentes têm apontado para a possibilidade de que uma habilidade acima da média e uma dificuldade ou déficit coexistam simultaneamente.

A literatura especializada sobre dupla excepcionalidade tem enfatizado, com maior frequência, a relação entre AH/SD e diferentes condições, como dislexia, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, transtornos de aprendizagem, transtorno do espectro autista, déficits sensoriais, desordens emocionais, bem como deficiências motoras e cognitivas que comprometem o desenvolvimento adequado conforme pode ser visualizado na Figura1.

Figura 1 – Caracterização da Dupla Excepcionalidade



Fonte: Roama-Alves; Nakano (2021, p.11).

Considerando a diversidade de possíveis combinações entre AH/SD e diferentes tipos de incapacidades, a dupla excepcionalidade pode se manifestar em distintos graus e formas (Roama-Alves; Nakano, 2021). A reduzida conscientização sobre este quadro, aliada à crença de que indivíduos com déficits ou transtornos não podem ser superdotados, bem como a combinação de características que destoam do desenvolvimento típico e frequentemente se contradizem, contribuem para a formação de um perfil irregular, marcado por traços atípicos, complexos e peculiares que dificultam a identificação desses indivíduos (Costa; Silva *et al.*, 2021).

Estudos como os de Mendes *et al.* (2025), Rezende, Fleith e Alencar (2016), Zaia *et al.* (2021) e Costa e Silva *et al.* (2021) trouxeram contribuições para a compreensão dos impactos da dupla excepcionalidade. Entre os principais achados, destacam-se:

- a) Mendes *et al.* (2025), ao investigar a interação entre características de TEA e AH/SD em crianças, observaram que indivíduos com essa condição apresentam tanto habilidades excepcionais quanto desafios significativos, especialmente nas dimensões emocional, social e educacional. Por exemplo, as crianças estudadas demonstraram ideias criativas e sofisticadas, mas encontraram dificuldades para expressá-las por escrito;
- b) Rezende, Fleith e Alencar (2016) apresentaram um estudo de caso de uma criança superdotada em processo de diagnóstico da Síndrome de Asperger – termo utilizado anteriormente e incorporado recentemente ao TEA. O estudo revelou que as altas habilidades, como capacidade de abstração, argumentação, criatividade e imaginação, contrastam com o baixo nível de

habilidades sociais e as dificuldades motoras observadas, características típicas da síndrome;

- c) Zaia *et al.* (2021) analisaram duas amostras: uma composta por crianças em que AH/SD coexistem com TDAH e TEA, e outra formada por crianças com AH/SD isoladas. Os autores verificaram que as dificuldades emocionais, sociais e de aprendizagem podem tanto mascarar as potencialidades quanto evidenciar que essas questões podem ser desencadeadas pelas próprias AH/SD;
- d) Costa e Silva *et al.* (2021) abordam a experiência da vida adulta com diagnóstico de dupla excepcionalidade, especificamente na associação entre TDAH e AH/SD, identificada tardiamente. O estudo destacou impactos e indicadores relacionados às vulnerabilidades emocionais relatadas pelo participante.

Quando identificado no ambiente escolar, existem estratégias de atendimento aos alunos superdotados como a aceleração dos estudos – que permite ao aluno, avançar etapas no ensino regular, dado o rápido aprendizado, e o enriquecimento curricular, que oferta experiências educacionais focadas no estímulo cognitivo de forma mais abrangente e personalizada. “No caso da dupla excepcionalidade, a literatura tem reforçado a necessidade de se investigar como realizar a estimulação das habilidades e a superação das dificuldades, concomitantemente” (Alves; Nakano 2015, p. 348).

Apesar dos caminhos de identificação das AH/SD se difundirem, principalmente nas áreas da Psicologia e da Educação, no Brasil, percebe-se certa deficiência na avaliação e identificação destes sujeitos sendo apenas 43.950 alunos identificados na Educação Básica em classes comuns (Brasil, 2024) e um total de 2.066 alunos matriculados em cursos superiores, presenciais e a distância identificados com superdotação (Brasil, 2023).

Estes dados mostram o limitado conhecimento e entendimento sobre o tema, e reforça a necessidade de se compreender quais fatores influenciam o processo de identificação desse público. Na vida adulta e laboral, identificar as pessoas com AH/SD se apresenta de maneira ainda mais engendrada, devido ao despreparo das organizações em receber e gerir estes talentos.

No tocante a este ponto, Silva-Schröder (2020, p.65) salienta: “fica um tanto difícil inserir a questão da diversidade AH/SD em organizações que não tenham já

certo grau de maturidade em suas questões de diversidade de forma mais ampla.” A autora observa ainda, que profissionais da Educação, Psicologia e Medicina do Trabalho podem lançar um olhar multidisciplinar na identificação destas pessoas no âmbito do trabalho.

É uma ideia, contudo, de integração e não de segregação: não se trata de “fazer testes de QI” ou de “tentar identificar” em um processo seletivo; não pode ser este o propósito, até mesmo porque o processo de identificação cuidadoso irá, provavelmente, requerer mais tempo e observação na própria realidade cotidiana do trabalho (Silva-Schröder, 2020, p. 66).

Na gestão de seus talentos, as organizações precisam gerir a diversidade capacitando seus funcionários, identificando os talentos de forma assertiva desde o processo de atração e seleção até o fim de sua jornada naquela instituição. No caso das AH/SD, existe ainda o fator socioemocional a ser considerado. Kazimierz Dabrowski, um psiquiatra e psicólogo polonês desenvolveu a Teoria da Sobreexcitabilidade, que se refere a uma intensidade aumentada ou uma resposta mais acentuada a vários estímulos de cinco áreas que ele acreditava estarem relacionadas ao desenvolvimento de altas habilidades e superdotação: sobreexcitabilidade psíquica, sensual, intelectual, imaginacional e emocional (Oliveira; Barbosa; Alencar, 2017).

Somadas as características de sobreexcitabilidade, no ambiente laboral, existe ainda a exigência do desempenho, assim como na escola. Pérez (2008) afirma que dadas as barreiras enfrentadas pelas pessoas com AH/SD nas ocupações formais, o empreendedorismo torna-se uma alternativa, pois, de acordo com a autora, neste modelo há oportunidades de desenvolver e potencializar as altas habilidades.

A invisibilidade vivenciada por estas pessoas no ambiente de trabalho traz à tona reflexões sobre a real efetividade da gestão de pessoas das instituições públicas ou privadas. As abordagens “modernas” com metodologias ágeis, focadas na *employee experience* (experiência do empregado) e na promoção de um ambiente inclusivo que valorize as diferenças individuais e promova a equidade, apesar de refletir os avanços da gestão humanizada, não considera a neurodiversidade em sua totalidade.

Observando os números de identificados com AH/SD, apenas no processo de escolarização, fica clara a existência de adultos superdotados que podem desconhecer suas habilidades. Muitos adultos podem não ter sido identificados durante a infância ou participado de avaliações formais, o que representa um desafio

para a gestão de talentos das corporações.

2.3 MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: CARACTERIZAÇÃO, DIVERSIDADE, PRÁTICAS INCLUSIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS

O mercado de trabalho, em sua compreensão predominante, refere-se ao espaço no qual ocorrem transações onde trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores e os salários são considerados (Oliveira; Piccinini, 2011). Existem discussões que se propõe a analisar este fenômeno pelas lentes da sociologia e da economia, porém para esta pesquisa, a reflexão sobre a atuação do mercado de trabalho - de forma mais abrangente, é pautada nas mutações das relações entre os trabalhadores e as organizações ao se encontrarem neste mercado e a adaptação das necessidades e demandas econômicas como um todo, que oportunizam não só os contratos formais de trabalho, mas os empreendimentos individuais, por exemplo.

Este espaço, se adapta ao longo do tempo devido a desenvolvimento tecnológico, aspectos econômicos e mudanças sociais. No último caso, a inclusão e diversidade, demandada por estas mudanças, desponta como estratégia competitiva para as organizações nas práticas de responsabilidade social e estímulo a conscientização sobre discriminação, valorização dos talentos e complementaridade dos saberes dentro de um grupo formado por indivíduos diferentes (Akamine, 2021).

A diversidade no mercado de trabalho diz respeito à inclusão de diversos grupos sociais, como mulheres, pessoas com deficiência, idosos, populações negras e LGBTQIA+, entre outros. No Brasil, medidas para fomentar a diversidade têm ganhado cada vez mais espaço, embora desafios como a desigualdade salarial e a sub-representação de minorias em cargos de liderança ainda persistam.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a população ocupada ou economicamente ativa brasileira alcançava aproximadamente 104 milhões de pessoas em setembro de 2024. Em contrapartida, no mesmo período, havia 6,6 milhões de desocupados, ou seja, indivíduos disponíveis no mercado de trabalho (Lameiras; Hechsher, 2024). Apesar de a taxa de desemprego ter encerrado o ano em 6,6% - o menor índice dos últimos 10 anos, o país ainda registrou a 4ª maior taxa de desemprego entre as principais economias mundiais, conforme a agência de classificação de risco Austin Rating (Brasil, 2025).

Além destes dados, Krein; Manzano e Teixeira (2022, p. 294) analisam alguns aspectos da força de trabalho brasileira que, para eles, é marcada:

Pelo problema do excedente estrutural de força de trabalho; pela precariedade das relações de emprego, pela informalidade como norma, pela grande dispersão salarial que deixa mais de dois terços da força de trabalho sujeita a remunerações baixas e insuficientes e pela inacessibilidade a direitos sociais e trabalhistas fundamentais.

Somados a estes desafios, destaca-se ainda a acentuada desigualdade de participação e ocupação no mercado de trabalho brasileiro principalmente quando observamos as condições de raça – influenciado até os dias atuais pela herança escravocrata do país, gênero – manifestadas, por exemplo, pelas diferenças salariais entre homens e mulheres e, deficiência – apesar dos aparatos legais e políticas que preconizam a inclusão de pessoas com deficiência neste mercado.

De acordo com pesquisa do Instituto Ethos realizada com as 500 maiores empresas brasileiras, verifica-se a sub-representação de mulheres e pessoas negras no mercado corporativo, especialmente nos níveis hierárquicos mais elevados, onde as desigualdades de gênero e raça se acentuam. O estudo apontou que mulheres ocupavam apenas 13,6% e pessoas negras 4,7% dos cargos executivos, enquanto, nos conselhos de administração, esses percentuais eram de 11% e 4,9%, respectivamente. A condição mais crítica era a da mulher negra, que representava somente 0,4% das posições executivas (Timóteo, 2022).

As políticas inclusivas, neste contexto, seriam um instrumento de mitigação destes desafios. Já a diversidade assume o papel de um conceito dinâmico, em constante expansão, que incorpora cada vez mais grupos. Rodrigues (2007) constata que falar em diversidade significa, além dos grupos já mencionados, abranger também pessoas com diferentes habilidades físicas ou mentais, orientações sexuais distintas da heterossexual, imigrantes, exilados, praticantes de diversas religiões, desempregados, entre outros.

Segundo Timóteo (2022, p. 6), diversidade diz respeito à presença de diferentes perfis dentro de uma organização, refletindo as características demográficas da sociedade em que está inserida. Já a inclusão está vinculada ao reconhecimento, valorização e acolhimento das singularidades de cada indivíduo. Ambos os conceitos possuem interconexão e dependência configurando uma estratégia relevante para as empresas modernas.

A Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, por meio de um processo colaborativo entre os países signatários, os 17 Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS). Esses objetivos contemplam áreas como a preservação dos recursos naturais, a promoção da educação e da saúde, além do compromisso com o respeito à diversidade. Especificamente o objetivo 5 versa sobre a igualdade de gênero e o objetivo 10 sobre redução das desigualdades (ONU, 2015).

Freitas (2015), ao contextualizar as políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil, apresenta uma evolução da temática que foi inicialmente adotada para atender a exigências legais e evoluiu gradualmente para se tornar uma ferramenta gerencial na gestão de um ambiente de trabalho mais heterogêneo e plural. Posteriormente, passou a ser vista como um diferencial na administração de pessoas e na qualidade do clima organizacional, até alcançar o estágio atual, no qual é reconhecida como um valor fundamental na cultura e mentalidade da organização.

A autora apresenta, ainda, conclusões a respeito das ações inclusivas no contexto brasileiro, inferindo que os grupos formados por pessoas com deficiência, mulheres, idosos e afrodescendentes possuem, em comparação aos demais, as políticas públicas mais bem definidas, além de estruturas organizacionais para sua implementação e mecanismos de proteção legal, como ações afirmativas e leis contra a discriminação.

Quanto as iniciativas empresariais, Freitas (2015) complementa que as organizações tendem a estabelecer práticas, muitas vezes, de caráter assistencial, motivadas pela conformidade legal, pela responsabilidade social e pelos benefícios à imagem corporativa. No entanto, essas ações se concentram mais na inserção de determinados grupos do que em sua valorização como um diferencial no ambiente de trabalho.

Entre estas iniciativas, Freitas (2015) destaca:

- a) para promover a inclusão e integração de pessoas com deficiência (PCD's) no ambiente de trabalho, muitas empresas têm estabelecido parcerias com ONG's, que, em alguns casos, assumem funções estratégicas de Recursos Humanos, como seleção, treinamento e capacitação profissional;
- b) no que se refere à inclusão sob a perspectiva de gênero, a autora destaca que, de modo geral, as práticas adotadas pelas empresas têm caráter assistencial, abrangendo benefícios como assistência médica e odontológica, auxílio-creche ou babá e serviços de bem-estar, como salão de beleza.

No Brasil, as bases legais das ações afirmativas mais significativas podem ser

rastreadas na Lei nº 8.213/89, que estabelece a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Essa lei foi ampliada com a criação do Programa Nacional de Ações Afirmativas, instituído pelo Decreto nº 4.228, de 2002, que regula diversas medidas em diferentes áreas (Freitas, 2015).

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4% e IV - de 1.001 em diante 5% (Brasil, 1991).

Nas instituições públicas, os concursos públicos devem reservar 5% das vagas para ingresso de PCD's. Em 2017, dados do Ministério do Trabalho apontam que a administração pública foi o setor que menos cumpriu o preenchimento da reserva de vagas de emprego para as pessoas com deficiência, as informações foram obtidas com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Em 2014, foi sancionada a Lei Federal nº 12.990, que estabeleceu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos negros, configurando uma das iniciativas mais significativas no enfrentamento das desigualdades de acesso às carreiras federais para a população negra. No entanto, mesmo após anos de vigência, ainda são escassas as avaliações acerca dos resultados efetivamente alcançados por essa política (Timóteo, 2022).

Outra política pública que tem o objetivo de promover a inclusão no mercado de trabalho brasileiro é Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, que busca ampliar as oportunidades para populações historicamente marginalizadas. Suas ações práticas, que impactam o mercado privado e público constituem-se principalmente:

- a) a Lei nº 14.553, de 2023, estabelece diretrizes e procedimentos para a coleta de dados sobre raça e etnia no mercado de trabalho nos documentos trabalhistas. (Brasil, 2023);
- b) o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e o Ministério da Igualdade Racial (MIR) desenvolvem iniciativas para promover a diversidade racial em cargos de liderança (Eurich, 2024);
- c) a Lei de Cotas em universidades (Lei nº 12.711/2012) e em concursos públicos (Lei nº 12.990/2014) estabelece a reserva de 20% das vagas para candidatos negros (Silva, 2024).

Timóteo (2022) destaca a relevância da continuidade dos debates e do fortalecimento das práticas de diversidade, inclusão e equidade no setor público. Nesse

sentido, é fundamental que as instituições públicas se engajem no reconhecimento das desigualdades e opressões, bem como na construção de mecanismos para superá-las, contribuindo para uma sociedade mais justa, que valorize e respeite as singularidades em todas as suas dimensões.

É evidente que as políticas de inclusão em organizações públicas e privadas têm estado em evidência, ainda que enfrentem inúmeras barreiras para aplicação efetivas, sobretudo no que se refere à inserção de minorias no mercado de trabalho, com ênfase em aspectos como gênero, raça e deficiência. No entanto, faz-se necessário ampliar o debate para outros grupos sociais, em especial os neurodivergentes. Nesse contexto, cabe questionar: existem, no Brasil, ações e práticas inclusivas que também contemplem as pessoas neurodivergentes?

2.4 A PESSOA ADULTA COM AH/SD NO MERCADO DE TRABALHO: UMA QUESTÃO DE INCLUSÃO?

No contexto organizacional, o debate sobre inclusão e diversidade explora o acesso das minorias aos espaços formais de trabalho em aspectos de gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas e intelectuais. A neurodiversidade, sendo o cerne desta discussão, tem sua origem no ano de 1999 “ao ser cunhado pela socióloga australiana e com síndrome de Asperger, Judy Singer” (Ortega, 2008, p. 477). O termo faz parte de um movimento afirmativo de identidade, protagonizado principalmente por pessoas autistas que preconiza:

uma “conexão neurológica” (neurological wiring) atípica (ou neurodivergente) não é uma doença a ser tratada e, se for possível, curada. Trata-se antes de uma diferença humana que deve ser respeitada como outras diferenças (sexuais, raciais, entre outras). Os indivíduos autodenominados “neurodiversos” consideram-se “neurologicamente diferentes”, ou “neuroatípicos” (Ortega, 2008, p. 477).

Deste modo, a neurodivergência seria uma característica inerente ao indivíduo, não sendo vista como uma doença, mas como uma nova forma de variação dentro da diversidade humana. Freitas (2016) acrescenta que o movimento é liderado por autistas de alto funcionamento e apresenta o autismo como uma diferença humana, semelhante às reivindicações feitas pelas comunidades surdas, por exemplo.

Ao voltar o olhar para as AH/SD, Silveira e Bichueti (2024, p.134) afirmam que a “neurodiversidade geralmente abrange uma variedade de condições, que incluem,

mas não se limitam a: transtorno do espectro autista (TEA), transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), altas habilidades ou superdotação (AH/SD), entre outras”.

Nos casos de dupla excepcionalidade na fase adulta, os indivíduos podem enfrentar desafios significativos. Embora apresentem inteligência superior, déficits nas funções executivas frias - geralmente associados ao TDAH - impactam diretamente sua qualidade de vida. Tais funções, divididas em memória de trabalho, controle inibitório e flexibilidade cognitiva, são essenciais para a autorregulação e o desempenho adaptativo (Costa; Silva *et al.*, 2021).

Ademais, características como dificuldades no planejamento temporal e espacial, lapsos de atenção e impulsividade podem acarretar prejuízos relevantes nos âmbitos acadêmico, pessoal e profissional. Ainda sobre este fenômeno, no contexto da dupla excepcionalidade, especificamente em indivíduos com AH/SD associadas ao TEA, as dificuldades podem, por um lado, obscurecer ou mascarar as potencialidades; por outro, podem evidenciar que desordens emocionais, dificuldades sociais e de aprendizagem estejam relacionadas ou mesmo desencadeadas pelo próprio quadro de AH/SD (Zaia *et al.*, 2021).

Diante deste cenário, a neurodiversidade dentro das organizações esbarram no desconhecimento e na invisibilização. A dupla excepcionalidade pode configurar um desafio adicional no processo de inclusão no trabalho. Se, por um lado, o reconhecimento das altas habilidades tende a ser associado a desempenhos superiores e a expectativas de excelência, por outro, as dificuldades decorrentes de déficits executivos, emocionais e sociais podem comprometer a adaptação às demandas laborais. Esse descompasso entre potencialidades e limitações pode gerar barreiras à inserção e à permanência profissional.

Rosa e Bucco (2023) citam estudos empíricos que apontam uma taxa de desemprego de pessoas neurodivergentes três vezes maior em comparação com indivíduos com deficiências físicas, e seis vezes maior em relação às pessoas sem deficiência, em países desenvolvidos.

Os autores complementam ainda, que no Brasil estudos apontam uma taxa de 5% de adoção da neurodiversidade nas pautas de Diversidade e Inclusão pelas organizações, apesar do movimento atual (Rosa; Bucco, 2023). As pessoas com AH/SD, que já enfrentam desafios sociais conforme discutido, ainda lidam com a invisibilização dentro do discurso de inclusão nas organizações.

Os mitos que permeiam o tema das AH/SD podem contribuir para esta problemática. Pedro; Ogeda e Chacon (2017) abordam estes mitos descrevendo os principais e comumente citados com base nos estudos de Winner (1998); Guenther (2000) e Alencar e Fleith (2001):

- i. superdotação global: ter alta habilidade em uma área não infere a mesma habilidade em outra;
- ii. Superdotação é indicada apenas pelo QI: a superdotação pode se revelar em áreas não acadêmicas, como artes e música;
- iii. biologia *versus* ambiente: é reconhecido que tanto a genética quanto o ambiente interferem na origem das AH/SD; no entanto, a magnitude da influência de cada um desses fatores ainda não é compreendida;
- iv. família influencia a superdotação: trata da crença de que se os pais superestimularem os filhos, podem “produzir” um superdotado;
- v. crianças superdotadas tornam-se adultos eminentes: a superdotação não é sinônimo de sucesso na vida adulta;
- vi. superdotação é sinônimo de genialidade: o gênio segundo os autores seria um indivíduo que produziu algo de impacto para a humanidade e ter indicadores de AH/SD não garante esse feito;
- vii. dotação intelectual garante alta produtividade: esse mito reforça a ideia de que o superdotado seria autodidata, ignorando a influência do ambiente no desenvolvimento de suas habilidades;
- viii. superdotação é sinônimo de problemas psicológicos: as pessoas com AH/SD se desenvolvem física e emocionalmente como os demais, apesar do desajuste emocional ser um aflingimento conforme apontam algumas pesquisas, não é consequência deste fenômeno;
- ix. todo superdotado tem alto desempenho no âmbito educacional: muitos superdotados acabam apresentando sub-rendimento, sendo conhecidos como superdotados *underachievers* – em tradução livre “fracassados”, ou que geram discrepâncias entre sua capacidade ou potencial e seu desempenho ou realização;
- x. a superdotação é um fenômeno raro: conforme já exposto, prevê-se de 3% a 5% - Relatório Marland de pessoas com AH/SD, este

mito se encontra na baixa identificação desta condição no Brasil.

Pérez (2012), ao compilar os mitos e crenças populares sobre as AH/SD, as categorizou em mitos sobre constituição; mitos sobre distribuição; mitos sobre a identificação; mitos sobre níveis ou graus de inteligência; mitos sobre desempenho; mitos sobre consequências e mitos sobre o atendimento.

Muitos mitos apresentados pela autora, convergem e se assimilam aos postulados acima. Dos que não são citados vale destaque o mito de que existem mais homens identificados com AH/SD do que mulheres. Este mito reforça estereótipos e condicionantes culturais e perpassam por uma discussão complexa que envolve o protagonismo feminino, as relações de gênero e não representam a realidade de alguns estudos que, inclusive, apontam um percentual de superdotação maior em estudantes do sexo feminino, por exemplo (Pérez, 2012).

Isto posto, podemos inferir que os mitos e crenças que estigmatizam os superdotados como altamente produtivos, autodidatas e geniais podem influenciar negativamente em sua trajetória profissional. Além disso, o desajuste emocional, muitas vezes, apresentado como inerente a superdotação, deve ser compreendido e explorado nas organizações, visto que estas assincronias podem ser evidenciadas em um ambiente desafiador, como o trabalho.

É na fase adulta que a carreira profissional dos sujeitos se desenvolve, iniciando na juventude. No Brasil, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - instituída através do Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, sendo a principal regulamentação do trabalho formal no país, a idade mínima para trabalhar formalmente é de 16 anos, mas é possível trabalhar a partir dos 14 anos como aprendiz (Brasil, 1943).

O adulto jovem com AH/SD também defronta-se com a tarefa de determinar sua relação com a comunidade. Pode ser que a identidade e o compromisso político religioso sejam importantes para ele sentir-se implicado na comunidade. Outro aspecto fundamental é a tentativa de elaborar um projeto de vida, de cunho filosófico e epistemológico, que o faça penetrar de maneira mais adequada no chamado período da adulez média (Mosquera; Stobäus; Freitas, 2013).

As habilidades sociais com as quais o adulto AH/SD se defronta, fazem referência ao desempenho social em frentes como trabalho, escola, família e cotidiano. Oliveira (2021b) analisou em uma das frentes as AH/SD e o desempenho acadêmico/profissional. A autora encontrou nos relatos dos participantes, adultos superdotados, subtemas referidos na relação das AH/SD com o trabalho como:

‘crescimento rápido na área de atuação’; percepção de ‘grande influência’ dessa condição; ‘prioridade’ para o trabalho, em detrimento dos estudos e; ‘realização’ neste aspecto (Oliveira, 2021b, p. 58).

Quanto a categoria do desenvolvimento socioemocional, a pesquisa de Oliveira (2021b) identificou que a expressão emocional do superdotado se destaca pela intensidade, senso de identidade e julgamento moral precoce, formando uma tríade frequentemente abordada na literatura. Embora os participantes do estudo inicialmente não associassem essas características à superdotação, reconheceram que sua expressão emocional é distinta do padrão.

Neumann e Vestena (2016, p. 78) discorrem sobre a preocupação dos estudos sobre as emoções dos superdotados “como a sensibilidade e intensidade das emoções, efeitos de eventos negativos, agentes estressores, superexcitabilidade e transições desenvolvimentais da vida e espiritualidade na idade adulta”.

Sabatella (2024 p. 1) afirma que é “bom ter conhecimento de que ser superdotado geralmente amplifica a vida emocional em níveis de profundidade e intensidade desconhecidos”. Por isso, equilibrar trabalho e lazer deve ser uma meta, especialmente porque os superdotados tendem a investir muita energia na vida profissional, buscando sua identidade e seu lugar no mundo (Arantes-Brero, 2024).

No ambiente de trabalho, a capacidade de lidar com situações inesperadas, ações e atividades práticas, construção de relacionamentos interpessoais saudáveis e autoconhecimento para eficaz gerência de recursos pessoais na solução de problemas são importantes para o superdotado (Bulhões, 2016). Isso leva à reflexão de que nem todos os talentos precisam ser expressos no campo profissional. A arte, projetos pessoais e a busca por conhecimento, por exemplo, podem ser alternativas para utilizar essas habilidades (Arantes-Brero, 2024). Para Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024), a interação entre talentos inatos, ambiente de trabalho e fatores psicossociais evidencia que o desenvolvimento da superdotação ao longo da vida demanda uma abordagem estratégica e personalizada.

Em linha com estes autores, é necessário que a escola, a família e o ambiente laboral se tornem apoios positivos para os indivíduos AH/SD, reconhecendo suas diferenças e habilidades, além de motivar seu desenvolvimento de maneira equitativa.

Para Silva-Schröder (2020), alguns elementos organizacionais podem ser favoráveis para a inclusão da pessoa com AH/SD na organização como: flexibilidade, hierarquia reduzida ou enxuta, gestão com ênfase nas necessidades dos funcionários,

priorização de conteúdos significativos, espaço para conflitos produtivos, efetiva gestão de reconhecimento com foco no desempenho e performance individuais, entre outros.

Estas ações devem ser encabeçadas pela área de Gestão de Pessoas e estar alinhadas com o propósito e valores da organização, ser trabalhada através de um sólido pilar de Diversidade e Inclusão e levar em conta a exploração e o conhecimento sobre as AH/SD e as assincronias do superdotado adulto.

Finalmente, as produções acadêmicas tornam-se ferramentas essenciais para a compreensão do fenômeno da superdotação e sua relação com o trabalho, a escola, a família e outras instituições sociais. Por essa razão, é importante analisar como a academia tem abordado as AH/SD na adultez.

3 LEVANTAMENTO DE LITERATURA

Esta seção tem como objetivo apresentar as discussões acadêmicas sobre a temática das AH/SD na vida adulta, especialmente no que diz respeito a profissionalização destas. Nas organizações, as práticas de gestão de pessoas se voltam para a captação, inclusão e retenção dos recursos humanos. A diversidade, dessa forma, torna-se uma ferramenta importante para criação de equipes competitivas e com habilidades diversas. Além disso, a gestão de talentos busca desenvolver os profissionais qualificados que agregam valor e estão alinhados culturalmente com a empresa.

Tendo como prisma a diversidade e a gestão dos talentos, o setor de Gestão de Pessoas, anteriormente denominado de Recursos Humanos, busca executar ações para engajamento das pessoas desde a sua captação no mercado de trabalho. Todavia, as práticas inclusivas que deveriam considerar os grupos minoritários raramente consideram as AH/SD conforme postula Abad, A. e Abad, T. (2016, p. 103): “geralmente o Departamento de Recursos Humanos não possui informações suficientes dos indivíduos AH/SD, e poucas vezes canaliza seus trabalhadores para serem atendidos às instâncias adequadas.”

Diante disso, as pessoas com AH/SD que estão à disposição no mercado de trabalho ou já fazem parte da população economicamente ativa enfrentam desafios e barreiras. Assim, esta pesquisa busca preencher uma lacuna de conhecimento sobre diversidade organizacional, no que compete a gestão e valorização do profissional com AH/SD. Ademais, a pesquisa contribui para o movimento da neurodiversidade,

reconhecendo as AH/SD no contexto das diferenças individuais.

Em uma busca primária pelas dissertações, teses e artigos publicadas no Brasil, constatou-se que grande parte destes se concentram em estudar estes indivíduos no âmbito educacional, sendo escassas as abordagens diretas com a relação das pessoas com AH/SD e o mundo do trabalho.

Matta, Gritti e Lang (2019) destacam a escassez de pesquisas voltadas para investigar aspectos da vida adulta de pessoas superdotadas, abordando fatores como trajetória acadêmica, experiências profissionais e relacionamentos. E os estudos existentes são oriundos de países onde o assunto é mais explorado e discutido. Isto reafirma o ineditismo proposto por este trabalho, no contexto brasileiro.

Outrossim, ressalta-se o fato da compreensão e a inclusão de pessoas superdotadas no ambiente de trabalho figurar como questão de importância significativa tanto para os indivíduos superdotados quanto para a sociedade em geral. Enquanto a superdotação é frequentemente associada a altos níveis de habilidade intelectual, pesquisas como as de Pérez (2008), Sant'ana (2012), Abad, A. e Abad, T. (2016) e Silva-Schröder (2020) têm demonstrado que estas possuem uma gama de desafios e vulnerabilidades, enquanto minorias sociais.

Arantes-Brero (2024), ao discorrer sobre o processo de identificação das AH/SD, cita que, no campo do trabalho, é comum o desconhecimento das AH/SD por parte dos chefes e colegas. Isto pode acarretar, por exemplo, em sobrecarga de trabalho devido ao alto grau de comprometimento do superdotado com a tarefa.

É interessante observar ainda, que os indivíduos com AH/SD podem não desenvolver satisfatoriamente suas habilidades no ambiente laboral, seja com atribuições operacionais e rotineiras, que estão aquém da sua capacidade, ou no relacionamento interpessoal (Abad, A.; Abad, T., 2016).

Cabe ressaltar que se trata de um tema de análise complexa, permeado por mitos e contradições e que sua exploração se torna relevante tendo em vista o interesse das organizações pelo tema de diversidade e inclusão, a dificuldade de identificação destes sujeitos, além de contribuir com esta população de maneira a enfatizar suas lutas e dificuldades na vida adulta e profissional.

3.1 O CAMPO DE PESQUISA SOBRE AH/SD E AS LACUNAS: UMA BUSCA NAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS BRASILEIRAS

Como já exposto, as pessoas com AH/SD são um grupo minoritário, com barreiras de identificação e inserção social e tema de pesquisas nas áreas da Educação e Psicologia, primariamente. Porém, os estudos referentes a este público, em sua maioria, discorrem principalmente sobre o processo de escolarização ou identificação destas na infância ou adolescência sendo “quase um mistério o que ocorre com estes indivíduos em etapas mais adiantadas da vida” (Arantes-Brero, 2024, p. 47). Tal constatação nos leva às seguintes indagações: e na fase adulta? Quais são os achados das pesquisas sobre AH/SD que exploram o contexto, as dificuldades, os desafios e as estratégias do adulto com AH/SD?

Diante disso e procurando pelas principais abordagens e resultados desta área de estudo, fez-se necessário realizar um levantamento sobre trabalhos acadêmicos, em particular teses, dissertações e artigos científicos que tratassem especificamente da pessoa com AH/SD na vida adulta, dentre as produções brasileiras.

Como base de dados para a busca de teses e dissertações, optou-se pela análise das produções acadêmicas encontradas em dois portais relevantes no Brasil: o Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Estas plataformas foram escolhidas para embasamento e garantia do rigor metodológico das pesquisas. O Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, por ser um local de depósito obrigatório de todas as teses e dissertações brasileiras foi utilizado como base principal para quantificar os estudos. Quanto a BDTD, foi útil para acesso ao texto integral das pesquisas.

No caso dos artigos científicos, entre os canais de busca disponíveis elegeu-se: Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Portal de Periódicos CAPES. A seleção destas bases de dados pautaram-se no fato de as mesmas abrangerem produções científicas submetidas a critérios internacionais. De acordo com Mesquita *et al.* (2006), o Portal de Periódicos CAPES, por exemplo, é reconhecido como uma das principais fontes de informação acadêmica, ao fornecer acesso a uma ampla parte da produção científica global.

Os estudos examinados datam de 2008 a 2023. Este recorte temporal justificase visto que, em 2008, avanços importantes na legislação brasileira foram estabelecidos com a criação da Política Nacional de Educação Especial na

Perspectiva da Educação Inclusiva, trazendo mais visibilidade ao tema das AH/SD. Assim, este levantamento norteia-se pelas seguintes questões:

- a) quais as áreas em que as pesquisas sobre AH/SD com adultos se concentram?
- b) quais os temas recorrentes nestes estudos?
- c) como as pesquisas acadêmicas têm abordado a superdotação em adultos e quais lacunas podem ser observadas, na análise destes trabalhos?

Inicialmente, foram definidos os descritores, também conhecidos como palavras ou termos-chave, que representam as expressões a serem pesquisadas nas bases de dados acadêmicos. A escolha adequada desses descritores é essencial para garantir a obtenção de resultados relevantes sobre o tema escolhido. Assim, para evitar uma busca limitada pelo uso de descritores específicos ou que apenas reforçassem ideias já condicionais, foram selecionados os descritores "superdotação"; "altas habilidades" e "adultos".

Para a condução do levantamento bibliográfico em bases de dados, utilizam-se operadores booleanos como AND, OR e NOT, além de técnicas como a truncagem de palavras, com o objetivo de otimizar o processo de busca e seleção das informações desejadas (Pizzani *et al.*, 2012). O operador OR é utilizado para combinar termos e ampliar a pesquisa, enquanto o operador booleano AND é empregado para restringir os resultados. Já o operador NOT é utilizado para excluir um tópico específico da expressão de busca.

No caso deste levantamento, para refinamento da pesquisa, foram adicionados os operadores booleanos "AND" e "OR" na busca por "superdotação"; "altas habilidades" e "adultos" visto que o intuito era localizar apenas conjunto de trabalhos que possuíssem estes termos combinados: "superdotação" AND "altas habilidades" AND "adultos" OR "adulto OR "adulta" Esta técnica possibilitou a minimização do retorno de estudos com crianças e adolescentes por exemplo, após inserção dos descritores.

As produções acadêmicas foram submetidas a um processo de seleção em duas etapas para avaliação de elegibilidade. Na primeira etapa, foram analisados os títulos, resumos e palavras-chave dos estudos, o que resultou na exclusão de pesquisas que, embora contivessem alguns dos descritores, não atendiam aos critérios de elegibilidade.

Na segunda etapa, os estudos que, pela leitura dos títulos, resumo e palavras-chave deixaram dúvidas quanto a temática foram lidos na íntegra para compreensão

do tema e posterior decisão de inclusão ou exclusão. Tanto as teses e dissertações quanto os artigos precisavam atender aos critérios abaixo para inclusão no levantamento:

- i. pesquisas feitas com/ou sobre adultos com AH/SD;
- ii. teses, dissertações e artigos científicos disponibilizados para leitura na íntegra;
- iii. produções em língua portuguesa;
- iv. estudos publicados entre os anos de 2008 a 2023.

Em um primeiro momento, foi realizada a busca no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES com os termos “altas habilidades” and “superdotação” com lapso temporal de 2008 a 2023 e houve o retorno de 379 trabalhos sendo 303 dissertações e 76 teses. Quando o termo “adulto” e suas variações foi adicionado à busca, o número de produções caiu drasticamente para 41, representando apenas 10% do contingente total de trabalhos.

Em um segundo momento, como critério de exclusão das publicações, analisando o título e por meio da leitura do resumo, foram excluídos 12 estudos que não se debruçavam especificamente sobre a pessoa adulta com AH/SD, mas em outras fases como infância e adolescência ou não se relacionavam com o tema das AH/SD. Por fim, atenderam aos critérios de inclusão 29 trabalhos, sendo 22 dissertações e 7 teses, as quais estão detalhadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023)

(continua)

Ano	Tipo	Título	Autor(es)	Área	Instituição
2008	Tese	Ser ou não ser, eis a questão: o processos de construção da identidade na pessoa com altas habilidades/superdotação o adulta	Susana Graciela Pérez Barrera	Educação	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
2009	Dissertação	A pessoa com altas habilidades/superdotação o adulta: análises do processo de escolarização com elementos da contemporaneidade	Bárbara Martins de Lima Delpretto	Educação	Universidade Federal de Santa Maria

Quadro 2 - Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023)

(continuação)

Ano	Tipo	Título	Autor(es)	Área	Instituição
2009	Tese	Avaliação da Personalidade de Gerentes de Alto Desempenho por meio do Método de Rorschach	Seille Cristine Garcia Santos	Psicologia	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
2011	Dissertação	O professor universitário frente às estratégias de identificação e atendimento ao aluno com altas habilidades/superdotação	Denise Maria de Matos Pereira Lima	Educação	Universidade Federal do Paraná
2011	Dissertação	Uma investigação sobre pessoas com altas habilidades/superdotação: dialogando com Marion Milner	Denise Rocha Belfort	Psicologia	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
2012	Dissertação	Pemissão para ser o que se é: um estudo sobre altas habilidades/superdotação	Luana de Andre Sant'ana	Educação	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
2012	Dissertação	Acadêmico idoso no ensino superior: características de altas habilidades/superdotação?	Leandra Costa da Costa	Educação	Universidade Federal de Santa Maria
2012	Dissertação	A percepção dos coordenadores de licenciaturas da UEL sobre altas habilidades/superdotação	Fabiane Silva Chueire Cianca	Educação	Universidade Estadual de Londrina
2013	Tese	Altas habilidades/superdotação no curso de Educação Física da Universidade de Cruz Alta/RS	Vaneza Cauduro Peranzoni	Educação	Universidade Federal de Santa Maria
2014	Dissertação	Controle emocional de atletas adultos brasileiros nas competições individuais	Jane Guimaraes Felizardo	Psicologia	Universidade Salgado de Oliveira

Quadro 2 - Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023)

(continuação)

Ano	Tipo	Título	Autor(es)	Área	Instituição
2015	Tese	Desenvolvimento e revelação das altas habilidades, revisão sistemática com metanálise: modelo de aprendizagem neuronal no esporte/educação	Tadeu Correia da Silva	Ciências do Esporte	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
2016	Tese	Altas habilidades/superdotação e acadêmicos idosos: o direito à identificação	Leandra Costa da Costa	Educação	Universidade Federal de Santa Maria
2016	Dissertação	O cinema e a história de vida: representações de um estudante com altas habilidades/superdotação acerca da identidade resiliente	Priscila Fonseca Bulhões	Educação	Universidade Federal de Santa Maria
2016	Dissertação	Espacialidade e subjetividades femininas: altas habilidades/superdotação no NAAHS/S em Porto Velho-RO	Sônia Maria Teixeira Machado	Geografia	Universidade Federal de Rondônia
2017	Dissertação	Educação superior em turismo e as inteligências múltiplas: um estudo sobre pessoas com indicadores de altas habilidades/superdotação	Mary Angela Nardelli	Turismo	Universidade Federal do Paraná
2017	Dissertação	Políticas educacionais para estudantes com altas habilidades/superdotação: um estudo sobre a transversalidade	Ana Carolina Cyrino Pessoa Martelli	Educação	Universidade Federal do Paraná
2017	Dissertação	Sistematização de indicadores de altas habilidades / superdotação no ensino técnico e no profissionalizante	Claudiane Figueiredo Ribeiro	Diversidad e e Inclusão	Universidade Federal Fluminense

Quadro 2 – Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023)

(continuação)

Ano	Tipo	Título	Autor(es)	Área	Instituição
2018	Dissertação	Associações entre parâmetros da microestrutura do sono e inteligência em estudantes universitários	Karen Canni da Costa Drabach	Psicologia	Universidade Federal do Paraná
2018	Dissertação	Relações entre inteligência, criatividade e funções executivas: um estudo multicascos	Silvia Beltrame Porto	Psicologia	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
2019	Dissertação	Estudantes com altas habilidades/superdotação na universidade: análise de itinerários pedagógicos	Eliane Regina Titon	Educação	Universidade Federal do Paraná
2019	Dissertação	Identificação de altas capacidades em estudantes estrangeiros do ensino superior	Ana Paula Santos de Oliveira	Educação	Universidade Federal de São Carlos
2019	Dissertação	Associação do perfil neuropsicológico e inteligência em estudantes universitários com altas habilidades/superdotação	Eduarda Basso	Psicologia	Universidade Federal do Paraná
2020	Dissertação	Educação dos superdotados: estudo comparativo – Angola e Brasil	Elvira da Conceição Cabral Quintas	Psicologia	Universidade Estadual Paulista
2021	Dissertação	Dupla excepcionalidade: identificação de altas habilidades ou superdotação em adultos com deficiência visual	Josana Carla Gomes da Silva	Educação	Universidade Federal de São Carlos
2021	Dissertação	Suporte social familiar e expressão de habilidades socioemocionais do jovem adulto superdotado	Christiann e do Rocio Storrer de Oliveira	Educação	Universidade Federal do Paraná

Quadro 2 – Teses e Dissertações brasileiras AH/SD adultos (2008 a 2023)

(conclusão)

Ano	Tipo	Título	Autor(es)	Área	Instituição
2021	Tese	Identificação de altas habilidades/superdotação acadêmica, habilidades sociais, ansiedade e depressão em universitários	Ana Paula de Oliveira	Psicologia	Universidade Estadual Paulista
2022	Tese	Altas habilidades/superdotação na educação superior: contextos das universidades federais do Rio Grande do Sul	Angélica Regina Schmenninger	Educação	Universidade Federal de Santa Maria
2023	Dissertação	Dupla Excepcionalidade: Diferenciais na Vida e na Sociedade para o Ensino em Biociências e Saúde	Eliermes de Oliveira Pimentel Mantaia	Biociências e Saúde	Fundação Oswaldo Cruz
2023	Dissertação	O reconhecimento do estudante com altas habilidades/superdotação e transtorno do espectro do autismo: o contexto do ensino superior	Cássia de Freitas Pereira	Políticas Públicas e Gestão Educacional	Universidade Federal de Santa Maria

Fonte: Autora (2025).

Além das teses e dissertações, foram adicionados ao levantamento, artigos científicos deste mesmo período – de 2008 a 2023, que, por sua vez, foram pesquisados nas bases SciELO e Portal de Periódicos CAPES, seguindo as mesmas estratégias de busca.

Através de uma pesquisa na base de dados SciELO, no período compreendido entre 2008 e 2023, foram identificados 104 artigos indexados com a palavra-chave “altas habilidades” AND “superdotação”. Considerando a abrangência do termo, realizou-se um processo de filtragem para selecionar apenas os estudos que versassem especificamente sobre “adultos” com AH/SD. Com a inclusão deste descritor e suas variações, ao final dessa etapa, 94 artigos foram descartados devido a não abrangerem a temática da superdotação em/com adultos ou estarem em outras línguas, resultando em 10 publicações diretamente relacionadas ao tema em questão.

Ao estender a busca para os periódicos disponíveis na base de dados CAPES, no intervalo de 2008 a 2023, foram encontrados 366 artigos ao elencar as palavras-

chave “altas habilidades” AND “superdotação”. Porém, ao incluir o termo “adultos” e suas variações e após minuciosa leitura dos títulos e resumo dos periódicos, apenas 34 artigos atenderam aos critérios de inclusão.

Deste contingente, 7 artigos foram encontrados em duplicidade e também estavam disponíveis na base da SciELO, sendo incluídos finalmente 27 periódicos advindos do Portal de Periódicos CAPES. Somando os artigos selecionados nas duas referidas bases de dados propostas para este levantamento, 37 produções foram incluídas em acordo com os critérios de elegibilidade. Estas estão expostas no Quadro 3.

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continua)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
SciELO	2009	Pesquisa na área Sateré-Mawé: a descoberta de talentos indígenas	Psicologia	AH/SD e Talento	Maria Alice Becker, Carlos Guillermo Rojas Nino, Valeria Weigel
SciELO	2010	Superdotação e seus mitos	Psicologia	AH/SD e Educação	Cecília Andrade Antipoff, Regina Helena de Freitas Campos
Capes	2010	Sociedade e altas habilidades: contribuições e perspectivas	Educação	AH/SD e a Construção da Identidade	Thais Aline Casseb da Silva, Dayhammy Fabrzi Sampaio Paixão
SciELO	2012	A mulher com altas habilidades/superdotação: a procura de uma identidade	Educação	AH/SD e Gênero	Susana Graciela Pérez Barrera Pérez, Soraia Napoleão Freitas

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continuação)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2012	Educar igual a motivar o conhecimento criativo ($E=mc^2$): a inteligência como patrimônio humano e social	Educação	AH/SD e Educação	Maria Kênia Firmino da Silva, Lucimeire Alves Moura, Tereza Liduina Grigório Fernandes e Tania Vicente Viana
Capes	2013	Altas habilidades/superdotação: abordagem ao longo da vida	Educação	AH/SD e a Construção da Identidade	Juan José Mouriño Mosquera, Claus Dieter Stobäus
Capes	2013	Representações socioculturais: relações entre gênero e altas habilidades/superdotação, sob o olhar da identificação	Diversidade e Inclusão	AH/SD e Gênero	Renata Gomes Camargo, Soraia Napoleão Freitas, Sheila Torma da Silveira
SciELO	2014	A carência de formação sobre a superdotação nas licenciaturas da UFPEI: um estudo de caso	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Ruth da S. Brum, Willian S. Barros, Denise N. Silveira, Jairo Ramalho
Capes	2014	Educadores e estudantes: um olhar para a afetividade nas altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Educação	Bernadete de Fátima Bastos Valentim, Carla Luciane Blum Vestena, Patrícia Neumann
Capes	2014	Identificação pela provisão: uma estratégia para a identificação das altas habilidades/superdotação em adultos?	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Nara Joyce Wellausen Vieira

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continuação)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2014	A percepção dos coordenadores de licenciaturas da UEL sobre altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Fabiane Silva Chueire Cianca, Maria Cristina Marquezine
Capes	2014	O funcionamento do programa de atendimento a alunos com altas habilidades/superdotação (PAAAH/SD-RJ)	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Cristina Maria Carvalho Delou
Scielo	2015	Contribuições de estudos de caso para o avanço do conhecimento sobre superdotação	Psicologia	AH/SD e Desenvolvimento de Teorias	Eunice M. L. Soriano de Alencar
Capes	2015	Estudo interinstitucional das atitudes sociais em relação à inclusão no ensino superior	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Cristiane Regina Xavier Fonseca Janes, Sadao Omote
Capes	2016	Altas habilidades/superdotação: um olhar para o desenvolvimento cognitivo, ajuste emocional e seus impactos profissionais	Psicologia	AH/SD e Trabalho	Alberto Padrón Abad, Thaís Marluce Marques Abad
Capes	2016	A relação entre idade e inteligência emocional em adultos com altas habilidades/superdotação	Psicologia	AH/SD e Fatores Psicológicos	Patrícia Neumann, Carla Luciane Blum Vestena
Scielo	2017	Contribuições da teoria da desintegração positiva para a área de superdotação	Psicologia	AH/SD e Desenvolvimento de Teorias	Juliana Célia de Oliveira Altemir José Gonçalves Barbosa E Eunice M. L. Soriano de Alencar

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continuação)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2017	Verdadeiro ou falso? uma análise dos mitos que permeiam a temática das altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Ketilin Mayra Pedro, Clarissa Maria Marques Ogeda, Miguel Cláudio Moriel Chacon
Capes	2017	O culto ao mito sobre as altas habilidades superdotação?	Educação	AH/SD e a Construção da Identidade	Susana Graciela Pérez Barrera Pérez
Scielo	2019	Sobredotação no feminino, um oxímoro ultrapassado? Incursão pelo estado da arte	Psicologia	AH/SD e Gênero	Ana Pereira Antunes
Scielo	2019	Desenvolvendo habilidades sociais com jovens talentosos: um programa e múltiplas experiências	Psicologia	AH/SD e Talento	Jane Farias Chagas Ferreira, Daniela Vilarinho Rezende, Renata Muniz Prado, Rayanne Rodrigues de Lima
Capes	2019	Diálogo entre duas investigações acerca das altas habilidades/superdotação: retratos da aprendizagem e trajetória de sujeitos em diferentes fases da vida	Educação	AH/SD e a Construção da Identidade	Leandra Costa, Pricila M Fonseca
Scielo	2020	Altas habilidades/superdotação na formação de professores brasileiros e portugueses: um estudo comparativo entre os casos da UNESP e da UMINHO	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Bárbara Amaral Martins, Miguel Claudio Moriel Chacon, Leandro da Silva Almeida

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continuação)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2020	A realidade da educação à distância: expressões do curso de atendimento educacional especializado para estudantes com altas habilidades/su perdotação da UFU	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Lázara Cristina da Silva e Marta Emidio Pereira
Capes	2020	Altas habilidades/superdotação no ensino superior: análise de dissertações e teses brasileiras	Psicologia	AH/SD e Ensino Superior	Ana Paula de Oliveira, Olga Piazzentin Rodrigues, Vera Lúcia Messias Capelini
Capes	2020	Altas habilidades/superdotação e interseccionalidade entre gênero, raça e classe social	Diversidade e Inclusão	AH/SD e Interseccionalidade	Patrícia Neumann, Débora Ribeiro
Capes	2020	Avaliação da criatividade no contexto das altas habilidades/superdotação: evidências de validade	Psicologia	AH/SD e Criatividade	Tatiana de Cássia Nakano, Luísa Bastos Gomes Priscila Zaia, Gabriela Fabbro Spadari, Mariana Antunes Miranda, Mariana Marion Sobral Pinto
Capes	2020	Associações entre parâmetros da microestrutura do sono e inteligência em estudantes universitários	Educação	AH/SD e Fatores Psicológicos	Karen Canni da Costa Drabach, Tatiana Izabele Jaworski de Sá Riechi, Laura Ceretta Moreira

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(continuação)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2021	A transversalidade das políticas educacionais para estudantes com altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Educação	Ana Carolina Cyrino Pessoa Martelli, Laura Ceretta Moreira
Capes	2021	As altas habilidades/superdotação no curso de pedagogia de algumas universidades de Campo Grande – MS	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Priscilla Basmage Lemos Drulis, Antônio Sales
Capes	2021	Programa talento metrópole: novas trajetórias de desenvolvimento para jovens com altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Talento	Juliana Teixeira da Câmara Reis, Priscila Magalhães Barros Felinto, Izabel Hazin
Capes	2021	Avaliação psicológica e identificação das altas habilidades/superdotação na vida adulta	Psicologia	AH/SD e Identificação	Karina Nalevaiko Rocha, Karina Inês Paludo, Solange Múglia Wechsler
Capes	2022	Intervenção psicopedagógica em universitários brasileiros identificados com altas habilidades/superdotação	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Katiane Janke Krainski, Marlos Andrade de Lima Tatiana Izabele Jaworski de Sá Riechi, Laura Ceretta Moreira
Capes	2022	Relato clínico em terapia analítico-comportamental: depressão, ansiedade e altas habilidades/superdotação	Psicologia	AH/SD e Fatores Psicológicos	Taize de Oliveira, Alessandra Turini Bolsoni-Silva

Quadro 3 - Artigos científicos brasileiros sobre AH/SD na fase adulta (2008 a 2023)
(conclusão)

Portal	Ano	Título	Área	Tema	Autor(es)
Capes	2022	Adaptação brasileira da hope: escala de rastreio de superdotação	Educação	AH/SD e Identificação	Carina Alexandra Rondini, Ketilin Mayra Pedro, Tatiana de Cássia Nakano
Scielo	2023	O outro lado da superdotação: uma revisão sistemática sobre associação entre depressão e superdotação	Psicologia	AH/SD e Fatores Psicológicos	Felipe Rodrigues Martins Fernanda Serpa Cardoso Rosane Moreira Silva de Meirelles
Capes	2023	A (in) visibilidade das altas habilidades/superdotação na Educação Superior	Educação	AH/SD e Ensino Superior	Angélica Regina Schmengler, Tatiane Negrini, Sílvia Maria de Oliveira Pavão

Fonte: Autora (2025).

Um apêndice importante, cabe ser apresentado a respeito dos artigos encontrados neste levantamento. Ao confrontar as teses e dissertações e os artigos científicos, foi possível identificar correspondências diretas, indicando que determinados artigos foram derivados das mesmas pesquisas acadêmicas. É o caso de Costa (2012), por exemplo, que desenvolveu uma dissertação sobre acadêmicos idosos com características de AH/SD e, posteriormente, em 2016, uma tese aprofundando esse tema.

Ambos os estudos deram origem ao artigo publicado em 2019, com coautoria, o qual dialoga com os achados anteriores. Já Cianca (2012) com sua dissertação sobre a percepção de coordenadores de cursos de licenciatura em relação à superdotação, publicou um artigo em 2014, com mesmo foco temático. Martelli (2017) também seguiu esse caminho ao publicar, em 2021, um artigo derivado de sua dissertação sobre a transversalidade das políticas educacionais para estudantes com AH/SD.

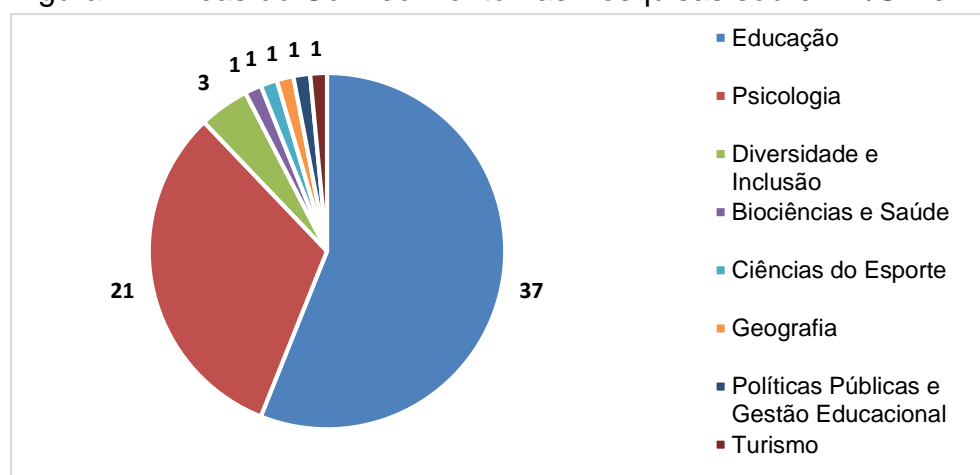
Da mesma forma, Drabach (2018) publicou em 2020 um artigo com o mesmo

título e temática de sua dissertação, voltada às associações entre inteligência e parâmetros do sono em estudantes universitários. Por fim, Schmengler (2022) converteu sua tese, centrada nos contextos das universidades federais do Rio Grande do Sul, no artigo de 2023 que discute a (in)visibilidade das AH/SD na educação superior.

Como o foco desta análise é quantificar e entender como estes estudos brasileiros se comportam como produtores e difusores do conhecimento científico sobre o tema das AH/SD na fase adulta, optou-se por manter os artigos oriundos de pesquisas acadêmicas prévias, pois apresentam recortes específicos, atualizações teóricas e aprofundamentos metodológicos relevantes. Também, contribuem de forma autônoma para o debate acadêmico e refletem a trajetória de consolidação do conhecimento na área.

Após o levantamento das teses, dissertações e artigos, obteve-se um corpus final de 66 estudos acadêmicos – sendo 29 teses e dissertações e 37 artigos científicos diretamente relacionados ao tema das AH/SD com adultos no período de 2008 a 2023. Retomando as questões norteadoras para este levantamento das produções acadêmico-científicas do Brasil, buscou-se entender quais as áreas em que as pesquisas sobre AH/SD com adultos se concentram. A identificação das áreas se deu pela análise das linhas de pesquisa dos Programas de Pós-Graduação aos quais as dissertações e teses estão vinculadas. Quanto aos artigos, a área foi definida com base na área de conhecimento do Periódico em que o texto foi publicado ou então, pelo tema tratado através da leitura do resumo. O Gráfico 1 quantifica as áreas abordadas nas pesquisas com adultos.

Figura 2 – Áreas do Conhecimento nas Pesquisas sobre AH/SD em Adultos



Fonte: Autora (2025).

Retomando as questões norteadoras deste levantamento:

- a) quais as áreas em que as pesquisas sobre AH/SD com adultos se concentram?

Ao analisar o Gráfico 1, é notável a concentração da maioria das pesquisas na área da Educação, com um total de 37 estudos. Isto indica que há grande interesse em estudar a superdotação de adultos dentro do contexto educacional, principalmente no Ensino Superior, dado o recorte proposto para este levantamento. A segunda maior concentração de estudos está na área da Psicologia, sugerindo um foco nas questões emocionais, cognitivas e comportamentais dos adultos superdotados e nas estratégias de identificação deste público.

Um segundo ponto explorado por essa análise aborda os temas recorrentes nas pesquisas com adultos, com intuito de descrever os aspectos que têm interessado a comunidade acadêmica em pesquisas sobre as AH/SD:

- b) quais os temas recorrentes nestes estudos?

Para isso, foi realizada a leitura dos resumos dos 66 trabalhos encontrados nesta busca, a fim de categorizar os mesmos de acordo com a temática explorada. Quando o resumo não fornecia informações suficientes sobre o tema da pesquisa, o texto era analisado na íntegra. Estas categorias foram definidas e quantificadas com uso do *Microsoft Excel* - programa de planilhas eletrônicas do *software Office 365*, que permite a criação, edição e gerenciamento de dados. Os dados dos estudos foram organizados e segmentados com uso do recurso de Tabelas Dinâmicas do *Excel* que identifica padrões terminológicos, tendências e compara dados de diversas fontes.

Como já exposto, as áreas da Educação e Psicologia compõem o maior número de pesquisas sobre AH/SD na fase adulta. A fim de segmentar dentro destas áreas as categorias temáticas dos estudos, o Quadro 4 traz um resumo dos temas das pesquisas com adultos na área da Educação.

Quadro 4 - Temas de Pesquisas na Área de Educação
(continua)

Área	Tema	Pesquisas
Educação	AH/SD e Ensino Superior	18
	AH/SD e a Construção da Identidade	8
	AH/SD e Educação	3
	AH/SD e Fatores Psicológicos	2
	AH/SD e Idoso	2

Quadro 4 - Temas de Pesquisas na Área de Educação
(conclusão)

Área	Tema	Pesquisas
Educação	AH/SD e Gênero	1
	AH/SD e Identificação	1
	AH/SD e Interseccionalidade	1
	AH/SD e Talento	1
Total Geral		37

Fonte: Autora (2025).

O tema mais explorado pelas pesquisas acadêmicas na área da Educação, foi as AH/SD no Ensino Superior. Os estudos desta temática se debruçam sobre a formação docente, a identificação destes estudantes nos cursos de graduação e a estrutura ofertada pelas instituições para este público nesta fase educacional. Alguns destes estudos, serão apresentados a seguir.

Cianca e Marquezine (2014, p. 601) traz em percepção dos educadores de uma universidade sobre as AH/SD, e aponta como resultado da pesquisa que “existe muito a ser estudado e divulgado sobre a área das AH/SD, visto que existem várias dissonâncias nas concepções dos docentes investigados.” Observou-se também nesta pesquisa, a predominância da ideia de que o aluno superdotado deve se destacar em todas as áreas do conhecimento e que apenas aqueles com QI excepcional podem ser considerados de capacidade superior. No entanto, esses mitos são incorretos e precisam ser superados, pois dificultam a identificação de alunos com AH/SD e reforçam estereótipos que geram atitudes preconceituosas.

Peranzoni (2013) discute o tema no curso de Educação Física da Universidade de Cruz Alta/RS apresentando indicadores de AH/SD dos alunos deste curso. O objetivo do estudo foi identificar acadêmicos com AH/SD, tendo ao final, 14 sujeitos identificados: 3 deles com AH/SD do tipo acadêmico e 4 apresentaram indicadores do tipo produtivo criativo. Além disso, Peranzoni (2013) enfatiza o aporte da Educação Superior a estes alunos que deve se articular com políticas públicas para acesso, permanência, inclusão e desenvolvimento do potencial do superdotado.

Nesta mesma linha, Martelli e Moreira (2021) discutem o tema pela percepção dos alunos e educadores da Universidade Federal do Paraná a respeito das políticas públicas destinadas aos estudantes com AH/SD e sua continuidade nas diferentes etapas/níveis de ensino. Os achados desta pesquisa constataram uma interrupção na continuidade da oferta de atendimento educacional especializado para estudantes com AH/S, especialmente no que se refere à transição do Ensino Médio para o Ensino

Superior. As autoras ressaltam ainda, a significativa presença de instituições privadas na formação dos alunos com AH/SD, pois verificou-se que quatro dos cinco estudantes com AH/SD entrevistados concluíram sua Educação Básica em escolas particulares.

Titon (2019) também se propôs a investigar como as necessidades educacionais dos estudantes com AH/SD são identificadas e atendidas durante a trajetória educacional, da educação básica ao ensino superior em um estudo com 15 estudantes com indicadores de AH/SD da Universidade Federal do Paraná. Os relatos dos participantes da pesquisa destacaram a importância de incluir essa temática nas formações acadêmicas e nos currículos das diversas disciplinas, além de apresentar aos professores quem são esses alunos, suas necessidades e potencialidades.

As características apresentadas pelos estudantes, que poderiam ter sido identificadas com indicativos de altas habilidades já na educação básica, passaram despercebidas. Isso se evidencia pelo fato de apenas um aluno identificado com AH/SD ter participado do Atendimento Educacional Especializado (AEE) na sala de recursos durante sua educação básica, o que reflete como estes estudantes estão sendo aportados até a chegada a Educação Superior.

Por sua vez, Oliveira (2020, p. 43) em uma vertente mais específica, em sua pesquisa, objetivou identificar indícios de altas capacidades em estudantes estrangeiros, de origem hispânica, no ensino superior de duas universidades públicas do interior de São Paulo “constatou-se uma indicação de uma participante dentro do campo amostral, representando 12,5%, que se apresenta consoante com a literatura especializada referente às altas capacidades” (Oliveira, 2020, p. 43).

Por fim, Schmengler (2022), desenvolveu um estudo com as universidades públicas do Rio Grande do Sul, entrevistando coordenadores de núcleos de acessibilidade, psicólogos e acadêmicos com indicadores de AH/SD, para compreender o processo de identificação e suporte aos alunos com AH/SD nestas instituições de ensino. Ao triangular os dados da pesquisa, a autora teceu reflexões sobre a necessidade de formação dos profissionais da educação para atuar junto a este público, o processo de identificação formal tardio das alunas participantes, a necessidade de pensar o atendimento educacional no nível superior, a relevância dos núcleos de acessibilidade para o direcionamento das ações a estes alunos e a possibilidade de reconhecimento destes sujeitos frente a sociedade.

Costa (2012) e Costa (2016), com o público idoso como sujeitos da pesquisa, desenvolveu duas pesquisas com acadêmicos idosos na Universidade Federal de

Santa Maria relacionando com indicadores de AH/SD. Esta foi a única pesquisa encontrada nas bases escolhidas que trata das AH/SD em idosos, sendo uma lacuna que pode ser explorada pela comunidade acadêmica. No primeiro trabalho desenvolvido em 2012 e intitulado Acadêmico idoso no ensino superior: características de altas habilidades/superdotação? dos cinco acadêmicos participantes da pesquisa, todos se enquadram na condição de AH/SD, segundo a autora - que utilizou a teoria de Renzulli como suporte. A pesquisa problematiza “o reconhecimento das características de AH/SD no indivíduo idoso visto que este permanece aprendiz e necessita de acesso a educação como a ofertada pelo Ensino Superior” (Costa 2012, p. 87).

O segundo trabalho de mesma autoria, do ano de 2016, é intitulado Altas habilidades/superdotação e acadêmicos idosos: o direito à identificação. Além de tratar da identificação, se propôs a desenvolver um instrumento que possibilitasse a identificação de AH/SD em pessoas idosas.

As demais pesquisas da área da Educação se distanciam do subtema das AH/SD no Ensino Superior. Evidencia-se neste aspecto, a pesquisa de Pérez (2008, p. 206) sendo um dos estudos de referência sobre AH/SD na fase adulta, além de constantemente citado em outros trabalhos. A autora se propôs a compreender o processo de construção de identidade do adulto superdotado. Como resultado final, afirma que “os participantes da pesquisa ainda não conseguiram construir sua identidade como PAH/SD de forma sadia” sendo a identificação um processo importante no autoreconhecimento destes indivíduos.

A pesquisa revelou ainda, a importância da integração positiva em quatro contextos - pessoal, familiar, escolar e social para o reconhecimento do sujeito superdotado e o impacto negativo da incidência de mitos sobre as AH/SD na pessoa superdotada. A autora ainda faz recomendações importantes:

promover o reconhecimento, a aceitação e a valorização das AH/SD e da PAH/SD, nela própria, na família, na escola e na sociedade. Isso envolve a capacitação dos professores, o compromisso dos órgãos públicos e privados vinculados à educação, assim como à saúde, ao trabalho e ao lazer; e a sensibilização da imprensa e dos formadores de opinião para que a representação cultural das AH/SD deixe de ser uma miscelânea de preconceitos, mitos e crenças populares e a PAH/SD passe a ser respeitada na suas diferenças (Pérez, 2008, p. 211).

Discorrendo ainda nesta dimensão, o estudo de Bulhões (2016) recorre ao método da história de vida de um estudante e professor de inglês de 21 anos

identificado com AH/SD na infância, para investigar a temática das AH/SD no processo de construção de identidade pessoal e inserção social. A contribuição desta pesquisa se encontra na constatação de que as expectativas do meio social podem ser negativas no processo de auto identidade da pessoa com AH/SD.

O trabalho de Sant'ana (2012) também se vale do subtema da construção de identidade da pessoa com AH/SD pela lente das instituições sociais como família e educadores. A autora reafirma o já exposto por outros trabalhos:

Quando bem apoiada pela sociedade, pela escola e pela família ou pelo menos por uma dessas instâncias, a criança com AH/SD tem a oportunidade de descobrir e desenvolver seus talentos de forma a tornar-se quem ela pode ser, ou seja, quem tem o potencial de se tornar. Desta forma, terá grande chance de se tornar um adulto pleno de si mesmo, autoconfiante, realizado profissionalmente e com facilidade de relacionamento, colocando seus talentos a serviço de si mesmo e dos que com ele convivem (Sant'ana, 2012, p. 99).

Oliveira (2021a, p.147) segue pela vertente do desenvolvimento socioemocional do superdotado descrevendo “o repertório de habilidades sociais, ansiedade e depressão de universitários com AH/SD acadêmica”. Como resultado, foram observadas algumas relações entre os instrumentos de desempenho intelectual e os de habilidades sociais e saúde mental, especialmente, entre habilidades sociais, ansiedade e depressão. Os dados indicam que quanto maiores as habilidades sociais, menores os níveis de ansiedade e depressão.

Finalmente, Silva (2021) ao realizar um estudo que explora a interseccionalidade entre as AH/SD e pessoas com deficiência, efetuou uma pesquisa com intuito de identificar indicadores de AH/SD em pessoas adultas com deficiência visual. A pesquisa revelou que posturas capacitistas impactam negativamente no processo de identificação de AH/SD na população com deficiência visual, ao dificultar ou impedir o acesso a serviços especializados devido à falta de indicação, além de desvalorizar suas habilidades em função da deficiência.

Além dos estudos mencionados, algumas pesquisas encontraram resultados comuns, como a observância da predominância de mitos sobre as AH/SD mesmo no contexto da educação (Pedro; Ogeda; Chacón, 2017; Pérez, 2017); a invisibilidade das AH/SD no Ensino Superior e as dificuldades de inclusão deste grupo nesta etapa de ensino (Fonseca-Janes; Omote, 2015; Martelli; Moreira, 2021; Schmengler; Negrini; Pavão, 2023) e a ausência de estratégias de identificação das AH/SD no Ensino Superior (Rondini; Pedro; Nakano, 2022; Vieira, 2014).

Os dados da busca nas teses, dissertações e artigos brasileiros que exploram o

tema das AH/SD em pessoas adultas, apontam ainda que 21 destas pesquisas são advindas da área Psicologia. Do mesmo modo que as pesquisas da área da Educação, foram analisados para identificação dos temas, os estudos da área de Psicologia foram desmembrados e categorizados no Quadro 5:

Quadro 5 - Temas de Pesquisas na Área de Psicologia

Área	Tema	Pesquisas
Psicologia	AH/SD e Fatores Psicológicos	5
	AH/SD e Criatividade	2
	AH/SD e Desenvolvimento de Teorias	2
	AH/SD e Inteligência e Marcadores Biológicos	2
	AH/SD e Talento	2
	AH/SD e Trabalho	2
	AH/SD e a Construção da Identidade	1
	AH/SD e Educação	1
	AH/SD e Ensino Superior	1
	AH/SD e Esporte	1
	AH/SD e Gênero	1
AH/SD e Identificação	1	
Total Geral		21

Fonte: Autora (2025).

Felizardo (2014) desenvolveu um estudo com atletas brasileiros altamente habilidosos buscando entender a relação entre o desempenho dos mesmos nas competições e controle emocional. Drabach (2018) e Basso (2019) se debruçaram sobre a relação entre inteligência e marcadores biológicos. A pesquisa de Drabach (2018) contemplou a análise da microestrutura do sono, cronotipo e inteligência para estabelecer uma relação possível entre características do sono quociente de inteligência. O estudo foi realizado com 40 adultos sendo 3 deles identificados com AH/SD durante e após o estudo. “Foi verificado que algumas variáveis da microestrutura apresentaram uma tendência de correlação com variáveis do quociente de inteligência, entre elas, variáveis que podem estar associadas ao sistema de consolidação de memória ” (Drabach, 2018, p. 101).

Basso (2019) tinha como objetivo do estudo identificar o perfil cognitivo de adultos universitários com AH/SD, bem como avaliar a relação entre a inteligência e o funcionamento executivo. A compreensão a respeito deste fenômeno propôs a identificação de marcadores biológicos presentes nos superdotados. Porto (2018)

analisou as dimensões da inteligência, criatividade e o funcionamento executivo de 16 indivíduos entre 12 e 20 anos com características de AH/SD.

Um aspecto interessante da análise das pesquisas vinculadas a área de Psicologia é o fato de alguns estudos se relacionarem também com a Educação. Quintas (2020) realizou um estudo comparativo entre as políticas educacionais de estudantes da Angola e Brasil, enquanto Oliveira (2021a) buscou identificar e descrever habilidades sociais e a presença de indicadores de ansiedade e depressão em estudantes universitários com AH/SD. Dentro desta mesma temática, Oliveira e Bolsoni-Silva (2022) e Martins, Cardoso e Meirelles (2023) desenvolveram pesquisas similares com o objetivo de entender a associação entre ansiedade, depressão e as AH/SD.

Em um relato clínico de um adulto superdotado diagnosticado com ansiedade e depressão, Oliveira e Bolsoni-Silva (2022) descreveram o fato de o perfeccionismo e a sobreexcitabilidade das AH/SD influenciarem nos transtornos psicológicos e quais as estratégias para minimização destes impactos. Em consonância a esta linha de pesquisa, Martins, Cardoso e Meirelles (2023) desenvolveram uma revisão sistemática com intuito de identificar trabalhos que investigassem a relação das AH/SD com a depressão resultando em 26 artigos, 13 destes produzidos nos Estados Unidos.

Apesar da diversidade de encaminhamento dos artigos selecionados, foi possível relacionar a depressão às seguintes questões: (a) autoestima; (b) comportamentos internalizantes; (c) estresse; (d) fatores de proteção e/ou risco; (e) ideação suicida; (f) perfeccionismo; (g) ajustamento emocional (Martins; Cardoso; Meirelles, 2023, p.135).

Como questões relevantes, é importante destacar ainda estudos que abordam a temática do trabalho nas pesquisas com adultos superdotados. Foram encontrados 2 trabalhos nesta linha (Abad, A.; Abad, T., 2016; Santos, 2009). O primeiro investigou e concluiu que algumas características de personalidade são peculiares a gerentes de alto desempenho da Administração Privada detentores de altas habilidades.

Abad, A. e Abad, T. (2016) ao discorrer sobre o desenvolvimento cognitivo, ajuste emocional e os impactos na vida profissional do indivíduo com AH/SD apontam aspectos que interagem com as habilidades e características desde a infância e que podem facilitar ou inibir seu desenvolvimento. O mais importante entre eles é a deficiência na identificação oportuna das AH/SD, tanto pela família, pela escola, pelo ambiente de trabalho, quanto pelo próprio indivíduo, que, muitas vezes, não consegue se reconhecer como pessoa com AH/SD.

Faz-se necessário que as empresas tenham uma melhor

compreensão do potencial laboral e das características específicas que envolvem os aspectos cognitivos e emocionais do profissional AH/SD. Desta forma, propõe-se que as organizações empresariais criem um setor dentro dos Departamentos de Recursos Humanos com modelos similares aos usados na identificação de AH/SD nas escolas a fim de identificar, atrair e capacitar os profissionais AH/SD estimulando-os a desenvolverem suas melhores habilidades e competências (Abad, A.; Abad, T., 2016, p.117).

Vale destacar, ainda, os trabalhos que versam sobre as AH/SD e o conceito de talento. Becker, Nino e Weigel (2009), através da pesquisa-ação, desenvolveram um projeto para sensibilizar professores indígenas Sateré-Mawé a identificar talentos ou altas habilidades por meio de oficinas de arte. O estudo revelou que alguns professores demonstravam talento para expressar aspectos de sua cultura e sua relação íntima com a natureza.

Chagas-Ferreira *et al.* (2019, p.8) apresentam os resultados do Programa de Desenvolvimento de Habilidades Sociais para Jovens Talentosos (PDHSJT). Trata-se de um projeto de extensão da Universidade de Brasília de ação contínua e seu público-alvo são os egressos do Atendimento Educacional Especializado para Alunos Superdotados (AEE-SD). Os resultados parciais demonstraram a efetividade do Programa quanto ao “desenvolvimento das habilidades sociais trabalhadas por meio da avaliação qualitativa de participantes e mediadores e da análise dos escores do pré e pós-teste do Inventário de Habilidades Sociais” (Chagas-Ferreira *et al.*, 2019, p. 8).

Ainda sobre o tema das AH/SD e o desenvolvimento de talentos, Reis, Felinto e Hazin (2021) analisaram o impacto do programa Talento Metr pole (IMD-UFRN), que tem como objetivo despertar o interesse de jovens com AH/SD pela pesquisa cient fica, al m de promover o desenvolvimento de compet ncias e habilidades, estimular a criatividade no campo da Tecnologia da Informa o e suas intera o es com outras  reas do conhecimento, com foco na inova o e no empreendedorismo. Tr s jovens com AH/SD participantes do programa foram entrevistados e um ponto comum em todas as narrativas diz respeito  s experi ncias negativas vividas na escola, especialmente nos anos iniciais.

No contexto das AH/SD, observa-se que o ensino tradicional frequentemente falha por se tornar desinteressante, j  que tende a negligenciar o papel ativo do aluno no processo de aprendizagem. Muitas vezes, os m todos educacionais homogeneizam interesses e trajet rias, limitando a criatividade e restringindo caminhos alternativos para a constru o do conhecimento (Reis; Felinto; Hazin, 2021).

Ao considerar os trabalhos das  reas de Educa o e Psicologia,   importante

voltar a discussão para as pesquisas restantes que estão vinculadas as áreas de Diversidade e Inclusão, Biociências e Saúde, Ciências do Esporte, Geografia, Políticas Públicas e Gestão Educacional e Turismo as quais enfocaremos neste último tópico atendendo as questões norteadoras do levantamento:

- c) como as pesquisas acadêmicas têm abordado a superdotação em adultos e quais lacunas podem ser observadas, na análise destes trabalhos

Quadro 6 - Temas de Pesquisas nas Demais Áreas

Área	Tema	Pesquisas
Diversidade e Inclusão	AH/SD e Ensino Técnico e Profissionalizante	1
	AH/SD e Gênero	1
	AH/SD e Interseccionalidade	1
Biociências e Saúde	AH/SD e Dupla Excepcionalidade	1
Ciências do Esporte	AH/SD e Esporte	1
Geografia	AH/SD e Gênero	1
Políticas Públicas e Gestão Educacional	AH/SD e Dupla Excepcionalidade	1
Turismo	AH/SD e Ensino Superior	1
Total Geral		8

Fonte: Autora (2025).

Silva (2015) se valendo do método de revisão sistemática, apresenta um modelo teórico de Aprendizagem e Desenvolvimento Neuronal em Altas Habilidades através da coleta de dados sobre estudos das AH/S, os quais foram tratados por metanálise e foram propostos indicadores de metapesquisa superadores de concepções correntes na área de treinamento desportivo.

Machado (2016), baseando-se nas ciências geográficas, analisa em sua pesquisa as subjetividades das mulheres com AH/SD no Núcleo de Atendimento às Altas Habilidades/Superdotação (NAAH/S) em Porto Velho, Rondônia, e sua relação com a construção do espaço social. O estudo foi realizado com três mulheres com AH/SD do referido núcleo e se mostra inovador ao traçar um paralelo entre AH/SD, identidade de gênero e espacialidade cultural geográfica.

Nardelli (2017) se junta aos demais autores que buscaram aprofundar no tema das AH/SD no Ensino Superior, porém na formação turismóloga. A pesquisa se propôs

a apurar a presença de pessoas com indicadores de AH/SD na graduação em Turismo da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Esta dissertação, assim como as já avaliadas tratam da atuação profissional, no campo de atuação do Turismo pela perspectiva dos discentes, não chegando a aprofundar na vertente profissional.

Enfim, Ribeiro (2017) volta sua análise para o Ensino Técnico e Profissionalizante com objetivo de identificar, analisar e sistematizar aspectos indicativos de altas habilidades, especialmente para estas carreiras. A pesquisa foi realizada na Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC) e gerou um *ebook* para orientação a comunidade acadêmica a respeito dos indicadores de AH/SD no Ensino Técnico. Este estudo se aproxima do mercado de trabalho ao abordar a área técnica, apesar de explorar o processo de preparação e não a atuação profissional em si.

Os resultados encontrados nesta busca nas produções acadêmico-científicas brasileiras, bem como as relações e temas explorados por estas constatou uma tendência dos estudos pela área da Educação. Em um resumo final, podemos afirmar que dos 66 trabalhos levantados 34 deles possuem temas voltados para a Educação mesmo vinculados a outras áreas e programas como da Psicologia, por exemplo, apontando para uma métrica de 51% de pesquisas na óptica da Educação na fase adulta. Embora algumas das pesquisas “flertem” com as AH/SD no contexto do trabalho, foi identificado apenas um artigo e uma tese que debruça-se especificamente e efetivamente sobre a inclusão e atuação destes sujeitos no mercado de trabalho, os estudos de Santos (2009) e Abad, A. e Abad, T. (2016).

A análise dos 66 trabalhos acadêmicos sobre (AH/SD) na fase adulta permitiu agrupar 28 deles em torno de nove grandes eixos temáticos – conforme exposto no Quadro 7, com base em similaridades nos objetivos, resultados e abordagens teóricas.

As temáticas mais recorrentes concentram-se na Educação Superior, na construção da identidade do adulto superdotado e nos desafios relacionados à identificação, inclusão e saúde emocional dessa população. Os resultados revelam lacunas importantes, como a escassez de estudos voltados à inserção e atuação profissional de adultos com AH/SD no mercado de trabalho, bem como a negligência em relação a grupos interseccionais, como pessoas com deficiência, idosos e mulheres.

Quadro 7 - Principais Resultados Encontrados

(continua)

Tema Central	Autores	Resultados Principais	Teorias/Enfoques
AH/SD no Ensino Superior e Políticas Públicas	Cianca e Marquezine (2014), Peranzoni (2013), Martelli e Moreira (2021), Titon (2019), Schmengler (2022), Oliveira (2019), Quintas (2020)	Invisibilidade, descontinuidade do Atendimento Educacional Especializado (AEE), mitos sobre AH/SD, falta de políticas públicas eficazes, importância da formação docente	Educação inclusiva, políticas públicas, formação docente
Identificação, Construção da Identidade e Mitos	Pérez (2008), Arantes-Brero (2011), Bulhões (2016), Sant'Ana (2012), Pedro, Ogeda e Chacón (2017), Vieira (2014), Rondini, Pedro e Nakano (2022)	Processo frágil de identificação, impacto negativo de estereótipos e mitos, papel da família, escola e sociedade no reconhecimento e valorização do indivíduo AH/SD	Teorias da identidade, psicologia do desenvolvimento
Fatores Psicossociais e Saúde Mental	Oliveira e Bolsoni-Silva (2022), Martins, Cardoso e Meirelles (2023), Oliveira (2021)	Relação entre AH/SD, ansiedade, depressão e perfeccionismo; habilidades sociais como fator protetivo; desafios emocionais e estratégias para minimização de impactos negativos.	Psicologia clínica, habilidades sociais, transtornos emocionais
Talento, Criatividade e Desenvolvimento	Becker, Nino e Weigel (2009), Chagas-Ferreira <i>et al.</i> (2019), Reis, Felinto e Hazin (2021), Porto (2018)	Desenvolvimento de programas de incentivo à criatividade e talento; experiência negativa com ensino tradicional; efetividade de intervenções educativas e projetos extensionistas.	Teorias da criatividade, ensino por projetos, talento multidimensional
Dupla Excepcionalidade, Inclusão e Interseccionalidade	Silva (2021), Costa (2012, 2016), Machado (2016)	Invisibilidade e barreiras para pessoas com AH/SD e deficiência, ou idosos; capacitismo; necessidade de instrumentos de identificação e inclusão adequados.	Interseccionalidade, inclusão social, direitos humanos

Quadro 7 - Principais Resultados Encontrados

(conclusão)			
Tema Central	Autores	Resultados Principais	Teorias/Enfoques
Marcadores Biológicos e Inteligência	Drabach (2018), Basso (2019)	Relação entre inteligência, funcionamento executivo e variáveis biológicas (sono, memória); busca por marcadores cognitivos objetivos da AH/SD.	Neuropsicologia, psicometria, cognição
Trabalho e Mercado Profissional	Santos (2009), Abad, A. e Abad, T. (2016)	Deficiência no reconhecimento das AH/SD no ambiente corporativo; necessidade de adaptações e políticas específicas para captar e desenvolver talentos AH/SD no trabalho.	Psicologia organizacional, gestão de talentos

Fonte: Autora (2025).

Isto posto, as pesquisas acadêmicas sobre AH/SD geralmente abrangem aspectos educacionais e psicossociais, distanciando-se da conexão com o mercado de trabalho. A ênfase costuma estar no desenvolvimento e suporte de capacidades excepcionais durante a infância e adolescência, e quando na fase adulta, ainda assim se restringe, muitas vezes, ao âmbito educacional, sendo raramente explorado como essas habilidades podem ser aplicadas e valorizadas em ambientes profissionais. Essa lacuna destaca a necessidade de estudos que investiguem a transição desses indivíduos para o mercado de trabalho, bem como as estratégias que podem ser adotadas para maximizar seu potencial em contextos profissionais.

3.2 DISCUSSÕES DA TEMÁTICA NO CENÁRIO INTERNACIONAL: EXPANDINDO O CAMPO DE PESQUISA

Embora a literatura nacional já tenha abordado aspectos relevantes relacionados à identificação, às características e às práticas pedagógicas voltadas ao público com AH/SD, e ainda que haja avanços tímidos no estudo da superdotação na vida adulta, observa-se que, para os propósitos deste trabalho, é fundamental ampliar o diálogo com produções internacionais. Essa ampliação visa compreender como a relação entre superdotação e ambiente de trabalho vem sendo discutida em outros

contextos culturais e acadêmicos.

Convém enfatizar, que o intuito deste tópico não é realizar um levantamento sistemático da literatura estrangeira, mas sim introduzir uma discussão que enriqueça o referencial teórico da pesquisa. A proposta é incorporar contribuições internacionais que possibilitem o diálogo com distintas abordagens conceituais e metodológicas, conferindo maior robustez ao estudo. Considerando o caráter inédito do tema central desta investigação no Brasil - a superdotação na vida adulta e suas implicações no mundo do trabalho, torna-se essencial situá-lo de forma atual, relevante e globalmente conectado.

Para tal, elegeu-se como base de dados para buscas de produções internacionais a plataforma Scopus: “um dos maiores bancos de textos científicos revisados por pares e distribuídos por mais de cinco mil editoras internacionais” (Campos; Caetano; Laus-Gomes, 2023). O Scopus é um portal confiável que combina rigor na seleção de fontes, ampla cobertura internacional, ferramentas de análise robustas e é mantido por uma editora científica de renome, sendo amplamente reconhecido pelas principais instituições acadêmicas do mundo.

Não foi estabelecido um recorte temporal para a busca, que foi realizada por meio da combinação de descritores com operadores booleanos: *"gifted adults"* AND *"labor market"* OR *job* OR *career* (em português: “adultos superdotados” e “mercado de trabalho” ou emprego ou carreira). Esse agrupamento de palavras-chave foi definido após testes preliminares de combinações e análise dos resultados obtidos, visando identificar exclusivamente produções que abordassem a temática da superdotação no contexto profissional. A estratégia mostrou-se eficaz, atendendo ao critério principal da busca.

Além disso, para acesso e leitura dos textos, foram analisadas apenas as produções disponibilizadas na íntegra, de forma gratuita. Inicialmente, ao indexar os termos, houve o retorno de 17 produções. Destas, foram consideradas apenas 09, que se enquadraram na temática – contexto profissional de superdotados e, possuíam acesso aberto para leitura.

Os estudos estão organizados no Quadro 8:

Quadro 8 - Produções Internacionais Adultos Superdotados e Trabalho (Scopus)

(continua)

Tipo	Ano	País Origem	Título em Inglês	Título Português	Autor(es)
Artigo	2024	Itália	A latent profile analysis in Italian workers: Crucial ingredients of career construction counseling for enhancing gifted and talented learners?	Uma análise de perfil latente em trabalhadores italianos: ingredientes cruciais do aconselhamento de construção de carreira para aprimorar alunos talentosos e superdotados?	Annamaria Di Fabio Enrico Imbimbo Andréa Svicher
Capítulo Livro	2024	Sérvia	The lived experience of radical acceleration in the biographical narratives of exceptionally gifted adult musicians Chapter of: Psychological Perspectives on Musical Experiences and Skills: Research in the Western Balkans and Western Europe (pp. 281–304)	A experiência vivida da aceleração radical nas narrativas biográficas de músicos adultos excepcionalmente talentosos Capítulo de: Perspectivas psicológicas sobre experiências e habilidades musicais: pesquisa nos Balcãs Ocidentais e na Europa Ocidental (pp. 281–304)	Olja Jovanović Ana Altaras Dimitrijević Dejana Mutavdžin Blanka Bogunović
Artigo	2022	Alemanha	Systematic Literature Review: Professional Situation of Gifted Adults	Revisão Sistemática da Literatura: Situação Profissional de Adultos Superdotados	Maren Schlegler
Artigo	2021	Jordânia	The importance of life goals and the level of their achievement among gifted adults in Jordan	A importância dos objetivos de vida e o nível de sua realização entre adultos superdotados na Jordânia	Hiam Jameel Kamal Katanani Mohammad Abed Sakarneh

Quadro 8 - Produções Internacionais Adultos Superdotados e Trabalho (Scopus)
(continuação)

Tipo	Ano	País Origem	Título em Inglês	Título Português	Autor(es)
Artigo	2015	EUA	Gifted Adults: A Systematic Review and Analysis of the Literature	Adultos Superdotados: Uma Revisão Sistemática e Análise da Literatura	Anne N. Rinn James Bishop
Artigo	2011	EUA	Major life decisions of gifted adults in relation to overall life satisfaction	Principais decisões de vida de adultos superdotados em relação à satisfação geral com a vida	Kristin M. Perrone-McGovern Tracy M. Ksiazak Stephen L. Wright Aarika Vannatter Claudine C. Hyatt Dustin Shepler Philip A. Perrone
Artigo	2010	EUA	A longitudinal examination of career expectations and outcomes of academically talented students 10 and 20 years post-high school graduation	Um exame longitudinal das expectativas de carreira e resultados de alunos academicamente talentosos 10 e 20 anos após a formatura do ensino médio	Kristin M. Perrone Molly K. Tschopp Erin R. Snyder Jenelle N. Boo Claudine Hyatt
Artigo	2010	EUA	Multigenerational giftedness: Perceptions of giftedness across three generations	Superdotação multigeracional: percepções de superdotação ao longo de três gerações	Kristin M. Perrone Tracy M. Ksiazak Stephen L. Wright Aarika Vannatter Amy L. Crane Ângela Tanney

Quadro 8 - Produções Internacionais Adultos Superdotados e Trabalho (Scopus)
(conclusão)

Tipo	Ano	País Origem	Título em Inglês	Título Português	Autor(es)
Artigo	2004	França	Educational and career pathways of 28 gifted adults	Trajetórias educacionais e profissionais de 28 adultos superdotados	A. Bessou J. Tyrrell M. Yziquel

Fonte: Autora (2025).

Os trabalhos encontrados tratam especificamente do superdotado adulto e sua relação com o trabalho, constatação esta, feita após leitura integral das pesquisas. Pode-se deduzir ainda, que nesta busca na plataforma Scopus, a maioria das pesquisas são de origem norte-americana e as demais em países diversos, porém majoritariamente europeus como França, Alemanha, Itália e Sérvia. Apenas uma pesquisa foi desenvolvida na Ásia. Com os descritores utilizados, não houve retorno de pesquisas da América Latina publicadas em língua inglesa.

Como questões relevantes é importante destacar o fato de haver 02 trabalhos de revisões sistemáticas, o que denota certa preocupação em mapear os achados acadêmicos sobre os adultos superdotados. Outro ponto interessante é o retorno de 01 estudo que se debruça sobre músicos superdotados, visto que investigações sobre as altas habilidades artísticas, comumente não são desenvolvidas para o contexto profissional.

O trabalho de Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024) se propôs analisar 311 trabalhadores italianos usando uma técnica chamada Análise de Perfil Latente (LPA), que serve para identificar grupos com características parecidas. Eles usaram dois fatores principais para essa análise: como os próprios trabalhadores avaliam seu desempenho no trabalho e o quanto eles se sentem engajados com o que fazem.

Como resultado, encontraram três perfis diferentes de trabalhadores sendo o último deles considerado alto habilidoso devido a altos níveis de inteligência emocional, otimismo, boa convivência no ambiente de trabalho e aceitação de mudanças.

O estudo destaca a importância de adaptar o aconselhamento de construção de carreira às necessidades específicas de trabalhadores superdotados e talentosos, incorporando suas narrativas únicas e reforçando recursos positivos como inteligência emocional, aceitação de mudança, florescimento e significado no trabalho. (Di Fabio; Imbimbo; Svicher, 2024, p. 282, tradução nossa).

Ao traçar um paralelo entre as idéias expostas pelos autores acima e os

trabalhos de Schlegler (2022) e Rinn e Bishop (2015) observa-se a importância do suporte organizacional ao superdotado na fase adulta e profissional. O estudo de Schlegler (2022) aponta que o desempenho profissional depende de vários fatores além do QI, como apoio familiar, ambiente de trabalho, gênero, personalidade e contexto social. Ou seja, o mercado de trabalho ainda precisa se adaptar melhor para aproveitar todo o potencial das pessoas superdotadas.

Rinn e Bishop (2015) constataram que os superdotados podem ser um recurso valioso no mercado de trabalho, trazendo inovação, criatividade e competência. Contudo, suas características emocionais e a busca constante por realização podem exigir ambientes de trabalho mais adaptáveis e oportunidades de crescimento contínuo.

Ambas as pesquisas se debruçaram de forma sistemática sobre os estudos dos superdotados no contexto laboral. Schlegler (2022) revisou 40 estudos que abordam vários aspectos da vida profissional de pessoas com altas habilidades ou inteligência acima da média. Em sua análise a autora afirma que a trajetória profissional de adultos com superdotação revela-se significativamente mais diversa e complexa do que indicam os estereótipos tradicionais. Embora muitos alcancem êxito, seja em termos de status ocupacional, produção intelectual ou rendimento financeiro, nem todos conseguem desenvolver plenamente seu potencial, sobretudo, quando o ambiente de trabalho se mostra incompatível com seus valores, estilo cognitivo ou necessidades emocionais.

Nesta mesma perspectiva, Rinn e Bishop (2015), em uma revisão sistemática de literatura sobre adultos superdotados e a manifestação da superdotação na vida adulta, observaram que, no âmbito profissional, muitos desses indivíduos alcançam um desempenho acima da média. No entanto, a eminência depende de uma combinação de fatores que vão além do talento bruto.

Ainda de acordo com os autores, alguns estudos longitudinais revisados, corroboram essa visão ao demonstrar que, embora a superdotação esteja frequentemente associada a trajetórias bem-sucedidas, esse percurso não é automático nem garantido, sendo fortemente influenciado por variáveis sociais, culturais, educacionais e econômicas (Rinn e Bishop, 2015).

O enfoque da superdotação em estudos longitudinais merece destaque, pois é possível verificar como o potencial identificado na infância se traduz - ou não, em realizações na vida adulta. Diferente de estudos transversais, que analisam um recorte

único no tempo, os estudos longitudinais acompanham os participantes por meses, anos ou até décadas. É o caso dos trabalhos de Perrone *et al.* (2010a), Perrone *et al.* (2010b) e Perrone *et al.* (2011).

Os autores, desenvolveram um estudo longitudinal com 184 adultos superdotados ao longo de duas décadas, os dados foram coletados em dois períodos: 10 e 20 anos após a graduação no ensino médio. Todos os participantes da pesquisa, foram identificados durante a Educação Básica com AH/SD. Os resultados da pesquisa, trazem reflexões importantes que dialogam com o tema desta dissertação e convém destacar:

- i. os participantes indicaram que buscavam empregos que proporcionassem desafios intelectuais e estímulos, sugerindo uma inclinação natural para tais carreiras (Perrone *et al.*, 2010a, p.304, tradução nossa);
- ii. os resultados indicam que a maioria dos participantes fez previsões precisas em relação às suas escolhas de carreira (Perrone *et al.*, 2010a, p.304, tradução nossa);
- iii. muitos dos participantes haviam cursado disciplinas avançadas ou participado de programas para superdotados, o que pode ter contribuído para o desenvolvimento de seus talentos e para a consecução de suas metas profissionais (Perrone *et al.*, 2010a, p.304, tradução nossa);
- iv. a maior dissonância entre expectativa e realidade esteve ligada ao fato de que as tarefas ou responsabilidades do trabalho eram diferentes do que se esperava (Perrone *et al.*, 2010a, p.305, tradução nossa);
- v. a dissonância observada entre expectativa e realidade quanto às tarefas profissionais sugere que os orientadores de carreira devem ajudar estudantes e clientes a reunir informações mais detalhadas sobre os cargos de interesse [...]. Além disso, as expectativas não realistas sobre relacionamentos interpessoais no trabalho apontam para a necessidade de apoiar os indivíduos a refletirem sobre variáveis de personalidade e estilos de interação profissional (Perrone *et al.*, 2010a, p. 305, tradução nossa).

Esta última constatação vai ao encontro do estudo de Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024) sobre a importância da orientação vocacional para superdotados e os impactos desta prática no desenvolvimento da carreira e potencial. Autores nacionais como Oliveira (2021b) e Marchand (2022) precedem esta discussão, ao discorrer sobre o papel da estrutura educacional brasileira no processo de formação dos indivíduos superdotados para ingresso no mercado de trabalho.

Aprofundando neste viés, Marchand (2022, p. 65) pontua “precisamos refletir [...], sobre como o processo básico educacional de nosso país poderá [...], direcionar com perícia o desenvolvimento das pessoas com AH/SD para, por fim, ingressarem

com sucesso em uma carreira profissional”.

O trabalho de Perrone *et al.* (2010a) e seus colaboradores, gerou ainda mais duas produções, encontradas neste levantamento:

- a) Perrone *et al.* (2010b) investigaram como adultos superdotados percebem a superdotação em suas famílias ao longo de várias gerações, onde cerca de 34% dos participantes da pesquisa acreditam que ambos os pais são superdotados, enquanto 37% acreditam que nenhum deles é. A maioria dos participantes identificou pelo menos um de seus filhos como superdotado;
- b) Perrone *et al.* (2011) exploraram as decisões de vida de adultos superdotados, incluindo aspectos relacionados à carreira, relacionamentos, família e bem-estar. No campo profissional, os participantes relataram escolhas como mudar de área em busca de propósito, deixar carreiras lucrativas por paixões pessoais, cursar pós-graduação e empreender. Essas decisões refletiam o desejo de utilizar suas habilidades de forma significativa, valorizando autonomia, criatividade e impacto social.

Explorando ainda a satisfação do superdotado adulto e sua realização em temas como trabalho, saúde, prazer, vida social e espiritualidade, Katanani e Sakarneh (2021) empenharam um estudo com 80 adultos jordanianos superdotados, com o objetivo identificar o grau de importância dos objetivos de vida e o nível de realização desses objetivos.

Os resultados revelaram que os adultos superdotados concentram-se principalmente em alcançar objetivos profissionais e sucesso na carreira, utilizando a profissão como meio de autorrealização. Além disso, percebem que um futuro promissor está associado ao sucesso profissional e ao poder econômico, o que os capacita a atingir seus objetivos de vida relacionados a parceiro e família (Katanani; Sakarneh, 2021, p. 57, tradução nossa).

A este respeito, cita-se Perrone *et al.* (2011) que afirma que a satisfação geral para indivíduos superdotados está fortemente ligada às escolhas de carreira e a forma como essas pessoas equilibram seus objetivos profissionais e pessoais.

Outro ponto de análise encontrado neste levantamento, que destoa das pesquisas observadas até aqui é o estudo de Jovanović *et al.* (2024), que aborda a experiência da aceleração radical – avanço dos estudos de forma seriada em duas ou mais etapas, refletida nas narrativas de quatro músicos que foram identificados como excepcionalmente superdotados musicalmente durante a infância.

De acordo com os autores:

A aceleração é uma das estratégias educacionais centrais no trabalho com superdotados e, embora comum na música, tem sido pouco estudada. Pode incluir desde a entrada precoce em conservatórios até o avanço em séries escolares regulares. Essa prática pode ter efeitos positivos, como o estímulo ao talento, mas também desafios emocionais e sociais, especialmente quando envolve contextos culturais específicos — como os Bálcãs Ocidentais, foco deste estudo (Jovanović *et al.*, 2024, p. 284, tradução nossa).

A pesquisa refletiu sobre os desafios da inserção precoce no mercado profissional musical enfatizando que a aceleração pode exigir ajustes correspondentes na educação regular: “assim, para que um adolescente musicalmente precoce ingresse em um conservatório, sua escolarização geral também precisa, muitas vezes, ser acelerada mesmo que ele não seja academicamente brilhante” (Jovanović *et al.*, 2024, p. 284, tradução nossa).

Por fim, Jovanović *et al.* (2024) observam que, diferentemente dos estudantes academicamente superdotados — cuja principal decisão educacional costuma envolver a possibilidade de avanço de série dentro da escola regular —, os alunos acelerados na área musical enfrentam o desafio de optar por uma dedicação quase exclusiva à música, muitas vezes, em detrimento de outras áreas de interesse.

Isto posto, percebemos que a trajetória de indivíduos com AH/SD artísticas é marcada por uma dedicação precoce e intensa àquela habilidade, que frequentemente exige decisões definitivas antes mesmo da maturidade emocional para ponderar alternativas. Ao contrário de jovens superdotados em áreas acadêmicas, que podem considerar múltiplas opções profissionais ao longo do tempo, músicos prodígios - por exemplo, frequentemente, se veem vinculados a uma única via profissional, sem margem real para redirecionamentos.

O último trabalho mencionado neste levantamento trata-se do estudo de Bessou, Tyrrell e Yziquel (2004) com foco em 28 adultos superdotados idosos (65 anos ou mais), identificados em grande parte tardiamente e associados ao Mensa Francês. O estudo destaca que, apesar do reconhecimento tardio e das possíveis dificuldades escolares e comportamentais, os superdotados idosos avaliados conseguiram construir trajetórias escolares e profissionais de sucesso.

Em síntese, a análise destas pesquisas internacionais revela que a trajetória profissional de adultos com AH/SD apresenta desafios e oportunidades singulares, destacando a necessidade de reconhecer e valorizar suas características específicas no ambiente de trabalho. O desempenho desses indivíduos está intimamente ligado

não apenas às suas capacidades cognitivas, mas também ao suporte emocional, à adaptação do ambiente organizacional e ao desenvolvimento de competências socioemocionais.

Por fim, é relevante destacar que este estudo também se fundamentou em contribuições de autores internacionais que, embora não tenham sido contemplados na base de dados levantada, foram incorporados à construção do referencial teórico e à análise dos resultados. Muitos desses autores são amplamente citados em pesquisas nacionais e foram consultados para enriquecer a discussão, embora não estejam contemplados no levantamento internacional deste tópico. Dentre eles, destacam-se Austin e Pisano (2017), Corten, Nauta e Ronner (2006), Grooff (2017), Peila-Shuster e Vespia (2024), Sternberg (2022) entre outros.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

A presente parte dedica-se à exposição dos caminhos metodológicos que fundamentaram o desenvolvimento desta pesquisa. A complexidade de análise dos fenômenos deve ser levada em consideração ao empregar um método de análise específico para um estudo. Nesta linha de pensamento e ressaltando o intrincamento do tema da neurodivergência, é proposta para esta pesquisa uma abordagem qualitativa que, para Bicudo (2021), decorre da necessidade de compreender os fenômenos não de maneira estritamente objetiva, mas a partir de uma perspectiva complexa, que evita o aprisionamento em significados únicos.

A presente pesquisa possui natureza básica, uma vez que visa ampliar o conhecimento teórico sobre a temática das AH/SD na fase adulta. Adota uma abordagem qualitativa, pois busca compreender significados, contextos e interpretações produzidas nas investigações analisadas. Trata-se de um estudo de nível exploratório, tendo em vista que se propõe a investigar um campo ainda pouco estudado no cenário brasileiro. Como técnica de análise de dados, utilizou-se a Análise de Conteúdo, do tipo temática, permitindo a categorização e interpretação das informações extraídas dos dados coletados.

4.1 ASPECTOS ÉTICOS

Este trabalho foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas através do protocolo de número 78677624.2.0000.5142, o parecer consubstanciado e a aprovação se encontram para consulta no Anexo B.

4.2 PARTICIPANTES E CRITÉRIOS

Para esta pesquisa, foi utilizada a amostragem em bola de neve, por se tratar de uma população de difícil alcance. Trata-se de um tipo de amostragem não probabilística que utiliza cadeias de referência. Com esse método, não é possível calcular a probabilidade de seleção de cada participante, mas ele é útil para estudar grupos de difícil acesso (Vinuto, 2014).

Assim, por meio do contato inicial com indivíduos representantes da população

com AH/SD, psicólogos que atuam com a identificação destas características e em contato com participantes de núcleos de atendimento como o Mensa Brasil - sociedade de alto QI que reúne indivíduos com habilidades cognitivas excepcionais, foi solicitado a estes indicação e contato de outros membros da população de superdotados.

Os critérios para escolha dos participantes foram observados como abaixo:

- a) ser pessoa adulta, com idade igual ou superior a 18 anos;
- b) ter atuado profissionalmente em organizações formais ou informais de trabalho, público ou privadas;
- c) ter disponibilidade para participar da pesquisa, aceitando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- d) ter sido previamente identificado com indicadores de AH/SD em qualquer época da vida, através de métodos formais existentes no país.

O contato inicial com a amostra se deu por meios de comunicação eletrônicos como *e-mail*, *whatsapp* ou chamada telefônica. A formalização do convite, após demonstração de interesse foi enviada via *e-mail* assim como a todos os participantes foi enviado de forma digital o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que pode ser visualizado no Apêndice B, com informações sobre a pesquisa, onde expressaram sua compreensão e consentimento voluntário para participar do estudo.

O termo foi disponibilizado através de *link* gerado pela plataforma *Google Forms* juntamente com um formulário de identificação e coleta de contatos que facilitou a comunicação entre a pesquisadora e os participantes. O formulário online de coleta de dados e informações pessoais dos participantes pode ser consultado no Anexo A. Somente após o acesso ao TCLE e aceite da participação por meio do preenchimento do formulário, as entrevistas foram realizadas.

4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para interpretar e compreender as vivências dos sujeitos com AH/SD, recorreu-se a utilização de entrevistas semiestruturadas devido à flexibilidade e adaptabilidade da mesma e o objetivo de capturar a subjetividade e a diversidade das experiências das pessoas com AH/SD na vida profissional.

A escolha da entrevista como instrumento de coleta de dados se fundamenta no fato de a mesma se mostrar como técnica de investigação que permite ao pesquisador

certa profundidade e, conforme postula Gil (2008), trata-se de uma forma de interação social, com intenso uso nas ciências sociais e que permite a obtenção de dados dos mais diversos aspectos da vida social.

Como nível de estruturação do Roteiro da Entrevista (Apêndice A), foi confeccionado o tipo semiestruturado. Guazi (2021) informa que a entrevista semiestruturada se orienta em torno de perguntas predefinidas, com objetivos estabelecidos e com linguagem adequada ao público que é dirigido. A escolha desta técnica de entrevista se deu pelo fato do objetivo principal do trabalho abarcar questões sobre a neurodiversidade no ambiente de trabalho. No entanto, isto não elimina o caráter adaptativo e espontâneo do uso da entrevista que demandou uma percepção apurada da pesquisadora em sua relação com os sujeitos da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas no formato remoto, de acordo com a disponibilidade dos participantes e foram gravadas, segundo consentimento dos mesmos. As perguntas foram elaboradas com base em uma revisão da literatura existente sobre superdotação e o mundo do trabalho, bem como nos objetivos específicos da pesquisa além de ser planejado um roteiro para nortear a pesquisadora. Além disso, foi dada ênfase na exploração das estratégias de enfrentamento, barreiras encontradas e possíveis melhorias para a inclusão de pessoas superdotadas no ambiente de trabalho.

4.4 A BUSCA PELA AMOSTRA

As primeiras ações para contato com os sujeitos, iniciaram-se com a aproximação da pesquisadora com grupos e fóruns online compostos por superdotados. Em um grupo de *whatsapp* de adultos superdotados, foi acionada uma Psicóloga que trabalha com identificação de indicadores de AH/SD na fase adulta, a mesma indicou a primeira participante da pesquisa. De forma solícita, a primeira participante, uma adulta com AH/SD compartilhou as informações do projeto e o contato da pesquisadora com colegas superdotados que, assim como ela, são integrantes do Mensa Brasil.

Após algumas semanas, fazendo contato com possíveis participantes e disponibilizando o *link* para conhecimento e demonstração do aceite para a pesquisa, foram prospectados inicialmente 13 pessoas que tinham os requisitos para participação da pesquisa. Estas foram acionadas e convidadas para a participação, no entanto, por

incompatibilidade de agenda, foram efetivamente entrevistadas, 10 pessoas, escolhidas aleatoriamente de acordo com sua manifestação de interesse e disponibilidade para as entrevistas, sendo 05 do sexo feminino e 05 do sexo masculino.

Todas as entrevistas foram realizadas e gravadas de forma online, através da plataforma *Google Meet*, com uma duração média de 54 minutos, conforme detalhes do Quadro 9 abaixo:

Quadro 9 - Entrevistas Realizadas

Nº	Meio de Indicação	Identificação AH/SD	Data Entrevista	Duração(h)
1	Mensa	Intelectual, Acadêmica e Artes	07/01/2025	0:44:03
2	Mensa	Intelectual e Acadêmica	08/01/2025	1:02:16
3	Mensa	Intelectual e Liderança	08/01/2025	0:39:31
4	Mensa	Intelectual e Liderança	09/01/2025	0:52:07
5	Mensa	Intelectual e Acadêmica	14/01/2025	0:56:28
6	Psicóloga	Intelectual, Acadêmica, Liderança, Psicomotricidade e Artes	16/01/2025	0:56:28
7	Mensa	Intelectual	16/01/2025	1:01:22
8	Mensa	Intelectual, Acadêmica e Liderança	22/01/2025	1:00:46
9	Mensa	Intelectual	31/01/2025	0:48:54
10	Psicóloga	Intelectual, Acadêmica, Liderança, Psicomotricidade e Artes	12/03/2025	1:07:09
Total				9:09:04

Fonte: Autora (2025).

4.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

Para a visualização e compreensão aprofundada das questões trazidas pelos participantes, as entrevistas foram transcritas com o apoio da ferramenta de inteligência artificial *Tactiq* - extensão do navegador *Google Chrome*, que, quando instalada, realiza a transcrição de videochamadas realizadas no *Google Meet*. Isto permitiu à pesquisadora que revisitasse os dados quando necessário para construção da argumentação e conclusões do trabalho observando-os junto aos objetivos do estudo.

Posteriormente após as entrevistas, estas foram submetidas à análise de conteúdo utilizando o método da análise categorial temática, que objetivou identificar temas, padrões e categorias emergentes relacionadas às experiências e percepções dos participantes. Assim, foi possível tecer reflexões e induções através dos dados coletados.

A Análise de Conteúdo é uma técnica de tratamento de dados que permite condensar ideias e construir categorias coerentes com os objetivos do estudo. Por meio de uma avaliação sistemática de textos ou materiais audiovisuais, busca identificar e quantificar elementos-chave — como palavras, frases ou temas — que possibilitem comparações e interpretações posteriores.

Segundo Quivy e Campenhoudt (1992), possui ampla aplicabilidade, podendo ser utilizado na análise de diferentes formas de comunicação, como textos literários, programas de televisão ou rádio, filmes, relatórios de entrevistas, mensagens não verbais, elementos decorativos, entre outros.

A principal referência desta técnica é a pesquisadora Laurence Bardin que define como sendo:

Conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/ recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 1997, p. 42).

Minayo (1992) observa que pesquisadores interessados na compreensão dos significados presentes na fala geralmente rejeitam e criticam o uso da frequência de palavras ou expressões como critério de objetividade e cientificidade. Em vez disso, buscam ir além da descrição superficial da mensagem, recorrendo à inferência para alcançar interpretações mais profundas.

A visão destas autoras sobre a análise de conteúdo reforça a necessidade de abordagens complexas para um tema igualmente complexo como a superdotação. Santos (2012) aponta esta técnica como detentora da função de realizar uma investigação crítica e reveladora e observa suas principais técnicas de aplicação, sendo elas análise categorial, de avaliação, de enunciação, de expressão e das relações.

A análise de conteúdo de viés qualitativo é válida para elaboração de deduções específicas e corresponde a um procedimento mais intuitivo de acordo com Bardin (1977). Este procedimento evoluiu nas áreas da sociologia, comunicação e ciências sociais, em geral e, foi progredindo gradualmente com contribuições de vários pesquisadores ao longo do século XX.

Ao tratar este tema, Oliveira *et al.* (2003, p. 5) ressalta:

Os pesquisadores, principalmente da área social, se utilizam usualmente de abordagens de pesquisa que levam a dados que não possuem atributos de quantidade diretamente associados.

Procedimentos como a entrevista, o questionário, com questões abertas que precisam ser descritas, analisadas e interpretadas, entre outros, são exemplos deste tipo de dado.

Mozzato e Grzybovski (2011, p. 740) ao discorrer sobre os desafios desta técnica nas pesquisas organizacionais comenta que “uma das críticas mais fortes e recorrentes à análise de conteúdo é o fato de carregar um ideário de metodologia quantitativa” com forte influência do modelo positivista da ciência. Apesar disso, voltando o olhar para o objeto de estudo desta pesquisa, a categorização seria uma alternativa importante para exploração dos principais desafios das pessoas com AH/SD em uma abordagem qualitativa.

A análise categorial temática, de acordo com Bardin (1977), precisa seguir uma estrutura lógica iniciando pela organização dos dados e definição das unidades de análise, leitura do conteúdo para identificar as primeiras impressões e ideias, atribuição de códigos a partes específicas do conteúdo relacionadas a conceitos ou temas, agrupamento dos códigos em categorias mais amplas, identificação e desenvolvimento de temas que surgem a partir das categorias e finalizando na elaboração de interpretações e conclusões com base nos temas identificados.

A aplicação da análise de conteúdo temática seguiu três etapas, conforme detalhado por Minayo (1992) e Mozzato e Grzybovski (2011). A primeira etapa consistiu na pré-análise dos materiais, com uma leitura flutuante das transcrições, construção do corpus empírico, delimitação do que seria analisado e definição da estrutura de análise, incluindo unidades de registro e contexto, recortes no corpus, categorização e consolidação, além dos indicadores e conceitos teóricos que orientaram a pesquisa. Na segunda etapa, as entrevistas transcritas e delimitadas foram exploradas em profundidade, resultando na definição das categorias que fundamentaram os resultados da pesquisa, classificando e organizando as informações conforme a temática do estudo. Por fim, com as categorias determinantes e alimentadas, ocorreu a interpretação das informações para a construção e discussão dos resultados. A exploração dos dados, se deu através das etapas descritas no Quadro 10.

Quadro 10 - Etapas Análise de Conteúdo Baseada em Bardin

Etapa	Descrição	Ações
1. Pré-análise	Organização inicial do material de transcrição e definição primária das categorias de análise.	<ul style="list-style-type: none"> • Leitura flutuante; • Demarcação dos trechos para exploração dos dados.
2. Exploração do material	Codificação e categorização dos dados para sistematizar as informações.	<ul style="list-style-type: none"> • Codificação aberta e fechada dos dados, com base nas questões previamente definidas e surgimento de categorias a posteriori; • Categorização com base em critérios como exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, temas comuns e fidelidade.
3. Tratamento dos resultados e interpretação	Análise e inferência dos dados à luz do referencial teórico.	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretação dos achados com organização em categorias temáticas; • Diálogo com o referencial teórico levantado; • Geração de inferências sobre o objeto de estudo.

Fonte: Autora (2025).

A partir do exposto, a proposta de análise de conteúdo do tipo categorial temática para esta pesquisa, foi alinhada com a problematização e os objetivos do estudo e embasada no referencial teórico. A priori, foram construídas questões exmanentes - questões da pesquisa ou de interesse do pesquisador, após aproximação com o tema do estudo e levantamento bibliográfico e sumarizadas conforme o Quadro 11, para a investigação da qual as perguntas do roteiro de entrevista foram propositalmente elaboradas.

Estas questões norteadoras se relacionavam diretamente com o trabalho e a percepção dos entrevistados sob o prisma das individualidades de suas trajetórias. A primeira questão discute os aspectos profissionais de maneira individual. A análise destas narrativas pessoais será feita mais adiante como complementar após definição da categoria. Além disso, explora os ramos de atuação dos participantes da pesquisa e as escolhas de carreira feitas pelos mesmos.

O segundo questionamento inicialmente aborda a temática da inclusão através da percepção dos superdotados entrevistados. Eles têm seus talentos e habilidades desenvolvidos? A terceira questão definida interpela sobre a inserção e a permanência no mercado de trabalho, bem como o impacto das relações profissionais com organizações, colegas, chefia e outros nas expressões socioemocionais dos participantes.

Quadro 11 - Questões Exmanentes de Análise

(continua)

Problema de Pesquisa	Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Questões Exmanentes de Análise	Perguntas Chave p/ Entrevista
Como os indivíduos com AH/SD vivenciam e percebem o desenvolvimento de suas habilidades no ambiente de trabalho, tanto em suas rotinas profissionais quanto nas organizações de emprego com as quais se relacionam?	Compreender, quais as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho e em sua trajetória profissional	Descrever elementos e fatos marcantes da trajetória de vida dos entrevistados com AH/SD em sua relação com o ambiente profissional;	1. Espaços profissionais em que as pessoas com AH/SD estão inseridas e os aspectos individuais da trajetória profissional.	11. Me conte um pouco da sua trajetória profissional: quais cargos ocupou, de quais ramos, se for empreendedor como criou seu negócio, etc.
		Compreender, na visão dos sujeitos, a atuação das organizações com as quais se relacionam quanto à inclusão de pessoas neurodivergentes;	2. A neurodiversidade nas organizações e instituições profissionais e o (suporte?) ao desenvolvimento de habilidades e talentos.	15. Na sua opinião, as organizações têm políticas e ações específicas voltadas para funcionários com altas habilidades/superdotação? Por favor, forneça exemplos, se possível. 16. Como você se sente no ambiente de trabalho em relação às suas altas habilidades/superdotação?

Quadro 11 - Questões Exmanentes de Análise

(conclusão)

Problema de Pesquisa	Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Questões Exmanentes de Análise	Perguntas Chave p/ Entrevista
		Discutir os desafios destas pessoas em sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.	3. Inserção, manutenção e desenvolvimento no mercado de trabalho, relacionamento interpessoal e aspectos socioemocionais da vida profissional.	<p>12. Como foi seu processo de inserção profissional?</p> <p>17. Você já enfrentou algum tipo de desafio no trabalho devido às suas altas habilidades/superdotação? Se sim, como isso afetou você?</p> <p>18. Você acha que seu potencial é desenvolvido na sua atual ocupação?</p> <p>21. O que seria um ambiente de trabalho inclusivo, na sua opinião?</p>

Fonte: Autora (2025).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

"O que você quer ser quando crescer?" – essa pergunta é parte constitutiva do imaginário coletivo dos estudantes brasileiros. Frequentemente evocada em salas de aula, ela surge em momentos de transição escolar ou nas fases decisivas que antecedem o ingresso no ensino superior. Inspirada por esse questionamento, inicia-se a construção desta parte, que busca situar os participantes da pesquisa em suas trajetórias profissionais. O que fazem hoje, na vida adulta? Em quais áreas atuam? E de que forma desenvolveram suas carreiras ao longo do tempo? Esta parte, dedica-se à análise e discussão dos dados obtidos por meio das entrevistas com dez adultos identificados com AH/SD, à luz do referencial teórico previamente explorado.

5.1 O QUE SE É QUANDO CRESCE? OS PARTICIPANTES DA PESQUISA

O processo de entrevistas decorreu de forma objetiva e todos os participantes demonstraram interesse em compartilhar suas trajetórias profissionais em um projeto que explorasse o aspecto do trabalho na área da superdotação. Para apresentar os participantes e seus contextos laborais, o Quadro 12 resume algumas informações principais. Para preservar o anonimato, foram atribuídos nomes fictícios aos participantes, inspirados principalmente em personalidades importantes, consideradas referências nos ramos de atuação profissional dos entrevistados.

Quadro 12 - Participantes da Pesquisa

(continua)

Nº	Nome Fictício	Estado	Idade	Sexo	Escolaridade	Profissão Atual
1	Ada Lovelace ³	Paraná-PR	40	Feminino	Superior Completo	Estagiária em <i>Business and Service Intelligence</i>
2	Judith Beck ⁴	São Paulo-SP	60	Feminino	Mestrado completo	Psicóloga
3	Jeff Bezos ⁵	Rio de Janeiro-RJ	47	Masculino	Superior Completo	Empreendedor/Consultoria em Gestão e Finanças

³ Ada Lovelace foi uma matemática que escreveu o que se tornaria o primeiro algoritmo de computador da história.

⁴ Judith Beck é uma renomada psicóloga clínica especialista em terapia cognitivo-comportamental.

⁵ Jeff Bezos é um empreendedor e fundador da Amazon, uma das maiores empresas de comércio eletrônico e varejo do mundo.

Quadro 12 - Participantes da Pesquisa

(conclusão)

Nº	Nome Fictício	Estado	Idade	Sexo	Escolaridade	Profissão Atual
4	Dale Carnegie ⁶	Minas Gerais-MG	43	Masculino	Superior Completo	Empreendedor/ Treinamentos e Mentoria
5	Nikola Tesla ⁷	São Paulo-SP	41	Masculino	Cursando Mestrado	Engenheiro Eletricista
6	Edmond Solange Pellat ⁸	São Paulo-SP	41	Masculino	Superior Incompleto	Perito Judicial
7	Gustave Eiffel ⁹	São Paulo-SP	28	Masculino	Superior Completo	Engenheiro Civil
8	Rosa Grena Kliass ¹⁰	Paraíba-PB	38	Feminino	Superior Completo	Empreendedora/Arquitetura e Construção Civil
9	Rita Lobato Velho ¹¹	Rio de Janeiro-RJ	26	Feminino	Superior Incompleto	Estudante de Medicina
10	Esther Ferraz ¹²	Minas Gerais - MG	40	Feminino	Especialização Completa	Professora Educação Básica

Fonte: Autora (2025).

Faz-se necessário, ainda, apresentar algumas características e um breve resumo do perfil de cada participante, identificados formalmente com indicadores de AH/SD e atuantes no mercado de trabalho.

1. Ada, uma aficcionada por gatos

Casada, com 40 anos e residente na região sul do país no Paraná, Ada foi identificada com AH/SD em 2002, quando tinha 17 anos de idade, por uma Psicóloga e, logo após, realizou o teste da Mensa Brasil, grupo da qual faz parte desde então. Suas áreas de destaque são Intelectual, Acadêmica e Artes. Além disso, possui diagnóstico de TEA e TDAH. Ada gosta de conhecer cafés, passar tempo com sua esposa e ama gatos – tem três destes. Sua primeira formação foi Veterinária, mas optou por transicionar de área. Hoje, ela cursa Análise de Desenvolvimento de

⁶ Dale Carnegie foi um escritor e orador, mundialmente conhecido por seus best-sellers e por fundar uma rede internacional de franquias voltadas para treinamento profissional.

⁷ Nikola Tesla foi um engenheiro e cientista, conhecido por suas contribuições fundamentais para o desenvolvimento da eletricidade e da engenharia eletromagnética.

⁸ Edmond Solange Pellat foi um renomado perito francês em grafoscopia e grafotécnica.

⁹ Gustave Eiffel foi um engenheiro civil e arquiteto francês, mais famoso por projetar a icônica Torre Eiffel, localizada em Paris.

¹⁰ Rosa Grena Kliass é uma arquiteta-paisagista brasileira, reconhecida como uma das figuras mais importantes na história do paisagismo moderno e contemporâneo no Brasil.

¹¹ Rita Lobato Velho se destacou como a primeira mulher a se formar em medicina no Brasil.

¹² Esther Ferraz foi a primeira mulher a atuar como professora no Brasil, trazendo um sentido mais profundo de comunidade e sistematização à pedagogia.

Sistemas, e faz Estágio na área de Business and Service Intelligence em uma multinacional que fabrica equipamentos e presta serviços para a construção e a agricultura. Iniciou sua trajetória profissional na área de Artes Plásticas atuando com Designer Gráfico e Marketing, depois decidiu cursar Veterinária, influenciada pelo seu amor por animais. Ada afirma que a transição de carreira se deu por um momento decisivo de vida, onde percebeu que lidar com a vida de um animal a afetava muito emocionalmente. Após a pandemia, apostou na área de Tecnologia de Informação e, desde então, divide seu tempo entre os estudos e o Estágio.

2. Judith, tem rodinhas nos pés

Solteira, com 60 anos. Judith já residiu em várias cidades, mas atualmente mora no interior de São Paulo, onde cuida do pai, já idoso. Foi identificada com AH/SD na fase adulta, em 2013 - tendo como áreas de destaque Intelectual e Acadêmica, com 48 anos em uma avaliação neuropsicológica e também faz parte do Mensa Brasil. Adora esportes de aventura, cinema, restaurantes e acampar. Sempre teve “rodinhas nos pés”, adorava viajar, conhecer lugares novos, aceitar mobilidades internas no trabalho, mas, por conta dos cuidados com o pai, sua vida de aventureira perdeu espaço em sua rotina nos últimos anos. Judith se formou inicialmente em Arquitetura, mas já nos períodos de Estágios, não se adaptou. Sua trajetória profissional teve início como Tradutora Técnica, visto que com 15 anos já falava Inglês fluentemente. Além do Inglês, aprendeu Espanhol, Francês e Italiano. O fato de ser poliglota abriu as portas profissionais para as indústrias onde atuou com Gestão de Contratos em empresas de telecomunicações. Judith trabalhou por 22 anos em indústrias, ocupando diversos cargos, inclusive no setor de Recursos Humanos. Por último, atuava como *Headhunter* - profissional que recruta e identifica talentos para cargos de alto nível, em empresas de tecnologia e decidiu mudar de carreira e cursar Psicologia, com Mestrado na área. Hoje, Judith atua como Psicóloga e mentora, principalmente de adultos superdotados.

3. Jeff, um *workaholic* no bom sentido

Casado, com 47 anos, Jeff nasceu e vive no Rio de Janeiro. Descobriu os indicadores de AH/SD em 2010, através da prova do Mensa Brasil e suas áreas de destaque são Intelectual e Liderança. Além destas características, possui diagnóstico de TEA e TDAH. Afirma que gosta de trabalhar, para ele “trabalho é dinheiro, mas é quase que um *hobby*, sem o conceito de *stress* e *workaholic*, é algo que realmente

gosta”. É formado em Engenharia de Produção, e sua carreira teve início em um Banco na área de Investimentos. Atuou em seguradoras na área Financeira e no ramo Imobiliário até construir seu próprio negócio. Empreendedor e Líder, Jeff atuou em cargos de Alta Gestão em empresas dos ramos imobiliários e da Educação. Atualmente, se dedica a duas organizações das quais é sócio: uma empresa que presta serviço como *Back Office* – rotinas administrativas, do mercado imobiliário e uma outra empresa de consultoria em gestão empresarial.

4. Dale, como fazer amigos e influenciar pessoas?

Casado, com 43 anos, Dale é de Minas Gerais. Desde a infância apresentava indicadores de altas habilidades, mas só foi identificado formalmente em 2024, através do Mensa Brasil. Assinalou que suas áreas de destaque são Intelectual e Liderança. É formado em Ciências da Computação e pós-graduado em Engenharia Ágil de Software, mas não atua nestas áreas. Dale, é gestor de uma franquia do autor Dale Carnegie – aí está a escolha do nome fictício para o entrevistado, famoso pela escrita de vários livros com foco em desenvolvimento profissional, entre eles, o *best-seller* “Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas? Sua atuação profissional, com base neste autor, é entregar treinamentos na área de *soft skills* - habilidades comportamentais, emocionais e sociais, para empresas e empreendedores.

5. Nikola, um Engenheiro no serviço público

Casado, com 41 anos, Nikola reside no litoral de São Paulo, onde atua como Engenheiro Eletricista concursado pela prefeitura. Além disso, é estudante de Mestrado da USP, na área de Engenharia. Foi identificado com AH/SD em 2024, logo após o diagnóstico de TEA, o participante possui dupla excepcionalidade e suas áreas de destaque são Intelectual e Acadêmica, o mesmo também é integrante do Mensa Brasil. Nikola sempre atuou na área técnica, sua carreira se iniciou aos 14 anos, quando fez um curso de Eletricista pelo SENAI, logo após obteve a formação de Técnico em Eletroeletrônica e ingressou no mercado de trabalho atuando em empresas como SABESP - Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo, como técnico concursado pela Petrobrás - empresa brasileira que atua no ramo petrolífero e, por fim, como Engenheiro da prefeitura de uma cidade paulista. Nikola afirma que sempre se destaca em testes lógicos e avaliações teóricas, mas tem problemas de socialização e comunicação, que atribui tanto ao TEA quanto à condição de superdotado. Em

concursos públicos, sempre pontuou muito bem nas provas.

6. Edmond, um profissional multifacetado

Casado, com 41 anos e pai de uma filha de 08 anos, Edmond vive em São Paulo. Foi identificado com AH/SD em 2024, com QI de 145 e suas áreas de destaque são Intelectual, Acadêmica, Liderança, Psicomotricidade e Artes. Possui Ensino Superior Incompleto e uma carreira multidisciplinar. Edmond já foi professor de Inglês sem nunca ter estudado Inglês formalmente, já trabalhou com Design Gráfico, criação de sites, criação de peças publicitárias, também sem formação e se considera um autodidata. Iniciou algumas graduações nas áreas de Teologia, Sistemas de Informação, Marketing e RH. Atualmente se dedica a formação de Perícia Judicial e a atuação como Perito Grafotécnico. Edmond tem muitas habilidades musicais, apesar de não se considerar um músico, entende que comparado à população geral, seu relacionamento com a música é especial. Ele toca uma grande variedade de instrumentos: violão, baixo, guitarra, gaita, bongo, cajón e o faz como *hobby*, nunca obteve renda com a música.

7. Gustave, um jovem que ainda não descobriu tudo o que acha que tem para descobrir

Solteiro, com 28 anos, do interior de São Paulo Gustave é Engenheiro Civil e atua na área residencial como Autônomo. Foi identificado formalmente com AH/SD através do teste da Mensa em 2023, mas na adolescência, foi submetido a um teste de QI em uma consulta com Psicóloga devido a se destacar nos estudos porém, não obteve resultado formal até 2023. Gustave iniciou sua carreira como Estagiário em uma construtora e hoje assina projetos residenciais. Como *hobby* principal, afirma que sempre estudou música em conservatório e toca violão clássico desde a infância, atingindo um alto nível de execução no instrumento. Gustave não soube responder quais as áreas de destaque dentro da superdotação, mais afirma que sempre foi um bom aluno e sempre teve habilidades com música.

8. Rosa, uma pilha que não desliga nunca

Casada, com 38 anos, com uma filha de 14 anos – que também é superdotada, Rosa é do nordeste brasileiro, estado da Paraíba. É formada em Arquitetura e Urbanismo e cursa Direito, sua segunda graduação, muito influenciada pela família e pelo marido, que são advogados. É empreendedora do ramo da construção civil, possui

uma loja de materiais e uma construtora. O processo de identificação da superdotação ocorreu em 2024. Rosa procurou uma neuropsicóloga por conta de alguns desarranjos emocionais, chegou a cogitar TEA ou TDAH, mas recebeu a identificação de AH/SD. Logo após, associou-se ao Mensa, na busca de entender melhor sua condição. Suas habilidades de destaque envolvem Intelectual, Acadêmica e Liderança. Rosa foi a primeira participante contatada para esta pesquisa e foi responsável por divulgar o contato da pesquisadora aos demais integrantes da Mensa que também demonstraram interesse em participar do estudo.

9. Rita, uma jovem entre a arte e a ciência

Solteira, com 26 anos, Rita é estudante de Medicina e reside no Rio de Janeiro. Ela sempre teve dúvidas se trabalharia com arte ou com ciência desde pequena. Desde a adolescência se envolveu com dança e teatro, mas escolheu cursar Medicina, atraída pela questão científica, principalmente. Foi identificada com AH/SD em 2023 através de avaliações neuropsicológicas e teste de QI, logo após obteve diagnóstico de TEA, Rita possui dupla excepcionalidade e também faz parte do Mensa Brasil. Quanto as áreas das quais possui elevado potencial, Rita não soube responder, mas afirma que sempre se destacou academicamente na escola e na faculdade e possui grande talento para a dança. No contexto do trabalho, Rita já atuou como professora de Kumon – metodologia de ensino japonesa de incentivo ao autodidatismo e autonomia de aprendizado para crianças, fez parte da liderança de um partido político, já trabalhou em uma empresa do ramo plástico, na área ambiental e também já foi garçõnete. Rita foi informada desta pesquisa através de Gustave, que compartilhou as informações do estudo e o contato da pesquisadora em um grupo de superdotados.

10. Esther, uma professora que estuda e vive a superdotação

Casada, com 40 anos, Esther é de Minas Gerais onde atua na secretaria do Estado como Especialista em Educação Básica - cargo anteriormente denominado de Supervisor Escolar. Sua primeira formação foi como Técnica de Enfermagem, mas sua atuação profissional foi na área da Pedagogia grande parte da vida. Se dedica ainda a arte e música, sendo professora de música desde a juventude. Já empreendeu na cidade onde reside, apostando em um ateliê, negócio este que segundo a mesma não obteve sucesso. Foi identificada com AH/SD aos 38 anos de idade em 2020 e assinalou como áreas de destaque: Intelectual, Acadêmica, Liderança,

Psicomotricidade e Artes. Após a descoberta da superdotação, Esther se especializou no tema e hoje divide sua atuação também com identificação e atendimento de pessoas com AH/SD e outras neurodivergências como psicopedagoga.

5.2 ATRAVÉS DAS LENTES DO SUPERDOTADO ADULTO: CATEGORIAS DE ANÁLISE

Na etapa de pré-análise, as transcrições foram organizadas e analisadas por ordem de realização. Considerando o roteiro prévio utilizado para coleta dos dados e o fato das mesmas estarem alinhadas ao objetivo do estudo, optou-se por manter no *corpus* de análise, o número total de entrevistas – 10 participantes.

Observou-se ainda nesta etapa, com base em Bardin (2016) as regras de exaustividade: todos os elementos das entrevistas foram considerados, sem recortes; a regra da representatividade: todos os entrevistados, são superdotados e público-alvo da pesquisa; a regra de homogeneidade: todas as entrevistas, atenderam aos critérios pré-estabelecidos para os participantes; e a regra de pertinência: sendo o material adequado como fonte de informação e correspondente ao objetivo que suscitou a análise.

A segunda etapa corresponde à exploração do material, momento em que os documentos ou textos são recortados em unidades de registro. De acordo com Bardin (1977, p. 104), a unidade de registro é “a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial”. É nessa fase que se iniciam, de fato, as operações de codificação do conteúdo analisado.

A leitura flutuante do material, corroborou com as questões de pesquisa previamente definidas e gerou intuições para as categorias adicionadas posteriormente. Nesta etapa, de categorização e codificação do material, foi realizado o recorte das entrevistas em unidades de registro, tendo como apoio os temas comuns e percepções recorrentes.

Como desdobramento dos objetivos do estudo, três questões principais foram elencadas anterior ao contato com a amostra:

1. espaços profissionais em que as pessoas com AH/SD estão inseridas e os aspectos individuais da trajetória profissional;
2. a neurodiversidade nas organizações e instituições profissionais e o

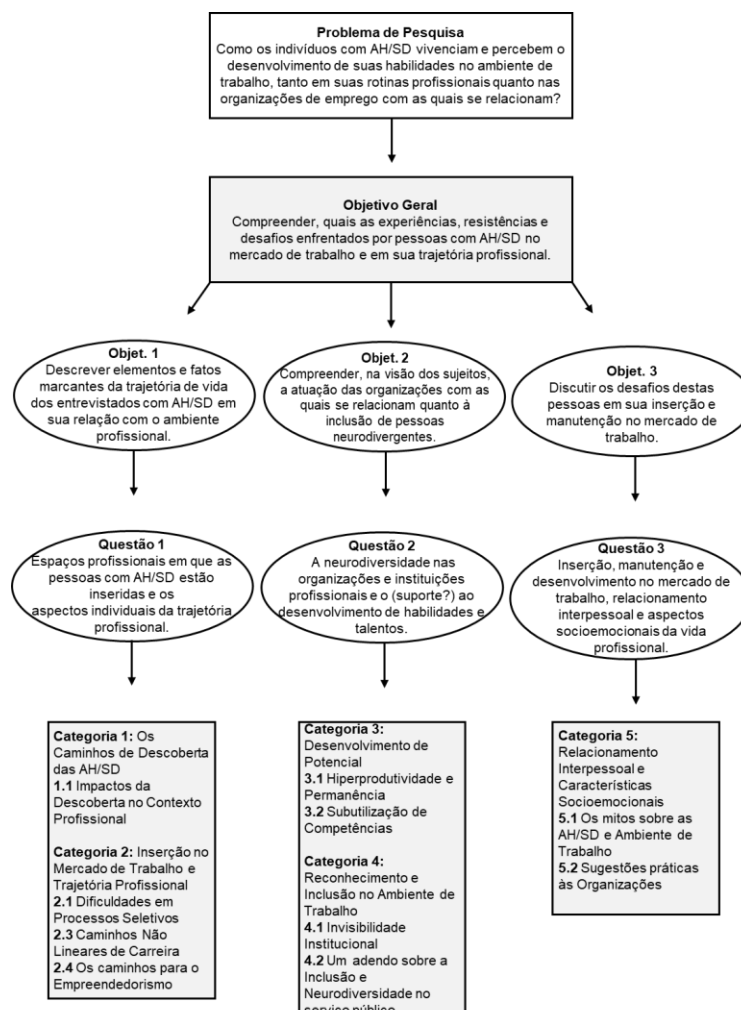
(suporte?) ao desenvolvimento de habilidades e talentos;

3. inserção, manutenção e desenvolvimento no mercado de trabalho, relacionamento interpessoal e aspectos socioemocionais da vida profissional.

Após a coleta do material, realizou-se o tratamento dos resultados e a respectiva interpretação, com base, por exemplo, em processos inferenciais que, conforme destaca Bardin (2016, p. 165), devem “apoiar-se nos elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação: por um lado, a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; por outro, o emissor e o receptor”.

O percurso metodológico, levou a definição de 5 categorias. Estas foram tomando forma e originaram 10 subcategorias à medida que a pesquisadora, de modo interpretativo, agrupou as respostas dos participantes em conjuntos de semelhança e eixos temáticos.

Figura 3 – Fluxo de Definição das Categorias de Análise



Fonte: Autora (2025).

A seguir, serão descritas com detalhes as categorias e subcategorias emergentes, baseadas nas questões exmanentes de pesquisa supracitadas e ilustradas por temas recorrentes entre os participantes, após sistematização de dez entrevistas com pessoas com AH/SD, adultas.

5.2.1 Os Caminhos de Descoberta das AH/SD

O processo de identificação dos indicadores de superdotação representa uma etapa fundamental na trajetória de pessoas com AH/SD, independente da fase da vida em que ocorra. Como já discutido, essa identificação pode ser conduzida de forma dinâmica e com o apoio de uma equipe multidisciplinar.

Quando realizada de forma tardia, contudo, tende a não proporcionar intervenções ou atendimentos adequados às necessidades específicas de desenvolvimento, o que pode resultar na inibição do potencial dessas pessoas (Rocha, Paludo; Wechsler, 2021).

Alguns estudos consideram o processo de identificação como parte integrante da construção da identidade da pessoa superdotada (Delpretto, 2009; Arantes-Brero, 2011; Sant'Ana, 2012; Bulhões, 2016), configurando-se como um momento decisivo de autocompreensão e de ressignificação das assincronias vivenciadas até então. Acredita-se que a identificação e o atendimento precoce das AH/SD têm impacto significativo na construção da identidade do indivíduo, além de exercerem forte influência no desenvolvimento de suas habilidades e na consolidação dessas características (Bulhões, 2016).

Pérez (2008) recomenda a ampliação dos processos de identificação de pessoas com superdotação, abrangendo não apenas o contexto infantil, mas também o ambiente universitário e o mundo do trabalho, de modo a favorecer um desenvolvimento e uma produtividade mais orgânicos ao longo da vida.

O processo de identificação das AH/SD dos participantes desta pesquisa, configuraram-se como uma trajetória complexa, não linear e predominantemente tardia, marcada por experiências de desajuste, invisibilidade institucional e ausência de reconhecimento precoce.

A análise das entrevistas evidenciou que, diferente do modelo idealizado de detecção na infância, amparado por uma rede educacional sensível e proativa, os sujeitos aqui estudados trilharam caminhos solitários, muitas vezes, pautados por

tentativas de compreensão pessoal diante de um sentimento persistente de inadequação. Apenas dois participantes foram “identificados” na infância e, ainda assim, por meio de métodos informais. A maioria dos sujeitos relata uma descoberta tardia, muitas vezes inesperada, relacionada à investigação de outras condições como TEA ou TDAH, conforme apresentado no Quadro 13.

Quadro 13 - Processo de Identificação das AH/SD

Momento de Identificação	Participantes	Ano Identificação Formal	Neurodivergência(as)
Fase Adulta	Ada Lovelace ^{2E}	2002	AH/SD, TEA e TDAH
	Judith Beck	2013	AH/SD
	Jeff Bezos ^{2E}	2010	AH/SD, TEA e TDAH
	Nikola Tesla ^{2E}	2024	AH/SD e TEA
	Edmond Solange Pellat ^{2E}	2024	AH/SD e TDAH
	Rosa Grena Kliass	2023	AH/SD
	Rita Lobato Velho ^{2E}	2020	AH/SD e TEA
	Esther Ferraz ^{2E}	2020	AH/SD e TEA
Infância (Informal)	Dale Carnegie	2024	AH/SD
	Gustave Eiffel	2023	AH/SD

Fonte: Autora (2025).

Nota: Para fins de diferenciação no texto, os relatos dos participantes identificados com dupla excepcionalidade serão assinalados pela abreviação “2E” junto ao nome. O termo vem do inglês "twice exceptionality", que se traduz como "duplamente excepcional".

Rosa, Nikola e Esther buscaram diagnóstico inicialmente para TEA ou TDAH, descobrindo AH/SD no processo.

Eu sou arquiteta. Mas costumo sair bastante do foco da minha profissão, e isso acaba sendo muito cansativo. Preciso dar conta das coisas que quero estudar o que, por um lado, é prazeroso e funciona como um hobby, mas, por outro, gera uma cobrança interna. Em vez de estar estudando algo relacionado à minha área, outro dia, por exemplo, eu estava pesquisando como se faz uma traqueostomia. Eu pensava: ‘era para eu estar estudando algo da arquitetura, não isso’. Nunca consegui manter esse foco. Isso me gerava muita culpa, e eu acreditava que fosse por causa do TDAH. Foi esse sentimento de culpa que me levou a buscar ajuda, porque já não estava conseguindo lidar com a situação. Comecei a ler bastante sobre TDAH e TEA, e percebi que o profissional mais indicado seria um neuropsicólogo, por causa das baterias de testes. Então procurei aqui uma especialista em TDAH e TEA, [...] que é neuropsicóloga, bastante reconhecida e com várias especializações. Fui atendida por ela e, durante cerca de dois a três meses, fiz testes semanalmente. No final, veio o resultado: ela me explicou que eu não tinha TEA nem TDAH, o diagnóstico era de superdotação (Rosa Grena Kliass^{2E}, 38 anos, Participante n° 8).

A psicóloga que me diagnosticou com TEA [...] já tinha indicado que provavelmente era um caso de dupla excepcionalidade, mas ela não trabalhava com altas habilidades aí acabou que eu fiz o teste só no ano passado [2024]. Eu fui gabaritando a parte de QI lógico, mas o verbal tive prejuízo. Talvez por conta do TEA. Aí eu fiz o teste que é só lógico, né? (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Desde criança, eu apresentei sinais de precocidade e ouvi essa palavra da superdotação, mas eu nunca tive coragem de falar para alguém ou pesquisar sobre antes. Eu tinha interesses muito incomuns, dificuldade de socialização, facilidade de aprender [...] A minha identificação com profissional, aconteceu no ano de 2020, em setembro. Eu tinha 38 anos. Fiz uma avaliação chamada avaliação psicoeducacional. Eu mandei um e-mail para a Mensa em 2020 e encontrei uma psicóloga que entendeu meu perfil (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Já **Jeff, Dale** e **Ada** descobriram a superdotação após fazerem o teste da Mensa, motivados por curiosidade ou sugestões externas.

Então, eu nunca fui um daqueles ‘gênios brilhantes’ que se destacam no ambiente educacional. Meu mérito acadêmico nunca foi uma forma de identificação. Ao mesmo tempo, sempre tive uma grande facilidade para entender as coisas. Para mim, era claro ou, pelo menos, ficou claro em algum momento que eu tinha uma inteligência acima da média. Em 2010, vi uma reportagem sobre um teste para entrar na Mensa e pensei: ‘vou lá fazer’. Fui, fiz o teste e passei. Foi algo totalmente despretenhoso. Não teve busca intensa, nem drama, nem uma necessidade urgente de validação. Simplesmente fui, fiz o teste e deu certo (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante n° 3).

Quando eu era criança, lembro vagamente de ter ido ao consultório de uma psicóloga, e meus pais contavam que, naquela época, foi realizado um teste de QI comigo. Ouvi isso deles, mas segui com a vida e nunca me apeguei muito a essa ideia [...] Sempre soube da existência da Mensa, então decidi fazer a prova e foi a pior época da minha vida, entre fazer o teste no final de julho e receber o e-mail da aprovação em agosto. Agora, com a aprovação, eu posso dizer que muita coisa mudou (Dale Carnegie, 43 anos, Participante n° 4).

Bom, quando criança eu sempre tive muita facilidade com aprendizado, com tudo. Então tudo era muito fácil e minha família sempre falava que eu era inteligente. Mas pra mim sempre foi isso. Eu era inteligente e só. Mas no meu primeiro namoro, a mãe da minha ex-namorada começou a fazer curso de Psicologia e ela precisava de alguém para testar, porque ela estava aprendendo a aplicar testes. E daí ela resolveu aplicar para mim e para minha ex, e daí ela falou, você é inteligente, mais do que a média e minha ex me indicou fazer o teste da Mensa e foi assim que eu descobri que eu era superdotada, na verdade. Porque foram outras pessoas que foram falando, ‘não, faz esse teste, vai lá’ (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante n° 1).

A análise das trajetórias dos participantes desta pesquisa evidencia um aspecto recorrente: embora apresentassem sinais claros de AH/SD durante a infância, tais

indicadores não foram reconhecidos pela escola, o que contribuiu para a ausência de identificação formal ao longo do percurso educacional básico. Tal invisibilidade revela limitações institucionais importantes, uma vez que a escola, enquanto espaço privilegiado de observação do comportamento e desempenho acadêmico, deveria desempenhar papel central na identificação e no encaminhamento adequado desses estudantes.

Arantes-Brero (2024, p.63) discute o impacto disto na fase adulta revelando que “devemos lembrar que alguns tiveram suas habilidades identificadas na infância e talvez certo acompanhamento e orientação e outros passaram pela vida sem nunca imaginar que possuísem um potencial diferenciado.” A autora comenta também que, mesmo para os poucos que receberam alguma informação, ninguém explicou como administrar a sua intensidade e como lidar com o mundo real. Contudo, ter maior conhecimento a respeito da superdotação seria de grande ajuda para indicar necessidades, direcionar escolhas e orientar seu caminho na idade mais avançada.

Judith trouxe uma reflexão interessante sobre a identificação tardia de suas características.

A pessoa passa a vida inteira desassistida. A escola não vê, a família não vê. Depois, mais tarde casada, o marido também não via, enfim, zero até os 48 anos” (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

A busca pela identificação, motivada por aspectos internos ou externos, traz benefícios ao superdotado em todas as áreas da vida. Rinn e Bishop (2015) afirmam que adultos superdotados, quando identificados, tendem a buscar propósito, significado e excelência no trabalho. Esses indivíduos podem se beneficiar de intervenções personalizadas baseadas em forças, como inteligência emocional, aceitação da mudança e florescimento no trabalho, complementa Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024).

A análise das trajetórias de identificação das AH/SD entre os participantes desta pesquisa revela não apenas o predomínio de descobertas tardias, mas também a pluralidade de caminhos que levam à nomeação dessa condição. A identificação, nesses casos, emerge como desdobramento de experiências de sofrimento, sensação de inadequação ou investigações voltadas a outras neurodivergências.

Quanto aos participantes com características de AH/SD associadas a transtornos - TEA e/ou TDAH, destaca-se a relevância da identificação e do diagnóstico dessas condições. Segundo Costa e Silva *et al.* (2021), esses indivíduos não se enquadram nas definições tradicionais que orientam cada uma das excepcionalidades de forma isolada, apresentando um perfil irregular, marcado por características atípicas, complexas e

singulares.

Os autores ressaltam, ainda, que tais especificidades precisam ser consideradas nas pesquisas sobre a temática, de modo a possibilitar a melhor compreensão de determinados subgrupos quanto às suas necessidades especiais. Esse olhar diferenciado pode servir como base para favorecer tanto o desenvolvimento do potencial quanto o atendimento adequado às áreas em que os déficits se manifestam, de forma concomitante.

Os relatos demonstram que, quando a superdotação é reconhecida apenas na fase adulta, ela tende a ser atravessada por sentimentos ambivalentes: alívio e validação por um lado, mas também frustração e luto simbólico sobre o que não foi compreendido ou potencializado antes. Em todos os casos, o momento da identificação inaugurou um novo ciclo, com impactos que se estendem para além do campo individual, alcançando as dimensões profissionais, relacionais e existenciais.

Nesse sentido, Mosquera, Stobäus e Freitas (2013) destacam a existência de dois perfis de adultos com AH/SD: os adaptados e os não adaptados. Essa diferenciação dialoga diretamente com os relatos anteriores, pois evidencia como o reconhecimento tardio pode impactar de formas distintas a vida adulta para alguns, favorecendo a adaptação e ressignificação de suas trajetórias, e para outros, reforçando sentimentos de frustração e desajuste. A partir dessa perspectiva, os autores enfatizam a importância de que a identificação e o acompanhamento ocorram ainda na infância, de modo a possibilitar um desenvolvimento mais pleno e um direcionamento mais adequado desde cedo.

Ao considerar esses percursos, torna-se evidente que a identificação das AH/SD não deve ser pensada como um evento pontual, mas como um processo contínuo, profundamente implicado na construção da identidade e na reorganização das narrativas de vida. Mesmo quando tardia, ela pode desempenhar papel estruturante na vida adulta, favorecendo escolhas mais coerentes com os próprios interesses, competências e modos de funcionamento. Como apontam Rinn e Bishop (2015), Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024) e Arantes-Brero (2024), a nomeação da superdotação, ainda que tardia, constitui uma experiência de reparação simbólica e, muitas vezes, o primeiro passo rumo à autenticidade e ao pertencimento.

Embora o processo de identificação das AH/SD ocorra, em muitos casos, como uma experiência individual e subjetiva, seus desdobramentos extrapolam o campo pessoal e incidem diretamente sobre a trajetória profissional dos sujeitos. Os dados

desta pesquisa revelam que, ao se reconhecerem como pessoas superdotadas, os participantes passaram a reinterpretar seus percursos laborais sob uma nova ótica. As inferências concomitantes a este tema serão expostas a seguir em uma subcategoria de análise.

5.2.1.1 Impactos da Descoberta no Contexto Profissional

Os participantes da pesquisa trazem relatos dos efeitos e desdobramentos após o processo de identificação com ênfase no contexto profissional. Sobre este prisma, Schlegler (2022) destaca que adultos superdotados muitas vezes relatam conflitos com hierarquias e sentem incompatibilidade entre suas capacidades e as exigências do cargo. A identificação adequada pode favorecer ambientes de trabalho mais coerentes com seus valores.

Esta afirmação, relaciona-se com a percepção de **Judith**:

Depois da identificação... eu não voltei mais para a indústria. Aí eu fui aprender a ser profissional liberal da Psicologia e já saí com o foco em adultos superdotados [...] Hoje eu falo sempre que eu posso, em qualquer situação, que escolhi sair do armário da superdotação. Antes eu ouvia assim, 'ah, você é muito rápida, a gente não consegue te acompanhar' [...] Hoje eu entendo que sou diferente (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

Perrone *et al.* (2011) acrescentam que, no caso de indivíduos com AH/SD, mudanças de área profissional em busca de maior significado - como abandonar uma carreira lucrativa para seguir uma paixão, frequentemente estão associadas ao desejo de utilizar as próprias habilidades de forma útil e impactante, bem como à busca por autonomia, criatividade e contribuição social.

Discorrendo ainda sobre os impactos do processo de identificação, Costa e Fonseca (2019) assinalam que os indivíduos, ainda que em fases mais avançadas da vida, têm o direito e a possibilidade de despertar para sua identidade, reconhecendo e valorizando os elementos que os impulsionam, como a criatividade, as habilidades cognitivas acima da média e o envolvimento com a tarefa. Tais características, quando reconhecidas, reverberam em múltiplas dimensões que são capazes de mobilizar significativamente sua trajetória.

No caso de **Jeff**, nota-se uma integração da identificação das AH/SD com maturidade e otimismo. Ele percebe o impacto funcional e busca extrair o melhor das próprias características no trabalho e na vida.

A superdotação me ajuda muito no trabalho, eu entendo tudo muito

rápido [...] A comunicação boa é resultado de aprendizado [...] Eu vejo como algo positivo, mas sei que tem uma conta a se pagar [...] no meu caso, o saldo é positivo. Tem muita gente que o resultado pode ser negativo (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante nº 3).

A respeito do saldo positivo e destaque profissional associado a superdotação, exposto na fala de **Jeff**, os autores Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024) explicam que engajamento no trabalho seria um indicador relacionado ao alto desempenho. Segundo os mesmos, o equilíbrio entre demandas e recursos no ambiente de trabalho favorece o engajamento, que, por sua vez, promove criatividade e produtividade.

Já para **Edmond**, a descoberta da AH/SD foi reveladora, mas exigiu ajustes radicais na vida pessoal e profissional.

A identificação foi um luto [...] como pode, aos 40 anos, descobrir isso? Me ajudou a entender porque nunca consegui concluir uma graduação [...] ou durar muito tempo em um emprego. Agora eu estou me redescobrando [...] ajustando as expectativas e estou tentando controlar o excesso (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante nº 6).

Quando menciona o fato de nunca ter conseguido concluir uma graduação, **Edmond** revela indicadores comuns ao TDAH e à dupla excepcionalidade como o fato de “tender ao fracasso escolar; dificuldade para iniciar e completar uma tarefa; dificuldades em monitorar projetos em longo prazo e dificuldades para mostrar suas habilidades cognitivas em sala de aula” (Ogeda, 2020, p.130).

É interessante refletir ainda sobre este sentimento de “luto” e compreensão de particularidades na rotina profissional e educacional após a descoberta das características de AH/SD, mencionada pelo participante. E em contrapartida, o “saldo positivo” mencionado por **Jeff** que traz um contraponto. Sobre o primeiro aspecto, Arantes-Brero (2024) disserta exatamente sobre este sentimento luto após a identificação. A autora faz a seguinte analogia: a descoberta das AH/SD pode ser comparada a uma morte simbólica, na qual a pessoa abandona a identidade que imaginava ter e passa a reconhecer um novo eu, que emerge com a identificação. Esse processo permite compreender os sentimentos vivenciados após a identificação, em diálogo com a teoria do luto.

Gustave também menciona certa negação após a identificação, que, de acordo com Arantes-Brero (2024, p. 20), “costuma ser uma defesa temporária, que logo é substituída por uma aceitação parcial.”

Só que aí tem todo aquele processo de negação, que depois, eu descobri que é muito comum. Porque pra mim, o processo de identificação da superdotação foi meio que uma derrota [...] Tipo assim, eu não estou encontrando uma outra solução. Eu acho que pode ser

isso. É o fruto de vários sentimentos de desencaixe. E não estou fazendo isso para me orgulhar. Estou fazendo isso porque não estou conseguindo encontrar opção, entendeu? (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante nº 7).

Na análise sistemática de literatura realizada por Schlegler (2022), identificou-se que Shareef (2015) investigou a percepção de indivíduos superdotados sobre o impacto da superdotação em sua vida profissional, sem considerar a visão de colegas, gestores ou subordinados. Os resultados mostraram que essas percepções são altamente individuais: enquanto alguns participantes não notaram influência significativa, outros relataram tanto efeitos negativos, como tédio e dificuldades de comunicação, quanto positivos, como maior autoconfiança e rapidez na compreensão. Em decorrência disso, muitos ajustaram sua forma de comunicação com pessoas não superdotadas.

Alguns participantes relatam questionamentos e reavaliações internas desencadeadas após o processo de identificação, principalmente no que concerne às suas carreiras e desenvolvimento profissional. Em seus relatos, é possível observar a desconstrução de vieses comuns presentes na sociedade acerca da AH/SD.

Nikola associa à neurodivergência ao aumento da intensidade das crises emocionais. “A superdotação aumenta a possibilidade de eu ter crise... sensorial e emocional” (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante nº 5). Também ressalta a dificuldade de socialização, mas vê valor em ambientes ocupacionais onde pode resolver problemas e contribuir com colegas. “Eu gosto de resolver problemas... isso é uma forma de integrar” (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante nº 5).

Os relatos de **Nikola** evidenciam, a partir de suas vivências cotidianas, indicadores tanto de AH/SD quanto de TEA, como a hipersensibilidade emocional e a dificuldade de interação social com os colegas. Suas habilidades manifestam-se paralelamente aos desafios, sendo esse movimento exemplificado pela afirmação de que se sente bem ao resolver problemas no trabalho.

Alves e Nakano (2015) ressaltam que, no que se refere ao suporte emocional, é necessário adotar uma atenção especial aos indivíduos com dupla excepcionalidade. A literatura aponta que, nesses casos, podem emergir dificuldades significativas de ordem emocional, comportamental e social, frequentemente em concomitância com o quadro apresentado e por isto, a identificação, mesmo que tardia como no caso de **Nikola** é importante para intervenções e suportes ao indivíduo nesta condição.

Abad, A. e Abad, T. (2016, p.106) argumentam que “a experiência individual para reconhecer-se como pessoa com AH/SD influirá no sentimento de controle pessoal e na

percepção do que isso significa para seu futuro.” Esta experiência é diferente para cada indivíduo, devido a múltiplos fatores. Isto reforça, os resultados desta pesquisa, que evidenciam como, a partir da identificação da superdotação, os participantes passaram a associar suas características a impactos diversos no desenvolvimento profissional, ora positivos, ora negativos, ou mesmo ambivalentes.

A análise das entrevistas evidencia que a identificação das AH/SD e demais neurodivergências provoca ressignificações importantes no percurso profissional dos participantes. Em alguns casos, esse reconhecimento potencializou o senso de direção e propósito, promovendo ajustes de carreira mais alinhados às competências, interesses e valores pessoais.

Por outro lado, também foram recorrentes os relatos de tensões nas relações de trabalho, dificuldades de adaptação às estruturas rígidas e vivências de sobrecarga emocional decorrentes da inadequação entre perfil e função. A descoberta tardia da superdotação, em especial, revelou-se um divisor de águas para muitos participantes, que passaram a compreender episódios de insatisfação, rotatividade ou conflitos anteriores sob uma nova ótica.

Tendo como prisma a identificação tardia majoritária dos participantes desta pesquisa, torna-se pertinente tensionar esta análise ao considerar os processos de inserção no mercado de trabalho vivenciados por essas pessoas. Muitos destes, ainda sem plena consciência sobre seu funcionamento cognitivo e neurodivergente, enfrentaram desafios significativos, tomaram decisões e fizeram escolhas profissionais sem compreender integralmente suas próprias potencialidades e limitações.

Na análise a seguir, serão apresentados os caminhos profissionais percorridos pelos entrevistados, destacando como suas trajetórias foram impactadas, direta ou indiretamente, pela ausência ou presença das AH/SD.

5.2.2 Inserção no Mercado de Trabalho e Trajetória Profissional

As tendências do mercado de trabalho brasileiro, contextualizadas anteriormente neste estudo, têm se voltado as práticas de diversidade e inclusão como um instrumento de competitividade e por uma demanda externa do mundo atual globalizado e competitivo. Emerge então, a necessidade de refletir sobre a inserção dos grupos com AH/SD, com base neste panorama. Apesar de avanços legais e institucionais em prol da equidade no trabalho, observa-se que a pauta da neurodiversidade, em especial no

que tange aos sujeitos com AH/SD, não ocupam espaços nas discussões e práticas inclusivas.

Rosa e Bucco (2023) destacam a escassez de atenção à neurodiversidade, tanto na literatura acadêmica quanto nas estratégias organizacionais e complementam que essa omissão resulta na invisibilidade das “neurominorias”. Os autores defendem que equipes neurodiversas podem gerar inovação, produtividade e vantagem competitiva, desde que exista suporte e adaptação.

Marchand (2022) sustenta a necessidade urgente de práticas inclusivas no sistema educacional e nas empresas, bem como formação continuada de professores e gestores para que saibam reconhecer, valorizar e estimular adequadamente as pessoas com AH/SD. A autora afirma que só assim será possível transformar o potencial dessas pessoas em contribuição efetiva para a sociedade.

Corten, Nauta e Ronner (2006) argumentam que adultos superdotados têm alto potencial para inovação, mas frequentemente enfrentam obstáculos em ambientes organizacionais tradicionais. São apontadas características comuns (pensamento crítico, rapidez de raciocínio, sensibilidade, independência), que, embora úteis para inovação, entram em conflito com ambientes muito hierarquizados ou baseados em rotinas. Os autores mencionam que essas pessoas enfrentam dificuldades para se adaptar a normas sociais em entrevistas ou ambientes burocráticos, o que leva a subempregos, desmotivação e, em muitos casos, à invisibilidade de seus talentos.

Diante disso, esta categoria de análise examina os relatos dos participantes da pesquisa sobre seus percursos de inserção no mercado de trabalho, evidenciando os desafios enfrentados, as estratégias utilizadas e as percepções sobre os processos seletivos e de empregabilidade. A partir desses relatos, o Quadro 14 foi elaborado, apontando a particularidade não linear nas carreiras da maioria dos sujeitos entrevistados.

Quadro 14 - Aspectos de Carreira dos Entrevistados

(continua)

Tipo de Carreira	Participantes	Atuante área de Formação Inicial?	Múltiplas Formações	Empreendedor (dora)/Autônomo(a)?
Não Linear	Ada Lovelace ^{2E}	Não	Sim	Não
	Judith Beck	Não	Sim	Sim
	Jeff Bezos ^{2E}	Não	Não	Sim

Quadro 14 - Aspectos de Carreira dos Entrevistados

(conclusão)

Tipo de Carreira	Participantes	Atuante área de Formação Inicial?	Múltiplas Formações	Empreendedor (dora)/Autônomo(a)?
Não Linear	Dale Carnegie	Não	Não	Sim
	Edmond Solange Pellat ^{2E}	Não	Não	Não
	Rita Lobato Velho ^{2E}	Não	Não	Não
Linear	Rosa Grena Kliass	Não	Sim	Sim
	Esther Ferraz ^{2E}	Não	Sim	Não
	Nikola Tesla ^{2E}	Sim	Não	Não
	Gustave Eiffel	Sim	Não	Sim

Fonte: Autora (2025).

A classificação entre carreiras lineares e não lineares, adotada nesta análise, refere-se a distintas formas de trajetória profissional. As carreiras lineares correspondem a percursos sequenciais, estáveis e previsíveis, geralmente desenvolvidos na mesma organização ou área de atuação. Já as carreiras não lineares caracterizam-se por trajetórias flexíveis, dinâmicas e multifacetadas, que podem incluir mudanças de área, pausas, transições entre setores ou mesmo múltiplas ocupações ao longo da vida (Borges, 2024). No caso da amostra investigada, observa-se a presença de múltiplas formações e atuações em áreas distintas da formação inicial, o que reforça a predominância da não linearidade.

No caso de **Edmond** e **Rita**, observa-se a ausência de formação superior completa, contudo, ambos compartilham trajetórias profissionais não lineares, marcadas por experiências em áreas diversas e por qualificações técnicas múltiplas. **Rita** transitou por campos como dança, teatro, política e gestão ambiental, enquanto Edmond acumulou vivências profissionais variadas e ingressou em diferentes cursos de graduação, abrangendo distintas áreas do conhecimento.

O fato de ambos os participantes mencionados acima possuírem dupla excepcionalidade, pode ser um indicativo da característica não linear de suas carreiras. Os relatos de **Edmond** por exemplo, que possui diagnóstico de TDAH, vão ao encontro da literatura que evidencia que tanto indivíduos com TDAH quanto aqueles com AH/SD podem apresentar tédio diante de tarefas repetitivas e dificuldade de concentração em atividades que não despertam seu interesse (Zaia *et al.*, 2021).

Em contraste, **Rosa** e **Esther**, embora possuam múltiplas formações acadêmicas e não atuem diretamente na área de formação inicial, apresentam trajetórias

profissionais com maior linearidade. **Rosa** manteve-se ao longo do tempo no campo do empreendedorismo, com atuação predominante no setor da Construção Civil, alinhado à sua formação em Arquitetura. **Esther**, por sua vez, apesar das formações nas áreas da Saúde e da Educação, construiu sua carreira majoritariamente no serviço público, com ênfase em funções educacionais.

Isto dialoga com a pesquisa de Perrone *et al.* (2010a), que evidencia que muitos indivíduos talentosos, acompanhados longitudinalmente, não seguiram exatamente as expectativas de carreira projetadas no início da vida adulta. Houve discrepâncias entre expectativas e resultados, evidenciando trajetórias profissionais menos previsíveis e lineares do que o esperado.

Peila-Shuster e Vespia (2024) defendem a necessidade de reconstruir narrativas de carreira para superdotados, superando concepções tradicionais de sucesso. Isso reforça a ideia de trajetórias múltiplas e personalizadas, em vez de lineares e previsíveis. Sendo assim, os achados do estudo reforçam uma tendência de distância dos modelos tradicionais de carreira entre as pessoas com AH/SD.

O Quadro 14 evidencia ainda que 50% da amostra dedica-se atualmente a empreendimentos individuais ou atividades autônomas. Em muitos casos, essa escolha ocorreu após experiências em funções formais na iniciativa privada, sendo motivada pela busca por maior autonomia, flexibilidade nas decisões e possibilidade de alinhar o trabalho aos próprios valores, interesses e estilo cognitivo.

5.2.2.1 Dificuldades em Processos Seletivos

Em geral, os processos formais de atração e seleção nas organizações, quando desconsideram as especificidades das neurodivergências, tendem a impor obstáculos significativos a estes indivíduos. Pereira *et al.* (2025), em uma pesquisa voltada aos desafios enfrentados por profissionais neurodivergentes na inserção no mercado de trabalho, identificaram que 33% dos respondentes relataram dificuldades em comunicar suas competências e experiências, enquanto 21% atribuíram tais dificuldades à falta de adaptação dos processos seletivos. Entre os principais impasses mencionados, destacam-se a realização de provas escritas, a pressão e rigidez durante entrevistas, bem como a extensão das etapas seletivas.

O estudo de Pereira *et al.* (2025) tem como foco indivíduos com Transtornos do Neurodesenvolvimento, como TEA e TDAH, e Transtornos de Aprendizagem, como a

Dislexia e seu conteúdo apresenta paralelos relevantes ao escopo deste trabalho. Os relatos dos participantes desta pesquisa, que em diferentes momentos foram submetidos a processos seletivos formais, oferecem elementos significativos para a compreensão das barreiras enfrentadas por pessoas neurodivergentes em sua inserção profissional.

Sobre processos seletivos que envolvam dinâmicas de grupo - atividades realizadas com vários candidatos simultaneamente, visando avaliar competências comportamentais e habilidades interpessoais, **Ada** comenta que estas seletivas ainda são pouco preparados para acolher perfis neurodivergentes, como o seu.

Durante os processos que eu apliquei para Estágio e tudo mais, eu tinha muita dificuldade em dinâmicas de grupo, porque me colocavam junto com pessoas que eram neurotípicas e elas têm uma interação muito mais fácil do que a minha, eu tinha muita dificuldade nisso [...] E em entrevistas, porque eu sou uma pessoa que acaba sendo muito direta e muito sincera, muito técnica também e às vezes, eu não aparentava entusiasmo pela vaga (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante nº 1).

O relato de **Ada** evidencia como os processos seletivos, em especial os que utilizam dinâmicas de grupo, ainda reproduzem padrões normativos de comportamento que dificultam a inclusão de perfis neurodivergentes. Embora tenham como objetivo avaliar competências interpessoais, essas metodologias acabam operando como filtros de homogeneização, penalizando candidatos que apresentam formas distintas de comunicação ou não se adequam ao perfil ideal. Esse cenário revela a necessidade de repensar os modelos de seleção, ampliando os critérios de avaliação para contemplar diferentes expressões de competência e potencial.

O caráter da dupla excepcionalidade é evidenciado na experiência de **Ada**, que além das AH/SD possui o diagnóstico de TEA. Indivíduos nessa condição frequentemente enfrentam desafios singulares em contextos que exigem habilidades sociais e interpessoais complexas, como dinâmicas de grupo e processos seletivos formais. As características do TEA, como prejuízo grave e persistente na interação social e desenvolvimento de padrões restritos e repetitivos de comportamento: (Alves; Nakano, 2015), podem gerar ansiedade e limitar a expressão de suas competências cognitivas avançadas.

Judith, complementa a fala de **Ada** não só para ingresso, mas também para mobilidades e desenvolvimentos internos dentro das organizações pelas quais passou. Recrutadores questionavam sua trajetória não linear e recusavam sua participação em processos internos sob a justificativa de falta de experiência específica.

Eu lembro de entrevistas de emprego, quando eu ia para emprego, né? E aí, meu currículo todo picado com coisas muito diferentes. E aí, a primeira etapa da seleção, 'ah, você foi tradutora... antes, foi arquiteta, trabalhou em telecomunicações, o que você quer da vida?' Eu dizia, 'eu quero continuar fazendo isso, eu quero tudo o que eu conseguir. Eu quero continuar aprendendo coisas e descobrindo.' Aí não rolava. Aí, nas vagas de mobilidade interna: 'eu quero ir para a área tal.' A pessoa do RH dizia, 'Judith, você não tem experiência na área tal, eu não posso te colocar no processo'. Eu dizia, 'mas eu aprendo, eu aprendo rápido. É só você me dar que curso que eu faço, que livro que eu leio, ou eu colo no fulano que é bom nessa área, eu faço aquele *shadow*. Eu aprendo rápido'. Eu nem sabia por que eu aprendia rápido. Mas as pessoas não deixavam eu mudar de área nem de atividade (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

A experiência de **Judith** explicita como a lógica organizacional de valorização da especialização e da linearidade nas carreiras entra em choque com trajetórias marcadas pela curiosidade constante, múltiplos interesses e rapidez na aprendizagem, características observadas em pessoas com AH/SD. Nesse contexto, práticas de gestão de pessoas podem atuar como barreiras, ao interpretar a diversidade de experiências como falta de foco, e não como um diferencial. Além disso, a ênfase na experiência prévia para a mobilidade interna ignora a capacidade de aprendizado acelerado, desperdiçando potenciais contribuições desses profissionais.

A respeito deste aspecto multifuncional, figurar como impasse para inserção no mercado de trabalho ou para crescimento profissional, **Edmond** apresenta as mesmas percepções:

Ao mesmo tempo que multifacetado parece até ser uma coisa interessante, foi muito prejudicial porque hoje em dia o profissional multifacetado ele é visto de uma forma diferente do que foi no início da década de 2000, no final dos anos 90, né? Era tido como um ótimo ou até mesmo um excelente profissional aquele que estava na mesma empresa 10 anos, 15 anos, aquele que era especialista em uma única área (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante nº 6).

Sternberg (2022) discute a ideia de curadoria de talentos pessoais, defendendo que indivíduos superdotados precisam realocar e adaptar seus talentos ao longo da vida, o que pressupõe constante busca por aprendizado e reinvenção de si. Grooff (2017), ao tratar do comportamento inovador de adultos superdotados, associa esse perfil à capacidade de explorar novos conhecimentos e contextos, o que ecoa as falas de **Judith** e **Edmond**.

Nikola relatou que, apesar de ter bom desempenho em provas técnicas, enfrentava obstáculos em entrevistas. Frequentemente não era aprovado nessas etapas, mesmo obtendo resultados excelentes em provas escritas, como exemplificado

no caso em que gabaritou uma avaliação, mas foi considerado “inadequado” para a vaga. Ele atribui parte dessas rejeições à ausência de adaptação nos critérios das entrevistas, especialmente aquelas conduzidas por psicólogos, cujas avaliações não favoreciam seu perfil neurodivergente.

Depois eu fui trabalhar com eletrônica naval. O acesso era uma prova, né? Eu fui bem na prova. Eu costumava ir bem nas provas e performar bem no trabalho depois. A entrevista não era com Psicóloga, era só o pessoal de RH. Pessoal da área técnica e o pessoal de RH também. Então sempre que tinha entrevista com Psicólogo eu tinha dificuldade (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante nº 5).

A experiência de **Nikola** reflete o exposto por Austin e Pisano (2017), os autores destacam que muitas empresas ainda utilizam entrevistas como principal ferramenta de seleção, o que penaliza candidatos neurodiversos que, apesar de habilidades excepcionais, podem ter dificuldades com contato visual, comunicação interpessoal ou rigidez nos processos. SAP, Microsoft e HPE são citadas pelos mesmos como empresas que vêm reformulando suas práticas de seleção para incluir essa força de trabalho, adotando abordagens como dinâmicas criativas, mentorias e avaliações práticas em ambientes controlados.

5.2.2.2 Caminhos Não Lineares de Carreira

É válido mencionar as ocupações distintas dos participantes da pesquisa, ainda que os empreendimentos individuais abranjam grande parte da amostra. Com atuações em diversas áreas como Tecnologia, Psicologia, Engenharia, Arquitetura e Educação as trajetórias dos entrevistados são marcadas por transições de carreira, atuações iniciais na iniciativa privada em setores diversos e dissonantes da formação inicial e finalmente, o empreendedorismo.

De acordo com Marchand (2022, p.59), “é indiscutível que a inomogeneidade é uma das características mais marcantes das pessoas com AH/SD” e este aspecto se configura também em suas carreiras. Apesar disso, algumas características similares foram encontradas neste estudo principalmente, no que concerne à configuração de suas trajetórias profissionais.

Ada, por exemplo, percorreu uma trajetória marcada por múltiplas transições e reinvenções. Inicialmente, optou por cursar Artes Plásticas por gostar de desenhar, mas logo percebeu que o curso não a preparava para o mercado, o que a levou a migrar para Design Gráfico. Atuou como freelancer e em uma empresa de Marketing, mas com o

tempo, sentiu-se esgotada e decidiu seguir uma paixão antiga: os animais.

Ingressou então na faculdade de Medicina Veterinária, onde se envolveu com a área de cirurgia. Contudo, vivências emocionalmente marcantes como a perda de um paciente durante um procedimento, somadas ao contexto da pandemia, levaram-na a repensar novamente sua carreira. Nesse período de redirecionamento, trabalhou em uma oficina de marcenaria e em um bistrô, buscando novos aprendizados e formas de ressignificar sua atuação profissional.

Sobre a decisão de transicionar e recomeçar sua carreira ingressando na área de Sistemas de Informação a participante comenta:

Eu nunca tive muitos empregos formais ao longo da minha vida. Eu não sei se por dificuldade ou também por oportunidade, porque eu tinha uma base [de apoio familiar]. Nesses momentos em que eu não estava trabalhando eu estava com os meus pais. Então isso ajudou bastante. Então posso falar que se não fosse isso, provavelmente a minha história de vida teria sido diferente. E daí, depois de um tempo eu falei, eu quero fazer alguma coisa, eu quero uma carreira, quero... tentar fazer o que as pessoas fazem. Tanto que agora eu estou estagiando em uma empresa multinacional da área do Agronegócio (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante n° 1).

Característica esta, similar a de **Judith**, que vivencia uma trajetória profissional marcada por uma série de transições motivadas por inquietações internas e pela busca de propósito. **Judith** iniciou sua trajetória profissional na Arquitetura, mas desistiu da carreira após experiências frustrantes nos estágios. Migrou para a indústria como tradutora técnica e, posteriormente, atuou em empresas de telecomunicações nas áreas de contratos e qualidade, depois em diversos setores – computando ao todo, 20 anos de atuação no setor industrial privado, sempre acompanhada por uma sensação de inadequação.

Aos 48 anos, foi identificada como superdotada, o que redefiniu seu percurso. Desde então, abandonou o mundo corporativo e passou a atuar como Psicóloga e Mentora de adultos superdotados, alinhando sua profissão à própria vivência e propósito. Hoje, atua como profissional liberal, oferecendo mentorias com foco em propósito de vida, desenvolvimento acadêmico e autoconhecimento, consolidando um percurso profissional alinhado às suas habilidades e à sua identidade.

O mundo do trabalho, a vida nas organizações, para mim, era osso [...] Por que acontecia assim, eu chegava em uma atividade, 'tal coisa você vai fazer'. Aí eu aprendia aquilo, eu melhorava aquilo, eu aperfeiçoava aquilo, e aí eu perdia o interesse. Aí eu queria outra coisa. Eu entendia a cadeia produtiva, falava, 'gente, eu não posso aprender isso aqui? Porque a gente não modifica isso?' 'Não, Adriana, a tua função é essa.' Aí eu só estava desmotivada porque já tinha aprendido aquilo, já tinha

entendido. E eu achava que eu podia contribuir com outras coisas. Então eu começava a me candidatar à mobilidade interna, começava a me candidatar a empregos fora (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

Resultados similares podem ser encontrados no estudo de Grooff (2017) que evidencia que as carreiras de superdotados tendem a se desenvolver de maneira distinta dos modelos tradicionais de progressão profissional: “todos os sujeitos relataram que realizar novas atividades e aprender novas informações era um forte fator motivacional intrínseco. Uma participante chegou a deixar uma posição gerencial para se dedicar ao novo campo da pesquisa de mercado” (Grooff, 201, p.23, tradução nossa).

A decisão de transicionar de carreira também fez parte da vida profissional de **Dale** que assim como **Judith**, após atuações no ramo de tecnologia migrou para o empreendimento individual. A trajetória profissional de **Dale**, teve início na área de tecnologia, influenciada pelo ambiente familiar altamente informatizado desde sua infância.

Formou-se em Ciências da Computação, com pós-graduação em Engenharia Ágil de Software, e atuou como Estagiário e Desenvolvedor em empresas do setor. Posteriormente, envolveu-se com o empreendedorismo em projetos de *software*, assumindo funções técnicas e de gestão.

Durante esse período, participou de um treinamento da empresa Dale Carnegie, o que contribuiu para sua decisão de transição profissional. A partir disso, passou a dedicar-se integralmente à área de desenvolvimento de *soft skills*, atuando como instrutor e responsável comercial da franquia. Atualmente, sua atividade principal envolve a condução e comercialização de treinamentos, com foco em competências interpessoais e comunicação, sobre a qual ressalta:

Então a minha trajetória profissional é essa. Na época da computação era muito raciocínio e lógico e tal, mas eu descobri que eu não sou tão bom nisso, e hoje são as habilidades sociais, habilidade de liderança, habilidade de conversar, de entender, de conduzir as pessoas, que é onde eu exploro mais da minha condição profissionalmente (Dale Carnegie, 43 anos, Participante nº 4).

Nesta mesma linha - apesar da dedicação principal aos estudos de Medicina no momento da entrevista, **Rita** narra experiências anteriores interessantes no mundo do trabalho, em empregos considerados muitas vezes, atípicos e não convencionais para o mercado formal.

Na adolescência, **Rita** atuou como dançarina em um grupo profissional e, posteriormente, envolveu-se com teatro, planejando se aprofundar na área antes de ser

interrompida pela pandemia. Atuou também na política, liderando ações em um partido e sendo incentivada a se candidatar, mas decidiu se afastar, dentre outras coisas, pela sobrecarga de trabalho.

Trabalhou como garçõnete, função em que surpreendeu a si mesma pelo bom desempenho, e deu aulas em um projeto de Kumon - onde lecionou Matemática, Português e, indiretamente, Inglês. Além disso, obteve uma breve passagem na área de Gestão Ambiental em uma empresa de plásticos, mais recentemente, ingressou no curso de Medicina, buscando conciliar sua afinidade com as ciências cognitivas e neurociência.

Rita afirma que a Medicina a desafia e pela primeira vez, se vê fazendo algo pelo resto da vida:

Quero ser uma boa Médica e eu acho que Medicina vai ser o que mais vai dar certo para mim [...] É a primeira vez que eu consigo me imaginar fazendo uma coisa por resto da vida. As outras coisas elas começam e elas continuam do mesmo jeito, sabe? A medicina é uma maluquice, você vai ter desafio o tempo inteiro, você vai ter que aprender o tempo inteiro você precisa de raciocínio lógico e eu acho que é completo e complexo e eu gosto da ideia de cuidar das pessoas (Rita Lobato Velho^{2E}, 26 anos, Participante n° 9).

Um dos participantes que mais explorou em seus relatos o aspecto não linear de carreira foi **Edmond**, o mesmo se define como multifacetado pelas suas vivências de carreira marcadas pela versatilidade e pelo autodidatismo.

Atuou como Professor de Inglês, mesmo sem formação formal na língua – apesar da fluência no idioma e também trabalhou com design gráfico, criação de sites e materiais publicitários, aprendendo as ferramentas na prática. Transitou por diversas graduações, sem concluí-las efetivamente (Teologia, Sistemas de Informação, Marketing, RH, Design Gráfico), refletindo seu interesse multifacetado.

A virada veio com a atuação na área de Perícia Judicial, pela qual se apaixonou. Iniciou com perícia grafotécnica e expandiu para análise documental, papiloscopia e usucapião. Nesse campo, conseguiu integrar seus conhecimentos prévios, como habilidades em redação, design e comunicação. Hoje, sente que finalmente encontrou uma atuação que acolhe sua multiplicidade de competências de forma coesa e fluida.

Então, foi uma dificuldade muito grande que eu sempre tive. Eu sempre acabava pulando, a maioria dos empregos que eu conseguia era por indicação, justamente pela falta da formação técnica formal. Então, tinha o conhecimento técnico, mas não tinha nada formalizado. Isso sempre me fazia pular de acordo com o momento. Quando eu começava, por exemplo, a sentir falta de dar aula, era quando o meu desempenho dentro do Marketing começava a declinar. E aí a minha dificuldade, por exemplo, em acordar cedo e cumprir o horário

acentuava ali porque além de tudo agora estava desmotivado a continuar trabalhando com o que eu estava trabalhando. Então quando muito, eu ficava dois anos na empresa (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante n° 6).

A trajetória de **Edmond**, evidencia como a valorização excessiva da formação técnica formal atua como barreira de reconhecimento, invisibilizando competências adquiridas em contextos não convencionais. Esta experiência aponta para a necessidade de repensar concepções de carreira e mecanismos de avaliação de desempenho, a fim de incluir perfis que não se ajustam ao padrão linear e formalizado dominante.

No contexto da dupla excepcionalidade, Ogeda (2020) ao abordar o diagnóstico diferencial desse fenômeno, observa que a hiperatividade se manifesta em ambos os grupos - superdotação e TDAH, embora de formas distintas. No estudante superdotado, a hiperatividade tende a surgir em situações de atividades pouco desafiadoras ou em decorrência de um currículo escolar insuficiente, refletindo desinteresse ou subestimulação. Já no estudante com TDAH, a hiperatividade se apresenta como um indicador característico do transtorno, marcada por uma inquietação persistente e inadequada, associada à dificuldade de controle motor e psíquico.

No âmbito profissional, observa-se este comportamento na trajetória de **Edmond**. O participante relata a perda de interesse nas atividades pouco desafiadoras e até um saudosismo de funções anteriores onde exigia maior dinamismo. Quando o mesmo menciona a dificuldade “em acordar cedo e cumprir o horário” por exemplo, corrobora com a análise de Ogeda (2020) sobre indicadores comuns ao TDAH e à dupla excepcionalidade que menciona: dificuldade de gerenciamento de tempo; dificuldades em cumprir rotinas e pouca persistência e mudança constante de atividade.

No caso de **Jeff**, as mudanças profissionais foram guiadas por sua preferência por desafios, mudanças e projetos que exigem construção. Formado em Engenharia de Produção pela UFRJ, iniciou a carreira no setor financeiro, em um banco de investimento, onde rapidamente foi promovido, mas logo percebeu que funções repetitivas e pouco desafiadoras não lhe motivavam. Atuou em empresas privadas, sempre envolvido na estruturação de áreas novas, processos e Controladoria.

Frustrado com o ambiente corporativo, pediu demissão em 2012 e fundou sua própria empresa, com foco em consultoria e gestão. A partir daí, dedicou-se integralmente ao negócio, estruturando sua equipe e conquistando estabilidade. Mesmo assim, continuou aceitando convites para projetos desafiadores, como ser diretor

comercial na Estácio – Instituição educacional, presidente de uma *joint venture* da Caixa Econômica, na área Financeira, ambientes nos quais teve liberdade para implementar suas ideias. Atualmente, empreende e atua como consultor em gestão financeira e reestruturação de empresas, incluindo uma de navegação em recuperação judicial e outra de iluminação pública, mantendo sua atuação dinâmica e multidisciplinar.

Um relato significativo de **Jeff**, que guarda semelhanças com as experiências dos demais participantes discutidos nesta análise, refere-se a um episódio em que foi desligado de seu cargo:

Eu fico entediado muito rápido com fazer a mesma coisa ou algo, uma receita de bolo. Eu comecei nesse banco de investimentos [...] Foi um desafio legal, que fui bem. E aí, por ter ido bem, eu fui promovido para uma área Comercial que ganharia eventualmente bonificação melhor, salário melhor. Durei seis meses e fui mandado embora, porque não funciona para mim. Ali era um trabalho que não era intelectualmente estimulante, não estava construindo nada. Era ligar para as pessoas e oferecer dinheiro, então realmente não fez sentido. E foi bom ter acontecido logo porque eu já consegui entender o que eu podia fazer ou não da vida (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante nº 3).

O caso de **Jeff** confirma o que a literatura descreve: pessoas com AH/SD frequentemente apresentam baixa tolerância à rotina, ao trabalho repetitivo e sem propósito, priorizando ambientes que favoreçam aprendizagem e desafio intelectual (Grooff, 2017). Essa condição, longe de representar fragilidade, questiona os modelos organizacionais tradicionais e aponta para a necessidade de maior flexibilidade e valorização de trajetórias não lineares.

As trajetórias apresentadas revelam que, embora distintas entre si, os participantes compartilham elementos comuns em sua relação com o trabalho. A presença de múltiplas transições de carreira, a preferência por contextos que oferecem autonomia, a rejeição a rotinas repetitivas e a busca por significado nas atividades exercidas se destacam como padrões recorrentes. Esses elementos, aliados à identificação tardia das neurodivergências, contribuíram para trajetórias não lineares e, em muitos casos, para o redirecionamento profissional.

Além disso, observa-se que a inadequação sentida em contextos corporativos tradicionais não está relacionada à ausência de habilidades técnicas ou interpessoais, mas sim à falta de alinhamento entre o funcionamento cognitivo e os modelos de trabalho estabelecidos. A dificuldade em permanecer em funções pouco desafiadoras, somada à escassez de ambientes que acolham trajetórias não convencionais, impulsiona esses sujeitos à busca por ocupações que valorizem sua versatilidade.

5.2.2.3 Os caminhos para o Empreendedorismo

A busca por autonomia, flexibilidade, inovação e ambientes desafiadores por parte de pessoas com AH/SD tem sido abordada e corroborada por estudos, sobretudo na literatura internacional, que investigam a relação entre superdotação e escolhas profissionais.

Diversas pesquisas com adultos superdotados apontam percepções convergentes com os achados desta investigação, como a preferência por atividades autônomas e o empreendedorismo enquanto estratégia de alinhamento ao perfil cognitivo e emocional desses indivíduos (Grooff, 2017); o desejo de maior independência e flexibilidade na carreira, com destaque para a intenção de empreender (Perrone *et al.*, 2010); bem como uma forte orientação para a inovação, revelando-se mais produtivos quando lhes é conferida liberdade para aplicar suas ideias (Corten; Nauta; Ronner, 2006).

Nesse sentido, características como autonomia e independência mostram-se centrais para o desenvolvimento e expressão da superdotação na vida adulta, conforme destacam Rinn e Bishop (2015). Tais elementos, tendem a impulsionar esses indivíduos em direção a formas de trabalho mais autônomas, como o empreendedorismo.

No contexto desta pesquisa, observa-se que, dos 10 participantes entrevistados, 5 deles, atualmente, se dedicam a empreendimentos individuais ou exercem atividades de forma autônoma.

- i. **Judith**, após extensa carreira em empresas do ramo industrial, obteve formação e especializou-se em Psicologia e atua como profissional liberal, com mentorias para adultos superdotados. Ela afirma valorizar a liberdade de definir seus próprios horários e o aprendizado constante, embora relate sentir falta da convivência em equipe:

Eu determino meus horários. Eu tenho horário para fazer pesquisa, tenho horário para escrever artigo, tenho horário para aprimorar os métodos com os meus pacientes. O que eu não estou boa ainda é Marketing e captar pacientes. Eu ainda tenho que aprender. Mas eu sinto que aprendo todo dia, que conheço gente todo dia, que me desenvolvo todo dia. Sinto falta de pares, de trabalhar em equipe, em conjunto. Sinto falta dessa troca de... 'ah, o que é essa mensagem de erro no Windows? Ah, aperta Ctrl, Shift e F5' [...] Porque quando acontece alguma coisa aqui, eu fico sozinha. Eu falo, para quem que vou perguntar isso? (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

- ii. **Jeff** compartilha uma trajetória com diversas passagens pelo setor corporativo, mas em vários momentos opta pela independência, liberdade e projetos desafiadores. Ele menciona que o empreendedorismo está alinhado a sua característica de liderança e vê sua atuação como natural e condizente com suas habilidades. Ele também valoriza ambientes desafiadores e reconhece que, para superdotados, a ausência de estímulos no trabalho convencional pode ser um fator limitador:

Hoje, assim, estou me divertindo. Tem uma parte que realmente é ruim, que é chato, mas faz parte [...] não dá para se divertir o tempo inteiro, infelizmente, mas, de forma geral, é positivo e estou satisfeito. Porque, de novo, a hora que eu estiver insatisfeito, eu vou embora. Eu montei a minha vida para gastar pouco. Então, justamente para me permitir ir embora na hora que eu quisesse. Ter escolhas. É, então realmente, se eu ainda estou no lugar, eu estou satisfeito (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante n° 3).

- iii. **Dale** decidiu empreender pela busca de melhores perspectivas financeiras e realização pessoal. Posteriormente, fez uma transição completa de carreira e passou a atuar como instrutor e sócio em uma empresa de treinamentos em *soft skills*, função que o conecta com seu potencial comunicativo e de liderança:

Então ao longo da minha vida, eu fui representante no colégio, vários anos. Agora, na empresa que eu estou, eu já fui parte do comitê, dos franqueados, da Associação Internacional de Franqueados, tudo mais. Então... vamos dizer, que eu sempre estou nas cabeças para ser direcionado ou escolhido ou sugerido. Muito também em função da empatia, do poder de conciliação. Muitas dessas posições também vieram por conta de domínio de idioma. Então poder se expressar em outros idiomas. Tudo isso foram fatores que me colocaram. muitas vezes em posição de liderança. Outra coisa, outro sinal que eu percebo da minha liderança é que as pessoas dão muito ouvidos ao que eu falo. É normal que as pessoas me vejam como referência (Dale Carnegie, 43 anos, Participante n° 4).

- iv. **Gustave** tornou-se autônomo após algumas experiências frustrantes em construtoras. Ele observa que clientes o buscaram diretamente, o que o levou a formalizar sua atuação como Engenheiro autônomo. Relata satisfação com essa escolha, destacando a maior autonomia e o melhor aproveitamento de suas capacidades no trabalho:

Nossa, eu acho que as empresas deveriam valorizar a autonomia. Acho que isso é uma tecla que, para mim, quando eu tinha autonomia, eu me sentia bem trabalhando no lugar. Quando eu não tinha autonomia e quando eu não podia questionar alguma coisa, para mim era negativo (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante n° 7).

v. **Rosa**, em sua entrevista, revela um perfil empreendedor, marcado por autonomia e adaptabilidade desde a formação inicial. Iniciou na área de construção civil, liderando equipes de execução até fundar sua própria construtora. Além desta área, **Rosa** apoia o marido em um escritório de Advocacia, sendo responsável pelos Estagiários desta empresa. Sua trajetória evidencia o alinhamento entre a busca por liberdade decisória e as características frequentemente associadas à superdotação, como iniciativa, autogestão e necessidade de desafios:

Quando eu comecei, eu era muito nova quando eu me formei, eu tinha 23 anos, uma menina, e eu fui para a área de Construção Civil, comecei a construir casa, e na época eu tinha 43 funcionários, todos homens e foi ali que eu comecei a perceber que eu tinha uma...desenvoltura para liderar, sabe? Na minha infância, adolescência eu já percebia. Era como se eu fosse influente. Assim, o que eu fazia, algumas pessoas queriam fazer também, os amigos po exemplo (Rosa Grena Kliass, 38 anos, Participante nº 8).

É válido mencionar também a trajetória de **Esther**, servidora pública da área da Educação, que teve uma experiência pontual com o empreendedorismo. Em determinado momento de sua carreira, decidiu abrir um ateliê, concebido como um espaço voltado à expressão e ao desenvolvimento de múltiplos potenciais. Nesse período, que se estendeu por alguns meses, realizou atendimentos online, ministrou aulas de música e comercializou produtos artesanais. Paralelamente, atua com atendimentos terapêuticos nas áreas de psicopedagogia e neuropsicologia.

Contudo, sua principal atividade profissional permanece vinculada ao serviço público, até o momento da entrevista. Por essa razão, para fins analíticos nesta pesquisa, considerou-se como empreendedores e autônomos apenas os participantes cuja atuação autônoma ou empreendedora constitui sua principal fonte de renda.

Os aspectos sobre liderança e iniciativa para empreender trazido pelos participantes compactua com a pesquisa de Santos (2009, p.96) que ao analisar as características de gestores de alta performance, ainda que em organizações formais de trabalho, concluiu que “para ter alto desempenho é necessário ter um nível elevado de envolvimento com as tarefas da função, o que está diretamente relacionado com a motivação e seus atributos de personalidade.” Além disso, o ambiente de trabalho deve ser coerente com as características individuais e favorecer a expressão de determinados aspectos da personalidade.

Segundo Sternberg (1997), o desempenho de excelência resulta da interação dinâmica e contínua entre variáveis intrapessoais, interpessoais e contextuais. O

ambiente, sendo apontado como uma das variáveis pelo autor, reforça os achados deste estudo, visto que os participantes relatam a busca por ambientes mais flexíveis, criativos e compatíveis com sua forma de pensar e atuar (características interpessoais).

Corten, Nauta e Ronner (2006) abordam traços associados à autonomia, pensamento crítico e desconformidade com hierarquias rígidas, sugerindo que indivíduos com AH/SD:

- a) têm dificuldade com ambientes organizacionais convencionais;
- b) funcionam melhor em ambientes com liderança horizontal e culturas menos rígidas;
- c) demonstram forte orientação para inovação, sendo mais eficazes quando têm liberdade para aplicar suas ideias.

Com base no exposto, observa-se que o empreendedorismo emerge como uma alternativa concreta e significativa para adultos com AH/SD. A decisão de empreender ou atuar de maneira autônoma não se mostra, nesse grupo entrevistado, como um movimento ocasional, mas como resposta estratégica às limitações e frustrações vivenciadas em contextos organizacionais convencionais. Os relatos dos participantes evidenciam que, ao assumirem maior controle sobre seus projetos e rotinas, conseguem mobilizar melhor suas potencialidades, explorar competências diversas e alcançar maior satisfação pessoal e profissional.

5.2.4 Desenvolvimento de Potencial

Ao aprofundar as análises sobre a expressão das AH/SD no ambiente de trabalho, evidencia-se que o contexto organizacional pode tanto favorecer quanto inibir a manifestação dessas características. Esses percursos, contudo, não são excludentes: alguns participantes deste estudo relataram transitar entre experiências de valorização e invisibilização ao longo de suas trajetórias profissionais, a depender do setor de atuação, da liderança direta e da cultura institucional vigente.

Estas narrativas apontam que o reconhecimento e a expressão da superdotação no trabalho não se sustentam exclusivamente nas competências individuais, mas são fortemente mediados pelo ambiente organizacional, pelas normas culturais e pelas dinâmicas relacionais. Neste sentido, Silva- Schröder (2020, p. 78) levanta um questionamento relevante: “será que, nas organizações brasileiras, conseguimos criar ambientes em que, para além das necessidades de especialização, hajam espaços de

acolhimento à criatividade e conexão entre saberes diferentes?”

Para além das estruturas organizacionais, Sternberg (2022) ressalta que o sucesso de pessoas superdotadas não deve ser aferido apenas a partir de métricas convencionais de desempenho ou prestígio social, mas sim por sua habilidade em alinhar seus talentos a formas de vida que sejam saudáveis, sustentáveis e dotadas de significado pessoal.

À luz dessas considerações, os participantes desta pesquisa foram convidados a refletir diretamente sobre o desenvolvimento de suas habilidades no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à expressão de seus talentos e à possibilidade de crescimento quando inseridos em diferentes contextos organizacionais.

Tal provocação gerou respostas que dialogam com a literatura, evidenciando que atributos como criatividade, liderança, resolução de problemas, hiperfoco, gosto por desafios, interesses multidisciplinares, rápida aprendizagem e traços de perfeccionismo podem funcionar tanto como catalisadores quanto como entraves ao pleno desenvolvimento profissional.

Esther, por exemplo, comenta sobre como a rigidez, organização e o perfeccionismo impactaram na sua atuação profissional. Atuando no setor público, ambiente permeado de regras, a mesma se via apegada a estas prejudicando sua inovação e criatividade.

Então tem regras que são questionáveis é claro, mas a minha facilidade em seguir regras, ser pontual sempre foi muito grande, né?
[...] E incomodava eu sempre incomodei onde estava no trabalho, principalmente os colegas (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Judith menciona como sua alta produtividade, muitas vezes, não era aproveitada ou até como a ociosidade do desempenho rápido a desmotivava levando a pedidos de demissão ou desligamentos por parte da empresa.

Ou eu puxava atividades para eu ficar livre um dia, ou para tirar férias logo, mas eu comecei a ver que a gente desperdiça muito tempo em empresa. É muita conversa, é muito cafezinho, é muita reunião (Judith Beck, 59 anos, Participante n° 2).

Gustave relata que, no trabalho, o hiperfoco o tornava produtivo mais comprometia a percepção do entorno, a flexibilidade e o equilíbrio entre as demandas do trabalho e da vida cotidiana.

É um aprofundamento diferente de neurotípico, entendeu? Porque às vezes tem um neurotípico que até gosta de uma coisa ou outra, mas eu acho que o aprofundamento é tipo [...] O pessoal vai de cabeça, entendeu? (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante n° 7).

Edmond afirma que o autodidatismo e a necessidade constante de novos desafios contribuíam para sua desmotivação e falta de engajamento nas funções, resultando em desligamentos por iniciativa das empresas.

Envolve a questão de se manter interessado no mesmo assunto por muito tempo. Eu não conseguia ficar mais do que uma hora sentado. Então eu levantava e ia passear e tal. E olha só, para surpresa de todos, eu perdia esse emprego (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante nº 6).

As experiências relatadas pelos participantes revelam que a expressão das AH/SD no contexto laboral está longe de se restringir a uma lógica linear de desempenho e ascensão. Ao contrário, os relatos indicam que a mesma característica que impulsiona o desempenho em determinadas funções pode se converter em obstáculo em outras.

Nos casos de **Esther** e **Edmond**, duplamente excepcionais, algumas ações podem ser associadas ao TEA e ao TDAH. Quando **Esther** menciona por exemplo o apego as regras, difere da característica da superdotação isolada que de acordo com Alves e Nakano (2015) enquanto indivíduos com AH/SD tendem a demonstrar independência, autonomia, perfeccionismo, persistência, resistência a atividades curriculares regulares e postura questionadora diante de regras, aqueles com TEA geralmente apresentam comportamentos restritos e estereotipados, interesse intenso em uma única área, movimentos repetitivos, contato visual reduzido, respostas afetivas pouco adequadas, além de passividade, agressividade e forte apego à rotina.

Quando **Edmond** menciona que “não conseguia ficar mais do que uma hora sentado” revela um aspecto do TDAH que é levantado por Ogeda (2020, p.132) como um dos indicadores comuns ao TDAH e à dupla excepcionalidade: “inquietações, contorções e dificuldade de permanecer sentado.”

Os comentários de **Esther** e **Edmond** evidenciam como a dupla excepcionalidade se manifesta de maneira singular, resultando na sobreposição de características de AH/SD com traços típicos do TEA e do TDAH. Essa complexidade não apenas desafia diagnósticos precisos, mas também evidencia a necessidade de compreender tais sujeitos em sua integralidade, valorizando suas potencialidades sem desconsiderar as dificuldades que atravessam seu cotidiano escolar e social.

A produtividade elevada, o perfeccionismo, a busca por desafios e a capacidade de aprender de forma autônoma, por exemplo, podem entrar em tensão com rotinas rígidas, estruturas hierárquicas inflexíveis ou a ausência de estímulo intelectual, resultando em desconexão com o ambiente e em rupturas nas trajetórias profissionais.

Esses resultados apontam para a necessidade de ambientes de trabalho que reconheçam e acolham a diversidade de funcionamento cognitivo e emocional entre os indivíduos neurodivergentes, indo além de políticas genéricas de talentos. Além disso, temas como o impacto da hiperprodutividade na permanência em contextos pouco desafiadores e a subutilização de competências em ambientes com baixa criatividade e dinamismo se destacaram nos relatos dos participantes, sendo aprofundados nos tópicos subsequentes.

5.2.4.1 Hiperprodutividade e Permanência

A característica hiperprodutiva do superdotado aparece de forma unânime nas entrevistas realizadas neste estudo, não se limitando apenas ao trabalho. Relatos de busca constante por conhecimento, atividades artísticas, múltiplas graduações, leituras e desenvolvimento em outras áreas foram comuns na amostra. Para Renzulli (2004), a produtividade em nível elevado, característica das AH/SD, se dá pela interação e presença dos três anéis: habilidade acima da média, compromisso com a tarefa (motivação) e criatividade elevada.

Pérez (2008) observa que a criatividade pode ser inibida ou não encontrar espaço para se desenvolver devido a uma série de fatores internos e externos. Entre esses fatores estão ambientes excessivamente restritivos, condições socioeconômicas e culturais precárias, padrões culturais limitantes, contextos familiares autoritários e a ausência de autoconfiança, entre outras barreiras.

A autora também destaca que o comprometimento com a tarefa é uma característica difícil de ser identificada em contextos marcados por vulnerabilidade social, nos quais as condições objetivas não favorecem sua manifestação. Crianças e adolescentes que precisam contribuir com o sustento familiar, por exemplo, podem não dispor do tempo necessário para expressar esse comprometimento da mesma forma que seus pares em situações mais favoráveis.

Na vida adulta, esse mesmo princípio se aplica: a expressão de comportamentos associados às AH/SD pode ser limitada por condições socioeconômicas adversas, especialmente quando a atividade profissional exige longas jornadas e não se relaciona com as áreas de maior competência ou interesse do indivíduo.

No ambiente de trabalho, a hiperprodutividade e seus impactos, aparecem na pesquisa convergindo em torno de três pontos principais: sobrecarga de tarefas por

parte de colegas e chefia, desmotivação em função da falta de estímulo intelectual e rotatividade e insatisfação profissional em funções limitadas.

Eu falava, 'gente, dois anos? Vamos ficar fazendo isso dois anos?' Então, aí o que eu fazia? Engole o choro. Fica quieta, aceita, você precisa do emprego. É assim para todo mundo. Como que as pessoas suportam? A gente pode fazer mais com menos. Eu fui trabalhar em uma empresa de tecnologia, que não tinha cartão de ponto, a gente logava no sistema e eu inseria as horas que eu trabalhei e em qual projeto. E trabalhava de casa, isso nos anos 90. Eu podia ir para a empresa ou trabalhar de casa, então era uma empresa visionária. Eu percebi que em quatro horas eu produzia o que eles queriam em oito. Eu não precisava ficar oito horas (Judith Beck, 59 anos, Participante n° 2).

A exposição de **Judith** vai ao encontro da afirmação de Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024), de que o desempenho no trabalho é uma manifestação concreta da superdotação na vida adulta. O perfil identificado na pesquisa dos autores chamado de "eminência" reúne características como alto engajamento no trabalho, alta performance, inteligência emocional, florescimento no trabalho e alta satisfação. No entanto, destaca-se que tais indivíduos apresentam também maior propensão à busca por sentido e propósito no trabalho, o que pode gerar conflitos em ambientes pouco estimulantes ou mecânicos

A respeito da sobrecarga no trabalho, muitas vezes resultado da alta performance, os participantes comentam:

E esses abusos intelectuais me sobrecarregavam. 'Nossa você é artista, né? Eu vou abusar dela porque ela sabe muita coisa. O pessoal fala que ela é muito inteligente.' Então me mandavam fazer cartazes de última hora e eu para me manter no emprego fazia, né? (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Ah, beleza, você consegue lidar muito bem com volume alto de informação e tomada de decisão. Só que às vezes isso é bom para organização, mas é ruim para você, porque o pessoal só quer te empurrar mais trabalho. E as vezes você não tem a evolução que você acha que deveria ter. Às vezes você assume papéis muito maiores do que você tem (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante n° 7).

Na política foi bom e foi ruim. Foi bom porque me colocaram em um cargo de liderança. Então eu peguei para reorganizar o partido inteiro, todo mundo deixou. E o partido cresceu, então assim, foi bom no sentido de que eu alcancei lugares que eu queria, eu realmente cumpri muito mais do que precisava cumprir. Só que isso também te coloca numa posição de que... você acaba tendo que fazer muita coisa sozinho e as pessoas começam a despejar em você as coisas (Rita Lobato Velho^{2E}, 26 anos, Participante n° 9).

Esther, Gustave e Rita reforçam em suas falas, as conjecturas de estudos

anteriores. Seja pelo excesso de tarefas, pela hiperexigência interna ou pela inadequação dos ambientes, estas variáveis podem gerar consequências emocionais significativas para adultos superdotados como a hipersensibilidade emocional e estresse (Grooff, 2017); frustração por não corresponder a expectativas externas além de insatisfação profissional e sentimentos de inadequação (Schlegler, 2022).

Para os autores mencionados, a sobrecarga não se relaciona apenas ao volume de tarefas, mas, também, à ausência de alinhamento entre o potencial individual e as condições reais de expressão desse potencial no ambiente de trabalho. **Edmond**, em consonância com os demais participantes, relata que a queda no engajamento e a perda de motivação resultavam em episódios de absenteísmo, os quais, por sua recorrência, culminavam em seu desligamento das funções.

Uma dificuldade muito grande que eu tinha era me manter engajado com o mesmo vigor e com o mesmo entusiasmo que eu tinha nos primeiros meses, no resto do tempo. Uma dificuldade extremamente severa de cumprir o horário, tanto que eu tenho a ciência e sem medo de exagerar, eu vou dizer que 90% das vezes que eu perdi o emprego, o que contribuiu muito foi a questão da falta de pontualidade (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante nº 6).

A rotatividade e o desinteresse no trabalho relatados por **Edmond** podem ser compreendidos à luz de Ogeda (2020), que descreve a dupla excepcionalidade AH/SD e TDAH como marcada pela coexistência de hiperatividade, impulsividade ou desatenção persistente - com impacto negativo em diferentes contextos, ao mesmo tempo em que se percebem precocidade, criatividade, liderança e habilidades acima da média em determinadas áreas do desenvolvimento.

As evidências apresentadas neste tópico demonstram que a hiperprodutividade, embora frequentemente celebrada como uma virtude no mundo do trabalho, pode assumir um caráter ambivalente na experiência de adultos com AH/SD. Ao mesmo tempo em que se traduz em alto desempenho, autonomia e resultados consistentes, essa característica tende a expor os indivíduos a um ciclo de sobrecarga, exploração de competências e descompasso entre suas capacidades e os limites impostos pelos contextos organizacionais.

Essas experiências reforçam a importância de repensar os ambientes laborais sob a perspectiva da neurodiversidade e da sustentabilidade do desempenho. A recorrência de sintomas como desmotivação, estresse, esgotamento e afastamentos reforça a tese de que a alta performance não pode ser analisada isoladamente dos fatores contextuais e subjetivos. O desenvolvimento pleno do potencial de pessoas

superdotadas no mundo do trabalho requer não apenas o reconhecimento de suas competências, mas também a criação de espaços mais responsivos às suas necessidades emocionais, cognitivas e relacionais.

5.2.4.2 Subutilização de Competências

Outro ponto recorrente nos relatos dos participantes refere-se à vivência em ambientes nos quais suas competências eram subutilizadas. Em contraste com a sobrecarga abordada no tópico anterior, esses contextos se caracterizavam pela desvalorização da produtividade elevada, da criatividade e da capacidade de inovação, resultando também em frustração e desengajamento profissional.

A seguir, a fala de **Esther** ilustra de forma contundente como a subutilização de competências pode se manifestar em contextos profissionais marcados pela rigidez e pela ausência de abertura à inovação. Ao tentar incorporar elementos de sua criatividade no ambiente escolar, ela se depara com a negação institucional de práticas que poderiam potencializar o aprendizado e promover sua expressão pessoal:

Tenho o meu violão e na hora que eu cheguei na porta da sala de aula a diretora: 'aqui a gente não usa música como intervenção pedagógica. 'Mas eu fiz um canto para as crianças, você não faz atividades assim?' 'Não fazemos, hoje você pode tocar, mas depois você não precisa nem trazer mais.' Foi um balde de água fria em mim. Nossa, como que pode ter um líder dentro de uma escola que lida assim com uma pessoa como eu? (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Adiciona-se à narrativa o fato de se tratar de uma educadora inserida em um ambiente escolar - espaço que, em tese, deveria favorecer práticas pedagógicas inovadoras e reconhecer múltiplas formas de mediação da aprendizagem. No entanto, a rejeição institucional à sua proposta revela não apenas a limitação das possibilidades criativas no exercício da docência, mas também a negação simbólica de sua identidade profissional, impactando diretamente sua motivação e senso de pertencimento.

Judith também compartilha experiências em sua trajetória profissional nas quais suas ideias, iniciativas e tentativas de ampliar sua atuação foram desvalorizadas ou diretamente inibidas:

Coisa dos tipo, 'limite-se a sua área'. 'Sim, mas você me chamou para o planejamento estratégico, para quê?' Eu vou para o planejamento estratégico, mas eu não posso participar dele depois (Judith Beck, 59 anos, Participante n° 2).

Sua fala evidencia um tipo de barreira sutil, porém recorrente, enfrentada por

pessoas com AH/SD em ambientes organizacionais que operam com estruturas rígidas e departamentalizadas. Apesar do convite inicial para participar de processos estratégicos, **Judith** se depara com contradições institucionais que limitam sua atuação efetiva.

Grooff (2017), em sua investigação sobre como adultos superdotados expressam comportamento inovador no trabalho, encontrou nos relatos dos mesmos, frustração com a falta de abertura institucional para inovação, mesmo quando os participantes tinham ideias reconhecidamente úteis. As discussões de Sternberg (2022) estão em linha com estas narrativas, ao pontuarem que o sistema social, muitas vezes, define “sucesso” em termos que excluem a realização subjetiva e a liberdade criativa. Indivíduos superdotados, ao tentarem alinhar suas capacidades a funções inovadoras, esbarram em estruturas inflexíveis.

Isto origina-se, muitas vezes, em ambientes tradicionais de carreira. Peila-Shuster e Vespia (2024) complementam que ao seguir trajetórias profissionais convencionais, muitos se veem desestimulados a propor mudanças ou explorar novas abordagens. E quando suas contribuições criativas são ignoradas ou suprimidas, surgem sentimentos de frustração, desengajamento e, em muitos casos, rotatividade.

Na revisão de literatura de Rinn e Bishop (2015), verificou-se que um número significativo de adultos superdotados relatou experiências de subaproveitamento no trabalho, especialmente em funções que exigem conformidade e não estimulam pensamento independente.

Ao limitar a atuação de indivíduos altamente criativos e produtivos a papéis convencionais e restritivos, os ambientes de trabalho perdem a oportunidade de se beneficiar de contribuições transformadoras. Assim, o reconhecimento e o aproveitamento pleno das capacidades desses profissionais demandam não apenas mudanças na gestão de talentos, mas também uma revisão crítica das normas institucionais que moldam o que é considerado valorizado ou aceitável no contexto laboral.

5.2.5 Reconhecimento e Inclusão no Ambiente de Trabalho

Ao discorrer sobre os resultados e revelações compartilhados pelas pessoas com AH/SD participantes deste estudo, torna-se evidente a percepção recorrente de ausência de reconhecimento e de práticas inclusivas nas instituições com as quais se

relacionaram ao longo da vida, especialmente nos contextos educacionais e profissionais. Os relatos revelam que, desde os processos de inserção no mercado de trabalho, como entrevistas e seleções, até as etapas posteriores, como oportunidades de crescimento, inovação e permanência, há uma carência de compreensão e acolhimento institucional às especificidades desse grupo.

A invisibilização de suas potencialidades, necessidades e modos de funcionamento é uma constante nos discursos dos sujeitos, marcando suas trajetórias profissionais com sentimentos de inadequação, frustração e desengajamento. E, apesar dos avanços no discurso sobre diversidade e inclusão, a prática organizacional ainda carece de políticas efetivas que reconheçam as AH/SD como parte legítima desse constructo. Em razão disso, muitos profissionais superdotados permanecem invisíveis nas estruturas institucionais, sem acesso a adaptações, apoio psicológico, reconhecimento de competências singulares ou oportunidades que estimulem seu pleno desenvolvimento.

Quando diretamente inquiridos sobre a existência de políticas e ações específicas voltadas para funcionários com AH/SD nas organizações e experiências profissionais, a amostra desta pesquisa foi unânime ao afirmar que nunca encontraram este tipo de suporte como aponta o Quadro 15, abaixo:

Quadro 15 - Suporte Organizacional para Inclusão de AH/SD no Trabalho?
(continua)

Pergunta	Participantes	Respostas e Comentários
Na sua opinião, as organizações têm políticas e ações específicas voltadas para funcionários com altas habilidades/superdotação?	Ada Lovelace ^{2E}	“Não, definitivamente. É como se não existisse, sabe? Não existem programas, não existem formas de aproveitar os talentos”.
	Judith Beck	“Não mesmo [...] Nem se falava em superdotados. Eu trabalhei também em diversidade e inclusão. Falava-se de LGBTQIA+, de deficiências físicas, sensoriais, de etnia, raça e cor. Ninguém falava de autismo nem de superdotação”.
	Jeff Bezos ^{2E}	“Eu nunca fiz parte da necessidade da inclusão ou de ser olhado para a inclusão. Inclusive porque há outras habilidades que as pessoas acham que não precisa incluir, que está tudo certo e funciona o que não é verdade”.

Quadro 15 - Suporte Organizacional para Inclusão de AH/SD no Trabalho?
(conclusão)

Pergunta	Participantes	Respostas e Comentários
	Dale Carnegie	“Em relação ao superdotado, eu acho que nós somos um pessoal que ‘voa abaixo o radar,’ ninguém nem sabe o que é isso. Eu não vejo políticas nesse sentido”.
	Edmond Solange Pellat ^{2E}	“Eu percebo muito mais para outros tipos de neurodivergências, não para esta [superdotação]. Eu, honestamente, não percebo esse tipo de preocupação”.
Na sua opinião, as organizações têm políticas e ações específicas voltadas para funcionários com altas habilidades/superdotação	Rita Lobato Velho ^{2E}	“O conceito de neurodiversidade acaba virando uma coisa que ele não é. Na faculdade, tentaram organizar um PEI, mas a faculdade nem entende nem está interessada. Os professores até estão, mas eles não têm suporte”.
	Rosa Grena Kliass	“Não, sem dúvida não, não tem, de jeito nenhum. É como se a gente ficasse sempre numa caixinha, sabe? As empresas acabariam ganhando se reconhecessem essa capacidade”.
	Esther Ferraz ^{2E}	“A superdotação não é uma deficiência, [...] eu espero que meus direitos sejam respeitados. A pessoa tem que estudar, tem que ler sobre o assunto.”
	Nikola Tesla ^{2E}	“Não, nunca. Sobre neurodivergência tem alguns informativos, uns cartazes, mas é muito só para informar que existe, e não uma informação que vai ajudar a pessoa”.
	Gustave Eiffel	“Não, de jeito nenhum. Mesmo na UNESP, que é uma universidade pública, que é referência, não tinha nada”.

Fonte: Autora (2025).

Os participantes que possuem dupla excepcionalidade: AH/SD e TEA por exemplo, afirmam que mesmo nestas condições, são poucas as práticas relativas a inclusão prevalecendo o desconhecimento do tema, estigmas e mitos que inviabilizam ações assertivas e práticas que apoiem o neurodivergente no cotidiano profissional e educacional.

Estes relatam ainda, que não existem programas específicos, políticas de inclusão ou iniciativas que valorizem ou aproveitem adequadamente seus talentos. A neurodivergência é frequentemente ignorada nos discursos de diversidade e inclusão, que tendem a se concentrar em marcadores mais visíveis como gênero, raça, deficiência

física e orientação sexual.

Alguns entrevistados destacam que, mesmo quando há ações relacionadas à neurodiversidade, estas se limitam a gestos simbólicos, como cartazes e informativos, sem resultar em suporte prático. Outros mencionam que a falta de conhecimento institucional sobre o tema gera negligência ou distorções conceituais, como no caso de políticas educacionais mal implementadas ou professores sem formação adequada. A metáfora de “voar abaixo do radar” do participante **Dale** expressa com precisão o sentimento de invisibilidade que atravessa os relatos. Por fim, há também apelos por maior estudo e capacitação sobre o tema, evidenciando o desejo de reconhecimento e respeito aos direitos das pessoas com AH/SD no ambiente profissional.

5.2.5.1 Invisibilidade Institucional

Austin e Pisano (2017) afirmam que a chave para desbloquear os talentos da neurodiversidade é ajustar práticas organizacionais e ambientes de trabalho que, por padrão, excluem esses indivíduos. A inclusão de adultos com AH/SD ainda enfrenta barreiras conceituais, institucionais e práticas. Em se tratando do contexto brasileiro, a complexidade da inclusão de superdotados no ambiente profissional é intensificada. Rosa e Bucco (2023) apontam que muitas organizações ainda demonstram desconhecimento e baixa compreensão quanto à criação e gestão de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos para pessoas neuroatípicas.

Embora algumas empresas de grande porte no Brasil tenham iniciado movimentos voluntários para incorporar a neurodiversidade em suas estratégias de diversidade, equidade e inclusão, dados recentes da pesquisa de Deloitte (2022) indicam que a adoção dessa pauta ainda é bastante incipiente, alcançando apenas uma pequena parcela do universo corporativo.

A respeito de práticas inclusivas no trabalho, **Edmond** observa que existem políticas para neurodivergentes voltadas ao TEA, por exemplo, ficando as AH/SD à margem das discussões tanto na academia quanto nas organizações.

Eu percebo muito mais para outros tipos de neurodivergências, não para esta. Eu percebo muito mais para a questão do TEA, principalmente. Para o TDAH de forma mais moderada, mas sim. E eu, vejo alguma coisa relacionada à superdotação muito mais em canais direcionados a falar sobre isso do que em outros canais, seja no meio acadêmico ou no meio profissional. Eu, honestamente, não percebo esse tipo de preocupação (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante n° 6).

A observação de **Edmond** evidencia que as práticas inclusivas nas organizações ainda se concentram em neurodivergências associadas a déficits ou necessidades de suporte, negligenciando talentos excepcionais que poderiam contribuir de maneira estratégica se reconhecidos e incentivados. A falta de políticas e programas específicos não apenas marginaliza essas pessoas, mas também impede que organizações explorem plenamente a diversidade cognitiva desenvolvendo seus talentos.

Zaia *et al.* (2021) acrescentam a esta análise um aspecto que torna a situação ainda mais complexa: nos casos de dupla excepcionalidade, como os de **Edmond**, **Ada** e **Nikola**, as altas habilidades podem mascarar a deficiência ou o transtorno associado. Assim, o atendimento costuma priorizar apenas a condição inicialmente identificada, seja ele AH/SD ou a deficiência, dificultando uma compreensão integral das necessidades do sujeito. O contrário também pode acontecer e o enfoque predominante ser direcionado para intervenções centradas em déficits e dificuldades, evidenciando uma compreensão limitada do potencial desses sujeitos.

Ada e **Nikola** refletem sobre os espaços profissionais pelos quais passaram afirmando desconhecimento e ausência de programas. **Ada** relata que, ao se deparar com este contexto, evita comentar sobre suas características.

Bom, por todos [os ambientes] que eu passei, educacional ou empresarial é como se não existisse, sabe? Não existem programas, não existem formas de aproveitar os talentos. Então, tanto que eu te falei, eu não comento quase com ninguém, poucas pessoas sabem no meu meio. Então, eu acho que as empresas não estão tão acostumadas a lidar com pessoas neuroatípicas, sabe? Neurodivergentes (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante n° 1).

Talvez o assunto não estava em pauta, mas nunca encontrei políticas. Hoje eu estou na prefeitura e eu vejo alguns cartazes de deficiências ocultas de superdotação não se fala muito. Acho que é uma coisa que não é falado [sobre neurodivergência] (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Quanto ao autossilenciamento em resposta à invisibilidade organizacional citado por **Ada**, alguns participantes relataram evitar o uso do termo "superdotação" no trabalho, mesmo quando suas capacidades são percebidas informalmente por colegas ou superiores. Esse silêncio voluntário decorre, em parte, do receio de julgamentos equivocados, estigmas ou da associação da superdotação a traços negativos, como arrogância ou elitismo.

Jeff compartilha que, apesar de sempre ter sido reconhecido como alguém inteligente, nunca falou abertamente sobre sua superdotação, sugerindo que esse

aspecto de sua identidade foi mantido em segundo plano justamente pela ausência de espaços institucionais que o validassem.

Judith acrescenta ainda que existe até o "direito ao armário" para pessoas superdotadas, mencionando que há quem prefira não tornar pública sua condição por temer julgamentos ou mal-entendidos por parte de colegas ou gestores. Ela destaca que o preconceito costuma surgir especialmente quando se presume que a superdotação conceda privilégios, o que pode gerar resistência ou competitividade no ambiente de trabalho.

O receio de divulgar a própria superdotação no ambiente profissional, como evidenciado nos relatos de **Ada**, **Jeff** e **Judith**, revela uma dinâmica complexa de identidade, poder e percepção social. Mesmo quando suas capacidades são reconhecidas informalmente, os participantes optam pelo silêncio, demonstrando que a visibilidade de talentos excepcionais não é neutra; ela carrega riscos reais de julgamento, estigmatização ou marginalização.

O medo de ser interpretado como arrogante, elitista ou competitivo reforça a percepção de que características associadas a AH/SD podem gerar desconfiança ou ressentimento. **Judith** destaca que há uma resistência particular quando se presume que a superdotação concede privilégios ou vantagens injustas. Esse estigma social e organizacional cria um paradoxo: indivíduos altamente capazes podem ser vistos como "ameaças" ou fora da norma, mesmo que suas competências beneficiem diretamente o grupo ou a organização.

Agora descobriram que o Gilson é superdotado. 'Agora é ele que vai ser promovido, né?' 'Não, agora é a Renata. A Renata veio com essa ideia de superdotada. Então, como é que vai ser? Ela que vai ganhar a bolsa do MBA na Inglaterra.' Na psicologia, a gente chama de psicoeducação. Tem que ter essa educação para o povo entender que é uma forma de neurodiversidade (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

Essa situação problematiza a concepção tradicional de meritocracia no trabalho. A competência ou desempenho excepcional não é suficiente para garantir reconhecimento ou valorização; é preciso também um ambiente seguro, inclusivo e informado sobre as características de AH/SD. A ocultação das habilidades, portanto, não é uma escolha meramente pessoal, mas uma resposta a estruturas organizacionais e sociais que ainda não incorporam de forma adequada a diversidade de perfis cognitivos.

No estudo de Schlegler (2022) é discutido como a ausência de espaços seguros e reconhecidos para a expressão da superdotação leva muitos adultos superdotados a ocultar aspectos centrais de sua identidade no trabalho. A autora enfatiza que essas

peças frequentemente enfrentam ambientes profissionais onde a diferenciação cognitiva não é valorizada ou sequer reconhecida, o que contribui para o silêncio voluntário e o não compartilhamento de suas experiências e potencialidades.

Pérez (2008) completa que os indicadores de AH/SD são geralmente evidentes em indivíduos que apresentam esse perfil, podendo ser prontamente identificados por profissionais devidamente preparados. No entanto, diversos fatores dificultam seu reconhecimento e atendimento, tanto em contextos escolares quanto sociais ou profissionais. Entre esses fatores, destaca-se o desconhecimento e a falta de valorização - ou, em alguns casos, a supervalorização das características e comportamentos dessas pessoas, o que resulta na negação de suas necessidades como sujeitos aprendentes.

A autora pontua ainda que esse cenário é agravado pela presença de mitos populares em sociedades que priorizam a normatividade e a padronização, favorecendo a formação de preconceitos que se manifestam nos diversos ambientes nos quais a pessoa com AH/SD está inserida.

A percepção de que a superdotação não é contemplada nas iniciativas voltadas à neurodiversidade institucional reforça sentimentos de não pertencimento e isolamento, como demonstram os relatos dos participantes. Nesse cenário, a superdotação segue à margem das políticas de diversidade, mesmo sendo parte do espectro neurodivergente, revelando a urgência de avanços tanto na formação de gestores quanto na construção de práticas organizacionais que valorizem, respeitem e acolham as múltiplas formas de inteligência no contexto do trabalho.

5.2.5.2 Um adendo sobre a Inclusão e Neurodiversidade no serviço público

Considerando que o mercado de trabalho abrange organizações públicas, privadas, cooperativas, associações e diversos modelos de negócio, torna-se relevante refletir sobre as experiências de participantes da pesquisa que atuaram em instituições públicas ao longo de suas trajetórias profissionais.

Este estudo, ao adotar um recorte ampliado das vivências de adultos com AH/SD, contempla diferentes contextos organizacionais e as instituições públicas se configuram como espaços significativos para a análise das percepções desses sujeitos, cabendo inclusive, uma agenda de pesquisa específica neste contexto. Não é o intuito aqui, aprofundar na relação dos superdotados com as instituições públicas de trabalho, mas

realizar um adendo com reflexões expostas por dois participantes atuantes nesta esfera: **Nikola e Esther**, que podem inclusive, motivar estudos posteriores.

No Brasil, as principais políticas públicas de inclusão no trabalho concentram-se em ações afirmativas voltadas a pessoas com deficiência, raça e gênero, como a Lei nº 8.213/91, que reserva vagas para PCD's, e a Lei de Cotas em concursos e universidades. No entanto, essas iniciativas ainda negligenciam a inclusão de pessoas neurodivergentes, revelando uma lacuna nas políticas de diversidade que precisa ser enfrentada.

Sobre a Lei de Cotas, **Nikola** – que atuou em empresas estatais como a Petrobrás e hoje é concursado na esfera municipal opina:

Eu procurei a Medicina Ocupacional [...] mas eles falaram que não sabem lidar com isso. Eles falaram 'você vai ser um caso aqui para a gente aprender', porque eu furei a bolha. Se colocar o Ministério Público para fazer conta de percentual de pessoas PCD's, não vão ter nas vagas de ensino superior. Só em vagas de Assistente, Auxiliar, porque eles não abrem vaga PCD para Engenheiro, Psicólogo ou Arquiteto (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante nº 5).

Na entrevista, **Nikola** comenta a respeito da Lei de Cotas com um olhar crítico e reflexivo, destacando o desconhecimento institucional sobre a superdotação e a consequente ausência de políticas que a reconheçam como condição de inclusão. Além disso, sobre sua condição como autista, afirma que “furo a bolha” mencionando o número de vagas limitado para profissionais técnicos e com Ensino Superior nas reservas via Lei de Cotas.

Para complemento ao relato de **Nikola**, vale mencionar que no contexto jurídico as pessoas com TEA não eram reconhecidas como parte do quadro de pessoas com deficiência até 2012. Essa inclusão ocorreu com a promulgação da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, sancionada pela Presidência da República. A referida lei instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelecendo diretrizes fundamentais para garantir sua efetividade (Cardoso; Castilho, 2024).

Embora a Lei Berenice Piana tenha representado um marco importante ao reconhecer os direitos das pessoas com TEA, ainda persiste a invisibilidade das AH/SD no marco normativo, o que contribui para a exclusão velada de sujeitos com dupla excepcionalidade. Além disso, **Nikola** comenta o fato da abertura de vagas para PCD's serem para cargos de entrada, como Assistentes com atividades de baixa complexidade, o que denota a permanência de estigmas e preconceitos relativos à performance e

desempenho destes sujeitos.

Nikola relata que, ao assumir seu cargo atual na prefeitura, percebeu um contraste entre sua experiência anterior em projetos altamente complexos na Petrobrás e a simplicidade das tarefas atuais. Ele descreve suas atividades indicando que suas competências e conhecimento técnico podem ser melhor aproveitados no serviço público:

O que eu faço hoje é muito fácil [...] são projetos relativamente pequenos [...] perto de sistema logístico de transporte de petróleo, controle de bombas [...] é bem mais simples (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Uma ação realizada no contexto profissional de **Nikola** foi o fato de inicialmente o mesmo ter uma sala adequada às suas sensibilidades (tátil, auditiva, visual) principalmente por conta do TEA mas que, após uma mudança de gestão, perdeu esse espaço, o que agravou sua condição:

Batia luz do sol no vidro, o barulho de trânsito infernal [...] eu tive uma crise emocional, não consegui fazer a mudança de sala [...] agora estou em home office (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Nikola comenta ainda sobre o ambiente de disputa que encontrou no cargo atual:

Quando eu cheguei na prefeitura eu tive problemas. Diferente da estatal, era um ambiente um pouco mais tóxico, competitivo [...]. No serviço público, tem muita gente envolvida com política o que gera esse ambiente de disputa (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Apesar das dificuldades, **Nikola** relata que sua capacidade de resolver problemas era valorizada por colegas, ainda que informalmente:

Colegas de trabalho acabavam tendo muito carinho porque eu resolvia problemas que não eram meus [...] isso integra a gente na sociedade e no trabalho (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Esther atua no setor público como especialista em educação básica na Secretaria do Estado, e compartilha suas vivências no serviço público enquanto pessoa com AH/SD e TEA. A participante destaca a resistência institucional à inovação; conflitos com chefia e colegas e barreiras à identificação e atendimento de AH/SD na educação básica.

Ela [diretora da escola] me chamava de acelerada. 'Você é muito acelerada, por isso que a sua turma não vai bem. Eles [os alunos] não se comportam porque você é muito acelerada.' E eu me culpava achava que realmente a culpa era minha (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Aconteceram situações que eram muito complicadas, eu criava

formulários, no computador e não me permitiam usar mesmo sendo algo que facilitava o meu trabalho e hoje eu sei que usam as minhas ideias (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Além da área da Educação, **Esther** atuou na área de Saúde pública durante um breve período, ela relata uma situação de sobrecarga emocional e pressão por parte dos colegas.

Eu já tinha trabalhado na saúde e na época eu era efetiva [no CAPS]. E essas pessoas [colegas] me pressionaram para dirigir o carro porque todo mundo dirigia. E aí, para não 'fazer feio' fui levar um paciente psiquiátrico sozinha. E eu ainda estava lidando com as minhas crises. E eu fui, levei um em casa, mas eu não consegui levar os outros porque estava com crise de ansiedade. Eu estava sofrendo uma pressão por pessoas que não eram meus chefes, mas queriam ser meus chefes e foi uma situação que me marcou muito (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

A experiência de **Esther** no serviço público evidencia um cenário de invisibilização, resistência à inovação e falta de apoio institucional. A participante relata que suas competências são subutilizadas e suas iniciativas frequentemente enfrentam rejeição por parte dos pares e da gestão. Soma-se a isso uma trajetória marcada por sobrecarga intelectual e ausência de reconhecimento, especialmente em períodos de instabilidade contratual.

Suas tentativas de abordar a temática da neurodivergência especialmente a superdotação, tanto entre alunos quanto no exercício profissional, encontram barreiras culturais e estruturais, revelando a dificuldade das instituições públicas em acolher e valorizar a neurodiversidade em seus quadros. **Esther** finaliza com uma reflexão importante:

Porque o que a gente passa é sofrido. Só eu sei as cicatrizes e feridas que têm dentro de mim, sendo uma pessoa com tanto potencial, com tanta coisa para contribuir, sofrer situações desse tipo. Na educação, que era para ser o lugar de melhor acolhimento, né? Que era para eu ser entendida e compreendida (Esther Ferraz^{2E}, 40 anos, Participante n° 10).

Apesar de nunca ter atuado no serviço público, um dos participantes, de forma espontânea, emitiu uma opinião sobre a atuação das pessoas com AH/SD neste espaço, que vai de encontro aos relatos.

Eu vejo como um desperdício um superdotado que resolve fazer concurso público, porque vai passar com muita facilidade, mas será frustrado pelo resto da vida - com uma algema de ouro, porque nunca vai embora. Digo isso porque percebo esse padrão: essas pessoas permanecem nesses cargos pela estabilidade, pelo salário alto ou por

outros motivos, mas vivem insatisfeitas no trabalho, pois não encontram desafios (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante nº 3).

O trabalho de Grooff (2017) ressalta que pessoas superdotadas podem ter um papel estratégico na inovação dentro de instituições públicas, desde que haja condições ambientais adequadas, como clima organizacional favorável, liderança aberta e suporte psicológico. Com base nos relatos de pessoas superdotadas atuantes em instituições sem fins lucrativos e órgãos governamentais, os autores recomendam que governos e formuladores de políticas públicas reconheçam e aproveitem o potencial desses indivíduos na resolução de desafios sociais. Além disso, sugerem a criação de legislações e práticas que promovam a inovação e valorizem a diversidade cognitiva no serviço público.

A análise das experiências de **Nikola** e **Esther** evidencia tensões estruturais no serviço público quando se trata da inserção de adultos neurodivergentes. Ambos relatam invisibilização de suas competências, resistência institucional às suas iniciativas e ausência de políticas que reconheçam suas especificidades cognitivas e emocionais. Seus relatos trazem à tona uma cultura organizacional marcada por rigidez, competitividade velada e hierarquias pouco sensíveis à diversidade neurocognitiva, conforme sumariza o Quadro 16:

Quadro 16 - Achados no Serviço Público

Categoria	Subcategoria	Achados principais	
Reconhecimento e Inclusão no Ambiente de Trabalho	Um adendo sobre a Inclusão das AH/SD no serviço público	Experiência de Nikola	Relata subutilização de competências, ausência de políticas de inclusão e ambientes pouco adaptativos.
		Experiência de Esther	Vivência marcada por rejeição a inovações, sobrecarga emocional e invisibilidade institucional.
		Percepção Crítica de Jeff	Percebe a permanência de superdotados no serviço público como subaproveitamento de potencial.

Fonte: Autora (2025).

Trata-se também de uma lacuna importante na pauta da inclusão no serviço público, sugerindo a necessidade de novos olhares e ações institucionais que contemplem a neurodiversidade como parte da agenda de equidade no trabalho e nas pesquisas acadêmicas.

5.2.6 Relacionamento Interpessoal e Características Socioemocionais

As características socioemocionais do superdotado podem ser analisadas a luz da teoria da sobre-excitabilidade e desintegração positiva de Kazimierz Dabrowski. Silva-Schröder (2020 p.14) comenta que a sobre-excitabilidade é definida como “a tendência do indivíduo reagir com extrema sensibilidade e intensidade a diferentes estímulos, envolvendo padrões sensoriais, psicomotores, intelectuais, imaginativos e emocionais.” Já a desintegração positiva defende que o crescimento psicológico verdadeiro ocorre justamente por meio de conflitos internos, crises existenciais e instabilidade emocional, ou seja, pela desintegração de estruturas psíquicas anteriores.

Estudos como os de Martins, Cardoso e Meireles (2023); Neumann e Vestena (2016); Oliveira (2021a); Oliveira (2021b) e Oliveira e Bolsoni-Silva (2022) se debruçaram sobre estes aspectos e como o relacionamento interpessoal e institucional impacta em indivíduos criativos e talentosos.

O trabalho de Oliveira e Bolsoni-Silva (2022) ressalta a importância de intervenções psicoterapêuticas sensíveis às características emocionais e cognitivas dos superdotados, especialmente no enfrentamento da autocrítica, perfeccionismo e sentimento de inadequação social.

A revisão sistemática de Martins, Cardoso e Meireles (2023) destaca a importância de considerar os fatores emocionais na trajetória dos sujeitos com AH/SD e sugere que a negligência do aspecto socioemocional pode favorecer o desenvolvimento de quadros depressivos.

Oliveira (2021b) também analisou aspectos como ansiedade e depressão em estudantes universitários. Os achados da autora revelam a dissociação entre o desempenho intelectual e o bem-estar emocional, sugerindo que estudantes superdotados podem ser funcionalmente competentes, mas emocionalmente vulneráveis.

Ainda que o foco destas pesquisas não fossem o ambiente laboral, os resultados têm implicações indiretas ao mostrar que superdotados podem sofrer com sobrecarga,

perfeccionismo e inadequações emocionais, fatores que afetam o desempenho profissional e a saúde mental no trabalho.

Neste estudo, os participantes trouxeram relatos de desajuste emocional e características particulares no relacionamento interpessoal com colegas, chefia e ambiente profissional. **Rosa, Rita e Nikola** afirmam explicitamente ter sofrido com a Síndrome de *Burnout* no trabalho:

Mas, assim, eu já tive duas vezes *burnout* (Rosa Grena Kliass, 38 anos, Participante n° 8).

Então eu saí da política em *burnout* (Rita Lobato Velho^{2E}, 26 anos, Participante n° 9)

Eu estava em *burnout* e acabei mudando de setor ainda em estágio probatório (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante n° 5).

Burnout é uma expressão inglesa que denota queimar-se ou destruir-se pelo fogo. Nas organizações, é entendido como ser consumido pelo trabalho (Tamayo; Mendonça; Silva, 2012). No Brasil, é reconhecido como doença ocupacional de acordo com o decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999, em seu anexo II que cita a Sensação de Estar Acabado (Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento Profissional), como doença relacionada ao trabalho.

As características da doença incluem a exaustão, o cinismo e a ineficácia e possui como fontes principalmente: a sobrecarga de trabalho; a falta de controle; as recompensas insuficientes; a falta de coletividade; a falta de justiça e os conflitos de valores no ambiente laboral (Tamayo; Mendonça; Silva, 2012).

Além de **Rosa, Rita e Nikola** outros participantes relatam sintomas compatíveis com *burnout* ou esgotamento emocional/profissional, embora nem todos mencionem o termo explicitamente.

No fim do ano aí eu pifei [...] Eu percebi que foi justamente ligados ao excesso, à demanda que eu estava trazendo para mim (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante n° 6).

Os relatos de *burnout* e esgotamento entre os participantes reforçam que, para além da alta performance cognitiva, indivíduos com AH/SD enfrentam desafios emocionais significativos no ambiente de trabalho. Retomando a teoria da desintegração positiva de Dabrowski, essas manifestações podem ser compreendidas como respostas intensificadas a ambientes que não acolhem sua complexidade emocional e intelectual.

Além das características emocionais expressas no ambiente de trabalho, os participantes desta pesquisa também relatam desafios significativos nos

relacionamentos interpessoais, evidenciando tensões nas interações com colegas, lideranças e equipes.

Judith comenta sobre momentos de interação e socialização e na preferência pela solidão:

Exemplo, nunca gostei de almoçar junto. Almoçar, pra mim, é um negócio solitário, eu quero ficar quieta no meu canto. Almoçar quieta. Então, eu pegava uma mesinha de dois, grudada na parede. Se eu tivesse com o casaco, ou com bolsa, eu até punha na outra cadeira, para ninguém sentar comigo. Porque eu não quero... Eu quero curtir aquele momento sozinha, sem telefone, sem reunião. Mas a minha chefe, nesse caso que eu vou contar, me obrigava a socializar. E eu não sabia que eu podia dizer pra ela que eu não queria socializar (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

Da mesma forma, **Gustave** relata o hiperfoco e, conseqüentemente, a postura individual na realização das atividades:

Quando eu trabalhava em construtora, o pessoal falava assim, 'o Gustave, entra no cantinho dele, no mundo dele e pode estar pegando fogo a sala que ele não vê' [...] Eu acho ainda que existem vários tipos de hiperfoco, sabe? Eu não sei explicar direito, mas, por exemplo, tem alguns hiperfocos que duram mais tempo, que é diferente de uma obsessão momentânea, mas eu acho que isso faz parte da realidade do superdotado (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante nº 7).

Corten, Nauta e Ronner (2006) destacam que adultos superdotados apresentam traços como pensamento crítico, aversão a autoridades, sensibilidade a estímulos, perfeccionismo e tendência à introspecção. Isso pode levar tanto a comportamentos altamente produtivos quanto a dificuldades relacionais. Isto enquadra-se nos relatos anteriores e na percepção de **Ada**, que menciona:

Como eu disse, consigo fazer as coisas muito mais rápido e com menos sofrimento para aprender. Mas não exponho tanto, não falo sobre coisas que poderiam me mostrar como superdotada ou com altas habilidades, porque já tive revés no ambiente acadêmico. Porque tem pessoas que não gostam que você seja mais inteligente do que elas, e isso pode trazer alguma reação negativa. Então é algo que eu evito falar ou demonstrar (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante nº 1).

A revisão sistemática de Rinn e Bishop (2015) destaca que, além das questões cognitivas, muitos adultos com altas habilidades relatam dificuldades de relacionamento, sensibilidade emocional acentuada, perfeccionismo, depressão existencial e histórico de experiências traumáticas escolares, o que frequentemente requer suporte psicoterapêutico.

Pérez (2008) aborda que a preferência de pessoas superdotadas por trabalhar sozinhas pode estar relacionada a uma combinação de fatores como falta de interesses em comum com colegas, desmotivação diante da ausência de desafios, perfeccionismo,

percepção negativa de sua diferença e experiências de discriminação. A autora conclui ainda que a tendência ao isolamento não decorre das características de AH/SS, mas da forma como são percebidas ou acreditam ser percebidas pelos outros. Em trabalhos em grupo, enfrentam o dilema entre se submeter ao oportunismo alheio ou isolar-se, além de precisarem escolher entre reduzir seu desempenho para acompanhar o grupo ou trabalhar sozinhas.

Rosa e Dale expõem alguns fatores sobre trabalho em equipe e relacionamento com subordinados. Enquanto **Rosa** aponta a dificuldade de comunicação como um obstáculo à participação em trabalhos em grupo, **Dale** evidencia a consciência sobre seu próprio ritmo acelerado e a necessidade de adaptação ao tempo dos outros, destacando, por outro lado, a satisfação em conviver com pares neurodivergentes.

Eu não gosto de trabalho em grupo. Mas, não é porque eu acho que minha opinião é mais relevante, não é isso, não. É porque eu tenho uma dificuldade de comunicação do que eu quero dizer (Rosa Grena Kliass, 38 anos, Participante n° 8).

Então hoje eu olho para os meus funcionários e falo, 'calma, porque é o seu ritmo, você pega as coisas muito rápido, seu cérebro funciona muito rápido, as pessoas não são assim'. Ao mesmo tempo, conviver com outras pessoas que também são superdotadas, também têm altas habilidades, é algo assim, maravilhoso (Dale Carnegie, 43 anos, Participante n° 4).

As manifestações de desajuste relatadas pelos participantes deste estudo revelam que a vivência da superdotação no trabalho não se limita a uma questão de desempenho ou produtividade, mas atravessa dimensões subjetivas profundas, muitas vezes, negligenciadas pelas instituições. A intensidade emocional, o hiperfoco, a hipersensibilidade e o sentimento de inadequação não são desvios, mas expressões legítimas de um funcionamento neurodivergente que, quando desamparado, pode resultar em isolamento, retraimento e adoecimento.

Os relatos de *burnout*, em especial, escancaram os efeitos emocionais de contextos laborais que não oferecem suporte à complexidade desses sujeitos. Mais do que o excesso de tarefas, o esgotamento relatado por **Rosa, Rita, Nikola** e outros participantes resulta da sobreposição entre exigência interna, ausência de reconhecimento, tensões interpessoais e ambientes que ignoram a diversidade de funcionamento cognitivo.

Corroborando essa perspectiva, o estudo de Jovanović *et al.* (2024) identifica que a sobrecarga emocional, o senso de responsabilidade exagerado e o excesso de empatia afetam negativamente a saúde mental dos superdotados, o que pode culminar

em quadros de exaustão e isolamento profissional. Da mesma forma, o trabalho de Bessou, Tyrrell e Yziquel (2004) ressalta que o comportamento introvertido e o sentimento de inadequação social são comuns em ambientes profissionais não preparados para lidar com as particularidades desses indivíduos, afetando sua autoestima e integração com colegas.

5.2.6.1 Os mitos sobre as AH/SD e Ambiente de Trabalho

Outro fator que contribui significativamente para o desajuste emocional e social das pessoas AH/SD, diz respeito aos mitos associados a essas características, já discutidos anteriormente nesta pesquisa e reforçados pelos relatos dos participantes. De forma predominante, todos os sujeitos da investigação relataram ter vivenciado ou percebido tais mitos em diferentes contextos, como o ambiente laboral, educacional e familiar.

Antipoff e Campos (2010) discutem como mitos e estereótipos sobre superdotação interferem diretamente na identificação, atendimento e desenvolvimento de estudantes superdotados no Brasil. As autoras destacam que essas concepções distorcidas têm impacto na formação de professores, na elaboração de políticas públicas e na forma como a sociedade compreende e lida com a superdotação.

Existe certo consenso entre autores como Pedro, Ogeda e Chacon (2017) e Pérez (2017) sobre o impacto destes mitos na inclusão destes indivíduos no ambiente educacional e profissional. Trabalhos internacionais como os de Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024) e Schlegler (2022) relatam alguns equívocos comuns sobre a superdotação como a crença de que não precisam de suporte e a suposição de que são arrogantes ou difíceis.

No caso desta pesquisa, quando questionados diretamente sobre quais os mitos ou equívocos mais comuns que encontraram sobre AH/SD, o mito mais mencionado foi de que “superdotação é sinônimo de sucesso”, seguido da percepção social de que “o superdotado é sempre um gênio” com habilidades artísticas, linguísticas e acadêmicas e, por último, que “o superdotado se destaca em todas as áreas” associando as AH/SD a indivíduos que “sabem tudo” e “não cometem erros.”

O Quadro 17, a seguir, traz um sumário das respostas dos participantes sobre esta temática e a associação de suas falas aos mitos explorados pela literatura vigente:

Quadro 17 - Mitos sobre AH/SD no Trabalho

(continua)

Participantes	Mitos sobre AH/SD	Mitos Comuns
Ada Lovelace ^{2E}	“Que todo superdotado é uma pessoa bem sucedida na vida.”	Superdotação como sinônimo de sucesso (Pedro; Ogeda, Chacon (2017).
Gustave Eiffel	“[...] superdotado já está rico, antes dos 30. Eu escutava isso. Se você é inteligente, você vai conseguir conquistar as coisas na vida”.	
Nikola Tesla ^{2E}	“As pessoas associam com dinheiro, seria uma pessoa extremamente bem sucedida”.	
Edmond Solange Pellat ^{2E}	“Por que eu não tenho uma graduação completa? Por que eu não tenho uma carreira de sucesso?”	
Dale Carnegie	[...] superdotação não é sinônimo de sucesso. Porque tem coisas que exigem disciplina. Não tem jeito.”	
Rita Lobato Velho ^{2E}	“[...] as pessoas confundem com gênio”.	Superdotação como sinônimo de genialidade (Pedro; Ogeda, Chacon (2017)
Rosa Grena Kliass	“[...] que as pessoas superdotadas, são gênias, são... fora da curva, mas não tem nada disso”.	Superdotação como sinônimo de genialidade (Pedro; Ogeda, Chacon (2017)
Esther Ferraz ^{2E}	“Pessoa superdotada fala cinco línguas é aquele que toca as músicas de ouvido ou é o gênio da matemática”.	
Judith Beck	“[...] esperar que eu seja boa em tudo e sempre. Não posso falhar, não posso errar, não posso não gostar de um assunto, não posso não saber.”	As pessoas com altas habilidades destacam-se em todas as áreas (Antipoff, Campos 2010).

Quadro 17 - Mitos sobre AH/SD no Trabalho

(conclusão)		
Participantes	Mitos sobre AH/SD	Mitos Comuns
Jeff Bezos ^{2E}	“Ah, o rendimento escolar. O rendimento escolar é mito. Isso para mim é muito claro.”	As pessoas com altas habilidades destacam-se em todas as áreas (Antipoff, Campos 2010).

Fonte: Autora (2025).

Quando observados no ambiente de trabalho, Grooff (2017) e Peila-Shuster e Vespia (2024) sustentam que há mitos persistentes sobre a carreira e o comportamento social de pessoas superdotadas e que tais crenças afetam negativamente suas oportunidades e autoestima. “Indivíduos talentosos são frequentemente vistos como pessoas inadequadas em seus ambientes, embora outros pesquisadores de inovação argumentem que a inovação é um 'esporte de equipe'” (Grooff 2017, p. 6, tradução nossa).

Os participantes trazem experiências no trabalho que foram afetadas por estes discursos dominantes. **Judith** relata como os mitos associados à superdotação afetam diretamente sua vivência cotidiana, especialmente no ambiente de trabalho. Suas falas evidenciam a cobrança exagerada por perfeição e infalibilidade, como se possuir altas habilidades anulasse a possibilidade de erros humanos:

Então, tem esses comentários de... 'Estou com uma mensagem de erro aqui no meu Windows.' 'Ué, mas você não sabe tudo do Windows? É até meio falta de educação, sabe? Meio afrontoso. Ou quando, vamos supor, eu esqueço de uma reunião, né? Gente, eu esqueci o alarme da agenda tocou, eu desabilitei ele e esqueci. 'Ué, mas você não é a que guarda tudo, você não é a perfeita que não esquece, como que você esqueceu?' Eu tenho alto rendimento de organização, de memória, de planejamento, de prever riscos, mas eu falho. Aí quando falha... (Judith Beck, 59 anos, Participante nº 2).

O cenário apresentado por **Judith** revela dois problemas estruturais: primeiro, a invisibilidade da vulnerabilidade, na qual falhas são destacadas como exceção, reforçando estigmas e dificultando a aceitação de imperfeições normais; segundo, a pressão psicológica e emocional resultante de expectativas exageradas, que pode comprometer o bem-estar, o engajamento e a autoestima do indivíduo. Esse relato também evidencia uma cultura organizacional que valoriza resultados excepcionais sem considerar limites humanos, perpetuando padrões que conflitam com o desenvolvimento

saudável de talentos de alto desempenho.

Rosa reflete sobre os equívocos recorrentes atribuídos às pessoas com AH/SD, especialmente a ideia de que devem dominar todos os conteúdos ou apresentar desempenho excepcional em qualquer área. Sua fala revela a frustração diante da rotulação simplista e caricata frequentemente imposta por terceiros:

Mas aí ele fez, 'então você é superdotada, então quanto é a raiz quadrada de num sei quanto com num sei quanto?' 'Oxe, eu não sou calculadora não, meu filho?' É uma rotulação que as pessoas colocam que, muitas vezes, não faz nem sentido. Essa história de decorar todas as bandeiras, ser uma calculadora ambulante, isso é uma habilidade e habilidade eu não confundo com a questão da inteligência (Rosa Grena Kliass, 38 anos, Participante nº 8).

Pedro, Ogeda e Chacon (2017) destacam o mito frequentemente associado a alunos superdotados: "A pessoa com altas habilidades destaca-se em todas as áreas do currículo escolar". Os autores refutam esse mito citando que a literatura aponta que a superdotação é geralmente específica a determinadas áreas, como a matemática, e não garante alto desempenho em todas as disciplinas. Pelo contrário, é comum que pessoas superdotadas em uma área enfrentem dificuldades ou até transtornos de aprendizagem em outras.

Pérez (2017) ainda infere que a crença de que alunos superdotados "se viram sozinhos" gera negligência institucional e falta de políticas inclusivas adequadas. A autora defende uma visão mais dinâmica e contextualizada da superdotação, criticando a ideia de dom natural isolado de fatores ambientais.

Jeff desconstrói o mito de que o alto rendimento escolar é um indicativo necessário de superdotação, apontando que sua própria trajetória foi marcada por desempenho escolar irregular, apesar da facilidade de aprendizagem quando havia interesse ou necessidade:

Ah, o rendimento escolar. O rendimento escolar é mito. Isso para mim é muito claro. E o que me fez por muito tempo não saber se tinha ou não, e nunca nem ter avaliado isso, é justamente porque meu rendimento escolar nunca foi bom. Vendo em retrospectiva é isso. Sempre que eu precisava, eu aprendia tudo que precisava com facilidade (Jeff Bezos^{2E}, 47 anos, Participante nº 3).

O relato de **Jeff** evidencia uma distinção fundamental entre inteligência e desempenho acadêmico. Apesar de possuir habilidades cognitivas elevadas e capacidade de aprendizado rápido, seu rendimento escolar não refletiu essas competências, demonstrando que resultados acadêmicos ou desempenho formal nem sempre são indicadores precisos de inteligência ou potencial cognitivo. A experiência

relatada também mostra como sistemas educacionais e avaliações tradicionais podem falhar em reconhecer talentos excepcionais que não se alinham a padrões formais de desempenho. Nesse sentido, Pérez (2017) aponta que a concepção de superdotação associada a um modelo idealizado dificulta o reconhecimento de indivíduos cujas características não se alinham a esse padrão.

As falas de **Edmond**, por outro lado, evidenciam como a cultura mitificada em torno das AH/SD o impactou diretamente, uma vez que ele próprio internalizou o mito do sucesso e, ao ser identificado, passou a questionar sua identidade.

Descobri que eu tenho um QI bastante alto. Meu QI deu 145. O meu percentil é 99% e aí começou a surgir um outro conflito que foi: se eu sou tão inteligente, se meu percentil é tão alto, por que eu estou onde estou? Por que eu não tenho uma graduação completa? Por que eu não tenho uma carreira de sucesso? Por que eu nunca durei mais do que dois anos dentro de uma empresa? (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante n° 6).

Peila-Shuster e Vespia (2024) discutem mitos relacionados ao desenvolvimento de carreira de superdotados, enfatizando como essas crenças limitantes impactam suas trajetórias. Os autores afirmam que esses mitos são considerados parte de discursos dominantes e influenciam negativamente a identidade e as escolhas profissionais dos superdotados, como reforçado na fala de **Edmond**.

O participante conta do momento que percebeu como estava sendo afetado por estes discursos e procurou apoio psicológico:

Ah, eu sou superdotado, então eu posso, fazer qualquer coisa. Eu mesmo estava crendo num mito e estava me colocando num lugar ao qual eu não pertencço... que ninguém pertence, na verdade. Altas habilidades são outra coisa, não isso. Com certeza, eu só percebi isso em virtude do acompanhamento com psiquiatra e da minha própria reflexão (Edmond Solange Pellat^{2E}, 41 anos, Participante n° 6).

Tais citações refletem como os mitos sobre as AH/SD operam como barreiras simbólicas e práticas, impactando não apenas o reconhecimento dessas características, mas também o modo como esses sujeitos são percebidos e se percebem no ambiente de trabalho. Mitos como a associação entre superdotação e sucesso garantido, a expectativa de genialidade em todas as áreas do conhecimento, ou ainda a suposição de que indivíduos superdotados não cometem erros, foram amplamente mencionados pelos entrevistados, revelando os efeitos psicossociais dessas concepções na autoestima, nas relações profissionais e nas escolhas de carreira. Tais discursos, ainda que naturalizados, contribuem para a manutenção de ambientes laborais pouco

sensíveis às singularidades cognitivas e emocionais desses sujeitos.

As falas revelam que, diante de tais expectativas distorcidas, esses sujeitos são constantemente convocados a performar excelência, mesmo quando enfrentam desafios comuns a qualquer trabalhador. Ao desconstruir essas crenças por meio da escuta qualificada e da reflexão crítica, como propõem autores como Pérez (2017) e Peila-Shuster e Vespia (2024), abrem-se caminhos para ambientes profissionais mais plurais, em que a superdotação possa ser compreendida, para além dos rótulos e das idealizações.

5.2.6.2 Sugestões práticas às Organizações

Como última dimensão a ser explorada nesta análise, destaca-se a importância de considerar as percepções dos próprios sujeitos superdotados acerca de ações que podem ser adotadas pelas organizações do trabalho. A escuta dessas vozes é fundamental para a construção de ambientes mais inclusivos, capazes de reconhecer e valorizar as especificidades associadas às características neurodivergentes.

Os participantes foram questionados, com base em suas trajetórias profissionais, sobre como as organizações poderiam favorecer o desenvolvimento de suas habilidades, considerando desde o processo de seleção e integração ao ambiente de trabalho até as oportunidades de crescimento e evolução na carreira.

Pôde-se destacar, dentre as respostas, as seguintes recomendações:

- a) prática de escuta ativa durante as entrevistas de seleção, com abertura para que pessoas neurodivergentes possam expressar suas necessidades e condições de trabalho ideais;
- b) promoção de ações de conscientização sobre neurodivergência nos espaços organizacionais, direcionadas especialmente aos colaboradores neurotípicos, visando a construção de um ambiente mais empático e inclusivo;
- c) estruturação de ambientes de trabalho dinâmicos, que estimulem a inovação e possibilitem a expressão das potencialidades das pessoas com AH/SD;
- d) garantia de autonomia nas rotinas e processos de trabalho, favorecendo o pleno desenvolvimento das capacidades individuais e o engajamento profissional;
- e) disponibilização de suporte psicológico e emocional contínuo, contribuindo para o bem-estar e a saúde mental das pessoas neurodivergentes.

Ada menciona como os programas de inclusão podem abarcar as AH/SD e a relevância de iniciativas institucionais voltadas à diversidade e inclusão no ambiente corporativo, especialmente aquelas que promovem o sentimento de pertencimento e fortalecem redes de apoio, tanto entre os grupos minorizados quanto entre aliados:

Bom, acho que programas de inclusão ajudam bastante, porque você está abrindo... Na empresa em que eu estou, eles têm o grupo de PCD's. E têm vários outros grupos, como os de LGBT's. Isso ajuda a criar um pertencimento dentro da empresa e ajuda também essas pessoas, porque não há só as pessoas que são pertencentes ao grupo, mas também as pessoas aliadas. E as pessoas aliadas acabam disseminando melhor a informação. Eu acho que isso ajuda bastante (Ada Lovelace^{2E}, 40 anos, Participante n° 1).

Rosa reflete sobre como o reconhecimento das potencialidades de pessoas com AH/SD poderia beneficiar tanto os indivíduos quanto as organizações, ao propor um ambiente de trabalho mais estimulante, com acesso à pesquisa e à aprendizagem contínua:

Obviamente, eu tenho empresa, eu sei como funciona, mas talvez, se as pessoas soubessem que elas têm mais capacidade de fazer o que é proposto, sabe? Eu acho que a gente ficaria mais feliz com o trabalho, bem mais feliz, porque faria sentido, e as empresas acabariam ganhando em cima disso, em cima da capacidade das pessoas [...] No mundo ideal, eu acho que seria um ambiente que tivesse todo tipo de livro que você imagina, uma biblioteca, ou acesso à pesquisa, de uma forma que ela possa agregar com a empresa (Rosa Grena Kliass, 38 anos, Participante n° 8).

O participante **Gustave** explicita a preferência por autonomia no ambiente de trabalho, conectando esse fator ao bem-estar, satisfação profissional e expressão plena de suas capacidades:

Nossa, eu acho que valorizar e dar mais autonomia. É, autonomia. Acho que isso é uma tecla que, para mim, quando eu tinha autonomia, eu me sentia bem trabalhando no lugar. Quando eu não tinha autonomia e quando eu não podia questionar alguma coisa, para mim era negativo (Gustave Eiffel, 28 anos, Participante n° 7).

Os estudos de Rinn e Bishop (2015), Grooff (2017) e Bessou, Tyrrell e Yziquel (2004) vão ao encontro do exposto por **Gustave**, ao indicarem que indivíduos superdotados tendem a apresentar maior engajamento, criatividade e satisfação profissional em contextos que oferecem autonomia, liberdade de decisão e oportunidade de explorar suas próprias ideias. A tomada de decisão autônoma e a capacidade de agir de forma independente são características centrais nas narrativas de trabalhadores talentosos ao descrever experiências de trabalho significativas (Di Fabio; Imbimbo; Svicher, 2024).

A partir das falas dos participantes e da literatura levantada, torna-se evidente que ambientes organizacionais mais sensíveis à diversidade neurocognitiva podem contribuir de forma expressiva para o bem-estar e o desempenho de pessoas com AH/SD. Os relatos indicam que práticas institucionais voltadas à escuta, à inclusão e à valorização da autonomia não apenas favorecem a expressão do potencial individual, mas também ampliam o engajamento e o sentimento de pertencimento no trabalho. Tais aspectos dialogam diretamente com as propostas contemporâneas de gestão mais humanizada e inclusiva.

A autonomia aparece de forma recorrente como um elemento estruturante para experiências profissionais satisfatórias. Conforme ressaltado por **Gustave** e também apontado por Di Fabio, Imbimbo e Svicher (2024), o senso de agência e a possibilidade de tomar decisões independentes configuram-se como dimensões fundamentais para a realização pessoal e o desenvolvimento de talentos. **Rosa**, ao sugerir um ambiente de trabalho que una aprendizado, liberdade intelectual e reconhecimento das capacidades, reforça a ideia de que o estímulo contínuo e a confiança depositada nas competências individuais são caminhos eficazes para promover sentido e produtividade.

Por fim, ao considerar programas de diversidade e grupos de apoio como os mencionados por **Ada**, compreende-se que ações institucionais bem estruturadas, voltadas à inclusão, têm potencial de gerar impactos positivos para toda a coletividade. Tais estratégias não apenas acolhem sujeitos neurodivergentes, mas também sensibilizam o coletivo organizacional, promovendo redes de suporte e disseminação de informações. Dessa forma, o reconhecimento das AH/SD no ambiente de trabalho não deve ser uma concessão individual, mas sim uma política institucional comprometida com a equidade e o desenvolvimento humano.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho direcionou o olhar para a temática da diversidade e inclusão no ambiente laboral, com o objetivo de compreender as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho e em sua trajetória profissional. Os resultados desta pesquisa apontam para a falta de reconhecimento deste público nas práticas inclusivas das organizações, dialogando com autores como Rosa e Bucco (2023), Abad, A. e Abad, T. (2016) e Silva-Schröder (2020).

A primeira consideração relevante, com base nos relatos dos participantes, refere-se a esta invisibilização social e institucional das pessoas neurodivergentes. Observa-se um expressivo desconhecimento, por parte das organizações e instituições, acerca dessa população, cujas informações disponíveis ainda são frequentemente permeadas por mitos e estigmas. Estes achados vão ao encontro de Pedro, Ogeda e Chacon (2017), Antipoff e Campos (2010) e Pérez (2012) que analisaram os impactos dos mitos e vieses na educação do superdotado e sua expressão em outras etapas da vida – inclusive no âmbito profissional, conforme evidenciado neste estudo.

Quando a pauta da neurodivergência é eventualmente abordada no ambiente corporativo, o foco tende a se concentrar predominantemente no TEA, o qual, por sua vez, também carece de aprofundamento e compreensão efetiva, como revelaram os participantes com dupla excepcionalidade. Diante desse cenário, evidencia-se que os espaços de trabalho não estão preparados para acolher, desenvolver e oferecer suporte a indivíduos neuroatípicos.

Nesse sentido, vale refletir: como criar condições de inclusão para um fenômeno que não é reconhecido ou compreendido? Como promover o desenvolvimento de pessoas superdotadas e neurodivergentes se o próprio termo carrega uma carga simbólica de elitismo, desconfiança ou idealização inatingível? E ainda, como esta inclusão é possível em um contexto onde as organizações não enxergam “valor” no tema?

O desconhecimento e conseqüente ausência de interesse institucional reforça um ciclo de negligência: a falta de políticas, de informação e de sensibilização impedem avanços significativos. Nesse contexto, o desafio não se limita à construção de estratégias de inclusão, mas passa, antes, pela necessidade urgente de reconhecer a

existência e a legitimidade dessas pessoas nos diferentes espaços sociais, sobretudo no mundo do trabalho.

Uma segunda consideração importante com base nos relatos dos participantes que atuam na esfera pública, é o fato de o serviço público desempenhar – ou não, um papel estratégico na valorização e no aproveitamento das potencialidades de pessoas com AH/SD. Os depoimentos revelam que, embora o ambiente público ofereça certa estabilidade e previsibilidade, fatores estes, que podem ser positivos para alguns perfis, ele também se mostra, muitas vezes, marcado por rigidez institucional, excesso de burocracia e limitações quanto à autonomia e à inovação – convergindo com Grooff (2017) e Peila-Shuster e Vespia (2024), ao tratar do perfil inovador do superdotado, o que desestimula o engajamento de profissionais com AH/SD.

Soma-se a isso o fato de que, mesmo na esfera pública, os participantes superdotados com diagnóstico de TEA relataram a insuficiência dos mecanismos de inclusão destinados a pessoas com deficiência. Apesar da existência de aparatos legais relativamente recentes, sua aplicação ainda se mostra limitada, permanecendo encoberta por estigmas que dificultam a efetivação dos direitos assegurados.

Nesse sentido, a promoção de uma inclusão real de servidores neurodivergentes exige mais do que dispositivos legais: requer a desconstrução de estereótipos e o fortalecimento de ações de sensibilização nos órgãos públicos. Isso inclui a incorporação da neurodiversidade em programas de diversidade e inclusão, de modo que o serviço público, enquanto espaço coletivo e representativo, reflita a pluralidade de perfis cognitivos presentes na sociedade e fomente uma cultura organizacional que possibilite o desenvolvimento pleno de todas as potencialidades.

Ademais, dentre os principais achados deste estudo, destaca-se a percepção recorrente dos participantes quanto à distância entre o potencial que possuem e as condições oferecidas pelas instituições para seu pleno desenvolvimento profissional. As falas revelaram experiências marcadas por subutilização de competências, dificuldades em processos seletivos e mobilidades internas, rotatividade e desafios relacionais no trabalho.

Schlegler (2022) aponta justamente que os impactos da superdotação no trabalho são altamente individuais, e que, em muitos casos, o tédio e a falta de desafio são relatados como fatores de insatisfação e dificuldade de adaptação. Esta discussão coloca em debate a lógica meritocrática tradicional das organizações, que pressupõe que promoções hierárquicas e recompensas financeiras sejam motivadores universais.

Ao contrário, as trajetórias dos participantes deste estudo evidenciam que tais incentivos podem ser insuficientes, quando não alinhados às necessidades de realização pessoal e de aprendizagem contínua.

Em resposta a esse contexto, muitos optaram por caminhos alternativos, como o empreendedorismo, que se apresenta como uma via possível de maior autonomia, criatividade e desafio intelectual, conforme verificado por Rinn e Bishop (2015). Contudo, esse movimento nem sempre decorre de escolha planejada, mas de uma tentativa de escapar de estruturas organizacionais que não favorecem a expressão do seu potencial.

Mosquera, Stobäus e Freitas (2013) pontuam que na vida adulta, pessoas com superdotação intelectual possuem habilidades, potencialidades e recursos que podem facilitar sua adaptação ao ambiente; no entanto, o desenvolvimento global desses indivíduos também depende das relações com o entorno, que podem favorecer ou limitar esse processo. Os participantes desta pesquisa reforçam a perspectiva dos autores que adicionam ainda a importância do poder criativo e a capacidade de desenvolver idéias mais engenhosas e produtivas; por isso é muito importante o estimular e o desenvolver melhores condições e habilidades de imaginação e criatividade.

Além disso, observou-se que trajetórias instáveis, marcadas por transições frequentes e busca constante por novos aprendizados, muitas vezes entram em conflito com a rigidez e a lógica de especialização exigida por determinadas instituições, aprofundando os dilemas vivenciados por esses profissionais. Sobre este aspecto, Abad, A. e Abad, T. (2016) completa: considerando que o desenvolvimento das pessoas neurodivergentes não se encerra após a formação educacional, torna-se necessário que as empresas compreendam melhor o potencial laboral e as características específicas relacionadas aos aspectos cognitivos e emocionais desses profissionais.

Os recursos humanos talentosos, tão almejados pelas organizações, podem estar sendo encobertos por estruturas inflexíveis, hierarquicamente burocráticas, convencionais e conservadoras, desestimulantes e pouco responsivas à diversidade de trajetórias e modos de funcionamento cognitivo. Nesse cenário, pessoas com AH/SD acabam por ter suas potencialidades negligenciadas ou mal compreendidas, sendo frequentemente alocadas em funções operacionais ou impedidas de exercer plenamente sua criatividade, autonomia e capacidade crítica.

Então, recomenda-se que as organizações desenvolvam políticas internas que promovam a escuta ativa e a individualização de trajetórias, desde os processos seletivos até os planos de desenvolvimento e carreira. Programas de formação continuada sobre neurodiversidade, voltados especialmente para lideranças e equipes de RH, podem contribuir para a redução dos estigmas e mitos ainda associados às AH/SD. A estruturação de ambientes de trabalho que estimulem a criatividade, favoreçam a autonomia e valorizem a inovação constitui um dos pilares para que pessoas com AH/SD possam expressar suas potencialidades no contexto profissional.

A revisão da literatura revelou uma lacuna significativa nas produções nacionais sobre o tema, evidenciando a urgência de uma agenda de pesquisa que compreenda a complexidade dos fenômenos relacionados à superdotação na vida adulta. Este trabalho, sem a pretensão de exaurir o tema, preencheu uma lacuna importante ao se debruçar sobre as trajetórias profissionais dos superdotados considerando que o trabalho constitui uma esfera central da existência humana - onde se estabelecem vínculos, se constroem identidades e se exercem capacidades ao longo do tempo, a investigação sobre a vivência profissional de sujeitos com AH/SD mostrou-se fundamental para ampliar a compreensão sobre sua inclusão, desenvolvimento e realização.

Aspectos como a interseccionalidade entre neurodivergência e marcadores sociais como gênero, classe e raça representam caminhos relevantes para aprofundar a compreensão sociológica das AH/SD e como estas características combinadas podem afetar sua integração em espaços educacionais e profissionais, por exemplo. Investigar como essas dimensões se entrelaçam permite revelar desigualdades ocultas e desafios específicos vivenciados por sujeitos superdotados que pertencem a grupos historicamente marginalizados.

A dupla excepcionalidade, abordada neste trabalho, também demanda maior atenção no campo acadêmico e institucional. A combinação entre AH/SD e condições como TDAH ou TEA, por exemplo, impõe desafios significativos aos indivíduos em diversos contextos, do educacional ao profissional. A ausência de políticas públicas e abordagens pedagógicas sensíveis a essas complexidades tende a limitar ainda mais o desenvolvimento pleno dessas pessoas, que permanecem em uma zona de vulnerabilidade diante da falta de reconhecimento e suporte adequado.

Outro eixo promissor para investigações futuras é a relação entre AH/SD e pertencimento geracional. As rápidas transformações culturais, tecnológicas e

organizacionais vêm alterando as exigências do mundo do trabalho, o que sugere que as vivências dos superdotados não são estáticas, mas atravessadas por contextos históricos específicos. O cruzamento entre AH/SD e gerações pode revelar mudanças nas expectativas profissionais, nos estilos de aprendizagem e nas formas de lidar com a própria identidade neurodivergente.

Neste enfoque, a fala do participante **Nikola** oferece uma contribuição valiosa ao apontar para uma possível evolução social em curso: “é uma questão de gerações, assim como as mulheres tiveram suas conquistas e também as pessoas negras, talvez no futuro a neurodivergência conquiste espaço. A mulher, por exemplo, hoje é uma pesquisadora e em 1940 com certeza não seria!” (Nikola Tesla^{2E}, 41 anos, Participante nº 5).

Essa perspectiva otimista nos convida a vislumbrar um futuro em que a neurodiversidade seja reconhecida como parte legítima da pluralidade humana e integrada às políticas de equidade, inovação e desenvolvimento sustentável nas organizações educacionais e profissionais.

REFERÊNCIAS

- ABAD, Alberto; ABAD, Thaís Marluce Marques. Altas habilidades/superdotação: um olhar para o desenvolvimento cognitivo, ajuste emocional e seus impactos na vida profissional. **Revista Foco**, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 97-119, ago./dez. 2016.
- AKAMINE, Suellen Cristina Ribeiro. Diversidade e inclusão social: uma abordagem no cenário organizacional. **Revista Gênero e Interdisciplinaridade**, [s. l.], v. 2, n. 03, 2021.
- ALMEIDA, Maria Alice Bernardes de. **Altas habilidades e superdotação: quem são esses sujeitos (in)visíveis?** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) - Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás, [s. l.], 2022. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/21175>. Acesso em: 14 jul. 2023.
- ALVES, Rauni Jandé Roama; NAKANO, Tatiana de Cássia. A dupla-excepcionalidade: relações entre altas habilidades/superdotação com a síndrome de Asperger, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade e transtornos de aprendizagem. **Revista Psicopedagogia**, [s. l.], v. 32, n. 99, p. 346-360, 2015.
- ANDRADE, Erica Isabel Dellatorre; MARIN, Angela Helana. Altas habilidades/superdotação: conceito e legislação brasileira. **IBDFAM**, [s. l.], 29 set. 2024.
- ANTIPOFF, Cecília Andrade; CAMPOS, Regina Helena de Freitas. Superdotação e seus mitos. **Psicologia Escolar e Educacional**, [s. l.], v. 14, p. 301-309, 2010.
- ARANTES-BRERO, Denise Rocha Belfort. **Superdotação na fase adulta: uma visão multidisciplinar para melhor compreender o perfil da pessoa superdotada**. Curitiba: Juruá, 2024.
- ARANTES-BRERO, Denise Rocha Belfort. **Uma investigação sobre pessoas com altas habilidades/superdotação: dialogando com Marion Milner**. 2011. Dissertação (Mestre em Psicologia Clínica) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, [s. l.], 2011. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br>. Acesso em: 6 dez. 2023.
- AUSTIN, Robert D.; PISANO, Gary P. Neurodiversity as a competitive advantage. **Harvard Business Review**, [s. l.], v. 95, n. 3, p. 96-103, 2017.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. v. 70. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br>. Acesso em: 22 dez. 2023.
- BASSO, Eduardo. **Associação do perfil neuropsicológico e inteligência em estudantes universitários com altas habilidades/superdotação**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, PR, 2019.
- BECKER, Maria Alice; NINO, Carlos Guillermo Rojas; WEIGEL, Valeria. Pesquisa na área Sateré-Mawé: a descoberta de talentos indígenas. **Psicologia Escolar e**

Educacional, [s. l.], v. 13, p. 55-63, 2009.

BESSOU, Annick; TYRRELL, Jeanne; YZIQUEL, Monique. Parcours scolaire et professionnel de 28 adultes dits surdoués. **Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence**, [s. l.], v. 52, n. 3, p. 154-159, 2004.

BICUDO, Maria Aparecida Viggiani. A lógica da pesquisa qualitativa e os modos de procedimentos nela fundados. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo (SP), v. 9, n. 22, p. 540-552, 2021. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br>. Acesso em: 22 dez. 2023.

BORGES, Marcio Cezarini. A grande resignação: análise do discurso de jovens adultos em busca de novo rumo para suas carreiras. **Gestão Contemporânea**, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 134-152, 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *In*: COLETÂNEA de Legislação. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 ago. 1971.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial**. Livro 1. Brasília: MEC; SEESP, 1994. 66 p.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Secretaria de Comunicação Social**. Média de desemprego em 2024 é a menor já registrada: 6,6%. Brasília, DF, 10 jan. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/emprego-media-de-desemprego-em-2024-e-a-menor-ja-registrada-6-6>. Acesso em: 16 ago. 2025.

BULHÕES, Priscila Fonseca. **O cinema e a história de vida**: representações de um estudante com altas habilidades/superdotação acerca da identidade resiliente. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Santa Maria, [s. l.], 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/7268>. Acesso em: 28 jul. 2024.

CAMPOS, Alessandra Freire Magalhães de; CAETANO, Luís Miguel Dias; LAUS-GOMES, Víctor. Revisão sistemática de literatura em educação: características, estrutura e possibilidades às pesquisas qualitativas. **Linguagens, Educação e Sociedade**, [s. l.], v. 27, n. 54, p. 139-169, 2023.

CARDOSO, Lucas Tomás de Azevedo; CASTILHO, Adriana Guedes de. O mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA). **Revista Gestão e Organizações**, [s. l.], p. 73-97, 2024.

COSTA E SILVA, Mariana Rodrigo do Vale *et al.* Identificação da dupla excepcionalidade em adulto: um caso de altas habilidades/superdotação e TDAH. **Aprender-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, [s. l.], n. 26, p. 26-42, 2021.

CHAGAS-FERREIRA, Jane Farias *et al.* Desenvolvendo habilidades sociais com jovens talentosos: um programa e múltiplas experiências. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s. l.], v. 35, p. e35310, 2019.

CHAVES, Luís de Gonzaga Mendes. Minorias e seu estudo no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 2, ed. 1, p. 149-168, 1971. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/4487>. Acesso em: 14 jul. 2023.

CIANCA, Fabiane Silva Chueire. **A percepção dos coordenadores de licenciaturas da UEL sobre altas habilidades/superdotação**. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, PR, 2012. Disponível em: <https://repositorio.uel.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

CIANCA, Fabiane Silva Chueire; MARQUEZINE, Maria Cristina. A percepção dos coordenadores de licenciaturas da UEL sobre altas habilidades/superdotação. **Revista brasileira de educação especial**, [s. l.], v. 20, n. 4, p. 591-604, 2014.

CORTEN, Frans; NAUTA, Noks; RONNER, Siewwke. Highly intelligent and gifted employees-key to innovation. In: **International HRD Conference 2006**. 2006.

COSTA, Leandra Costa da. **Acadêmico idoso no ensino superior: características de altas habilidades/superdotação**. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Maria, RS, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br>.

COSTA, Leandra Costa da. **Altas habilidades/superdotação e acadêmicos idosos: o direito à identificação**. 2016. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

COSTA, Leandra; FONSECA, Priscila. Diálogo entre duas investigações acerca das altas habilidades/superdotação: retratos da aprendizagem e trajetória de sujeitos em diferentes fases da vida. **Revista Sudamericana de Educación**, [s. l.], Universidad y Sociedad, v. 7, n. 1, p. 37-48, 2019.

CUPERTINO, Christina Menna Barreto; ARANTES-BRERO, Denise Rocha Belfort. **Um olhar para as altas habilidades: construindo caminhos**. 2. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, 2012.

DELPRETTO, Bárbara Martins de Lima. Pessoas com altas

habilidades/superdotação adultas: lembranças do processo de escolarização. **Revista Contrapontos: Eletrônica**, [s. l.], v.10, p. 218-235, 2009. Disponível em: <https://periodicos.univali.br>. Acesso em: 6 dez. 2023.

DI FABIO, Annamaria; IMBIMBO, Enrico; SVICHER, Andrea. A latent profile analysis in Italian workers: crucial ingredients of career construction counseling for enhancing gifted and talented learners? **Gifted Education International**, [s. l.], v. 40, n. 3, p. 273-294, 2024.

DRABACH, Karen Canni da Costa. **Associações entre parâmetros da microestrutura do sono e inteligência em estudantes universitários**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, PR, 2018. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

EURICH, Samanta Bravim. **Mobilização de capacidades estatais para a promoção da igualdade de gênero, étnica e racial: uma análise da atuação da Assessoria de Participação Social e Diversidade do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos**. 2024. Dissertação (Mestrado em Governança e Desenvolvimento) - Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, Brasília-DF, 2024. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/8371>. Acesso em: 28 jul. 2024.

FELIZARDO, Jane Guimarães. **Controle emocional de atletas adultos brasileiros nas competições individuais**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, RJ, 2014. Disponível em: <https://www.oasisbr.ibict.br>. Acesso em: 9 jul. 2023.

FONSECA-JANES, Cristiane RX; OMOTE, Sadao. Estudo interinstitucional das atitudes sociais em relação à inclusão no ensino superior. **Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación**, [s. l.], v. 11, p. 54-59, 2015.

FREITAS, Ana Beatriz Machado. Da concepção de deficiência ao enfoque da neurodiversidade. **Revista Científica de Educação**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 86-97, 2016.

FREITAS, Maria Ester. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de gestão social**, [s. l.], v. 4, n. 3, 2015.

GARDNER, Howard. "Multiple intelligences" as a catalyst. **English Journal**, [s. l.], v. 84, p. 16-18, 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. [S. l.]: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

GROOFF, Nick. **The innovative work behaviour of gifted adults**. 2017. Disponível em: <http://www.nickgrooff.nl/wp-content/uploads/2017/07/The-Innovative-Work-Behaviour-of-Gifted-Adults-Nick-Grooff-2017.pdf>. Acesso em: 207 jul. 2025.

GUAZI, Taísa Scarpin. Diretrizes para o uso de entrevistas semiestruturadas em investigações científicas. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, [s. l.], v. 2,

2021. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/rep/article/view/e202114>. Acesso em: 22 dez. 2023.

HAKIM, Claudia. **Características da Superdotação**. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: https://mensa.org.br/quem-somos#quem_somos. Acesso em: 18 ago. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). **Resumo técnico: Censo Escolar da Educação Básica 2023**. Brasília, DF: Inep, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). **Resumo técnico: Censo Escolar da Educação Básica 2024**. Brasília, DF: Inep, 2024.

JOVANOVIĆ, Olja *et al.* The lived experience of radical acceleration in the biographical narratives of exceptionally gifted adult musicians. *In: Bogunovic, Blanka; Timmers, Renee; Nikolic, Sanela (ed.). Psychological perspectives on musical experiences and skills*. [s. l.: s. n.], 2024. p. 281-304.

KATANANI, Hiam Jameel Kamal; SAKARNEH, Mohammad Abed. The importance of life goals and the level of their achievement among gifted adults in Jordan. **Cypriot Journal of Educational Sciences**, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 57-72, 2021.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane. Trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador/Recife, v. 47, n. 256, p. 293-317, maio/ago. 2022.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; HECHSHER, Marcos. Indicadores mensais do mercado de trabalho - setembro de 2024. **Carta de Conjuntura**, Rio de Janeiro, n. 65, out./dez. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/16531>. Acesso em: 18 ago. 2025.

MACHADO, Sônia Maria Teixeira. **Espacialidade e subjetividades femininas: altas habilidades/superdotação no Naahs/s em Porto Velho-RO**. 2016. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal de Rondônia, Rondônia, RO, 2016. Disponível em: <http://www.ri.unir.br/jspui/handle/123456789/2016>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MARCHAND, Aline. Altas habilidades/superdotação: desafios na educação básica e no mercado de trabalho. **Caderno Intersaberes**, [s. l.], v. 11, n. 37, p. 57-74, 2022.

MARTELLI, Ana Carolina Cyrino Pessoa. **Políticas educacionais para estudantes com altas habilidades/superdotação: um estudo sobre a transversalidade**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, PR, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/47377>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MARTELLI, Ana Carolina Cyrino Pessoa; MOREIRA, Laura Ceretta. A transversalidade das políticas educacionais para estudantes com altas habilidades/superdotação. **Teoria e Prática da Educação**, [s. l.], v. 24, ed. 1, p. 42-57, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br>. Acesso em: 18 ago. 2025.

MARTINS, Felipe Rodrigues; CARDOSO, Fernanda Serpa; MEIRELLES, Rosane Moreira Silva de. O outro lado da superdotação: uma revisão sistemática sobre associação entre depressão e superdotação. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [s. l.], v. 29, p. e0100, 2023.

MATTA, M.; GRITTI, E. S.; LANG, M. Personality assessment of intellectually gifted adults: a dimensional trait approach. **Personality and Individual Differences**, [s. l.], n. 140, p. 21–26, 2019.

MESQUITA, Rosa *et al.* Elaboração e aplicação de instrumentos para avaliação da base de dados Scopus. **Perspectivas em Ciência da Informação**, [s. l.], v. 11, p. 187-205, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. In: O DESAFIO do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. [S. l.: s. n.], 1992. p. 269-269.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter; FREITAS, Soraia Napoleão. Altas habilidades/superdotação: abordagem ao longo da vida. **Revista Educação Especial**, [s. l.], v. 26, n. 46, p. 401-419, 2013.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **RAC**, Curitiba, v. 15, ed. 4, p. 731-747, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 22 dez. 2023.

NARDELLI, Maria Ângela. **Educação superior em turismo e inteligências múltiplas**: um estudo sobre pessoas com indicadores de altas habilidades/superdotação. 2017. Dissertação (Mestrado em Turismo) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, PR, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/71395>. Acesso em: 28 jul. 2024.

NEUMANN, Patrícia; VESTENA, Carla Luciane Blum. A relação entre idade e inteligência emocional em adultos com altas habilidades/superdotação. **Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial**, [s. l.], v. 3, n. 01, 2016.

OGEDA, Clarissa Maria Marques. **Superdotação, transtorno de déficit de atenção/hiperatividade e dupla excepcionalidade**: um estudo de indicadores e habilidades sociais. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2020. 367 p. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/nxrwn>. Acesso em: 28 jul. 2024.

OLIVEIRA, Ana Paula de. **Identificação de altas habilidades/superdotação acadêmica, habilidades sociais, ansiedade e depressão em universitários**. 2021. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Estadual Paulista, São Paulo, SP, 2021a. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

OLIVEIRA, Ana Paula Santos. **Identificação de altas capacidades em estudantes estrangeiros do Ensino Superior**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2020. Disponível

em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12459>. Acesso em: 28 jul. 2024.

OLIVEIRA, Christianne do Rocio Storrer. **Suporte social familiar e expressão de habilidades socioemocionais do jovem adulto superdotado**. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Paraná, PR, 2021b. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/72724?show=full>. Acesso em: 28 jul. 2024.

OLIVEIRA, Eliana de; ENS, Romilda Teodora; ANDRADE, Daniela B. S. Freire; MUSSIS, Carlo Ralph de. Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação. **Revista Diálogo Educacional**, [s. l.], v. 4, n. 9, p. 1-17, maio/ago. 2003.

OLIVEIRA, Juliana Célia de; BARBOSA, Altemir José Gonçalves; ALENCAR, Eunice M.L. Soriano de. Contribuições da Teoria da Desintegração Positiva para a área de superdotação. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 6 dez. 2023.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 45, p. 1517-1538, 2011.

OLIVEIRA, Taize; BOLSONI-SILVA, Alessandra Turini. Relato clínico em Terapia Analítico-Comportamental: depressão, ansiedade e altas habilidades/superdotação. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, [s. l.], v. 24, p. 1-23, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 16 ago. 2025.

ORTEGA, Francisco. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. **Mana**, [s. l.], v. 14, p. 477-509, 2008.

PAVÃO, Ana Cláudia Oliveira; PAVÃO, Sílvia Maria de Oliveira; NEGRINI, Tatiane. **Atendimento educacional especializado para altas habilidades superdotação**. Santa Maria: FACOS-UFSM, 2018. Disponível em: <https://www.ufsm.br/>. Acesso em: 16 ago. 2025.

PEDERRO, Mariana de Freitas Pereira *et al.* Revisão das produções científicas sobre altas habilidades/superdotação no Brasil no período de 2011 a 2015. **Revista Educação Especial**, [s. l.], v. 30, n. 58, p. 499-514, 2017.

PEDRO, Ketilin Mayra; OGEDA, Clarissa Maria Marques; CHACON, Miguel Cláudio Moriel. Verdadeiro ou falso? Uma análise dos mitos que permeiam a temática das altas habilidades/ superdotação. **Revista Educação e Emancipação**, [s. l.], n. 1, p.111–129, 2017.

PEILA-SHUSTER, Jacqueline J.; VESPIA, Nicholas. Deconstructing discourse to reconstruct career possibilities for gifted learners. **Gifted Education International**, [s. l.], v. 40, n. 3, p. 383-397, 2024.

PERANZONI, Vaneza Cauduro. **Altas habilidades/superdotação no curso de Educação Física da Universidade de Cruz Alta/RS**. 2013. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

PEREIRA, Flávio Humberto L. *et al.* Desafios e perspectivas dos profissionais neurodivergentes no mercado de trabalho. **Advances in Global Innovation & Technology**, [s. l.], v. 3, n. 4, p. e34206-e34206, 2025.

PÉREZ, Susana Graciela Barrera. Mitos e crenças sobre as pessoas com altas habilidades: alguns aspectos que dificultam o seu atendimento. **Revista Educação Especial**, [s. l.], v.1, 45–59, 2012.

PÉREZ, Susana Graciela Barrera. **Ser ou não ser, eis a questão**: o processo de construção da identidade na pessoa com altas habilidades/superdotação adulta. 2008. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/2662>. Acesso em: 14 jul. 2023.

PÉREZ, Susana Graciela Pérez Barrera. O culto aos mitos sobre as altas habilidades/superdotação? **Psicologia Argumento**, [s. l.], v. 29, n. 67, 2011.

PERRONE, Kristin M. *et al.* A longitudinal examination of career expectations and outcomes of academically talented students 10 and 20 years post-high school graduation. **Journal of Career Development**, [s. l.], v. 36, n. 4, p. 291-309, 2010a.

PERRONE, Kristin M. *et al.* Major life decisions of gifted adults in relation to overall life satisfaction. **Journal for the Education of the Gifted**, [s. l.], v. 34, n. 6, p. 817-838, 2011.

PERRONE, Kristin M. *et al.* Multigenerational giftedness: Perceptions of giftedness across three generations. **Journal for the Education of the Gifted**, [s. l.], v. 33, n. 4, p. 606-627, 2010b.

PIZZANI, Luciana *et al.* A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. RDBCI: **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 53-66, 2012.

PORTO, Silvia Beltrame. **Relações entre inteligência, criatividade e funções executivas**: um estudo multicaseos. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

QUINTAS, Elvira da Conceição Cabral. **Educação dos superdotados**: estudo comparativo-Angola e Brasil. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual Paulista, SP, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

QUIVY, Raymond; VAN CAMPENHOUDT, Luc; SANTOS, Rui. **Manual de investigação em ciências sociais**. 1992.

RANGNI, Rosemeire de Araújo; COSTA, Maria Piedade Resende da. Altas habilidades/superdotação: entre termos e linguagens. **Rev. Educ. Espec.**, Santa Maria, v. 24, n. 41, p. 467-482, 2011. Disponível em: <http://www.ufsm.br>. Acesso em: 10 jul. 2023.

REIS, Juliana Teixeira da Camara; FELINTO, Priscila Magalhães Barros; HAZIN, Izabel. Programa Talento Metr pole: novas trajet rias de desenvolvimento para jovens com Altas Habilidades/Superdota o. **Revista Teias**, [s. l.], v. 22, n. 66, p. 211-225, 2021.

RENZULLI, Joseph. O que   esta coisa chamada superdota o, e como a desenvolvemos? Uma retrospectiva de vinte e cinco anos. **Educa o**, Porto Alegre, p. 75-131, 2004. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br>. Acesso em: 10 jul. 2023.

RIBEIRO, Claudiane Figueiredo. **Sistematiza o de indicadores de altas habilidades/superdota o no ensino t cnico e no profissionalizante**. 2017. Disserta o (Mestrado em Diversidade e Inclus o) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, RJ, 2017. Disponível em: <https://ole.uff.br>. Acesso em: 10 jul. 2023.

RINN, Anne N.; BISHOP, James. Gifted adults: A systematic review and analysis of the literature. **Gifted Child Quarterly**, [s. l.], v. 59, n. 4, p. 213-235, 2015.

ROAMA-ALVES, Rauni Jand ; NAKANO, Tatiana de C ssia. **Dupla excepcionalidade: altas habilidades/superdota o nos transtornos neuropsiqui tricos**. [S. l.]: Vetor Editora, 2021.

ROCHA, Karina Nalevaiko; PALUDO, Karina In s; WECHSLER, Solange Muglia. Avalia o psicol gica e identifica o das altas habilidades/superdota o na vida adulta. **APRENDER-Caderno de Filosofia e Psicologia da Educa o**, [s. l.], n. 26, p. 215-230, 2021.

RODRIGUES, Maria Beatriz. Diversidade, pol ticas p blicas e administra o de empresas. **Race: revista de administra o, contabilidade e economia**, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 65-76, 2007.

RONDINI, Carina Alexandra; PEDRO, Ketilin; NAKANO, Tatiana de. Adapta o brasileira da HOPE: escala de rastreio de superdota o. **Estudos em Avalia o Educacional**, [s. l.], v. 33, 2022.

ROSA, Rodrigo Assun o; BUCCO, Eduardo Antony. Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclus o nas organiza es. *In*: CONGRESSO DE ADMINISTRA O, SOCIEDADE E INOVA O (CASI), 15., 2023, Volta Redonda, RJ. **Anais** [...]. Volta Redonda, RJ: Universidade Federal Fluminense, 2023.

SABATELLA, Maria L cia Prado. **Talento e superdota o: problema ou solu o**. 2. ed. Curitiba: Editora IBPEX, 2008.

SANT'ANA, Luana de Andr . **Permiss o para ser o que se  : um estudo sobre altas habilidades/superdota o**. 2012. Disserta o (Mestre em Educa o) -

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br>. Acesso em: 6 dez. 2023.

SANTOS, Fernanda Marsaro dos. **Análise de conteúdo:** a visão de Laurence Bardin. 2012. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br>. Acesso em: 22 dez. 2023.

SANTOS, Seille Cristine Garcia. **Avaliação da personalidade de gerentes de alto desempenho por meio do método de Rorschach.** 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/682>. Acesso em: 29 set. 2024.

SCHLEGLER, Maren. Systematic literature review: Professional situation of gifted adults. **Frontiers in psychology**, [s. l.], v. 13, p. 736487, 2022.

SCHMENGLER, Angélica Regina. **Altas habilidades/superdotação na educação superior:** contextos das universidades federais do Rio Grande do Sul. 2022. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/26017>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SCHMENGLER, Angélica Regina; NEGRINI, Tatiane; de Oliveira PAVÃO, Sílvia Maria. A (in) visibilidade das Altas Habilidades/Superdotação na Educação Superior. **Perspectiva**, [s. l.], v. 41, n. 3, 2023.

SILVA, Alessandro Soares da. Direitos Humanos e lugares minoritários: Um convite ao pensar sobre os processos de exclusão na escola. **Programa Ética e Cidadania**, [s. l.], p. 1-8, 1 ago. 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 9 jul. 2023.

SILVA, Fabíola de Oliveira da *et al.* A história da superdotação na educação brasileira. CONGRESSO NACIONAL DA EDUCAÇÃO (CONEDU), 6., 2019, Paraíba. **Anais [...]**. Paraíba: [s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019>. Acesso em: 10 jul. 2023.

SILVA, Jhonatan Bento da. **O desmonte da política de promoção da igualdade racial no Brasil (2016-2022).** 2024. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br>. Acesso em: 4 fev. 2025.

SILVA, Josana Carla Gomes da. **Dupla excepcionalidade:** identificação de altas habilidades ou superdotação em adultos com deficiência visual. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/14750>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SILVA, Tadeu Correia da. **Desenvolvimento e revelação das altas habilidades, revisão sistemática com metanálise:** modelo de aprendizagem neuronal no esporte/educação. 2015. Tese (Doutorado em Aspectos Biopsicossociais do

Exercício Físico e Aspectos Biopsicossociais do Esporte) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2015. Disponível em: <https://www.bdtd.uerj.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

SILVA, Thais Aline Casseb da; PAIXÃO, Dayhammy Fabrizi Sampaio. Sociedade e altas habilidades: contribuições e perspectivas. **Revista Educação Especial**, [s. l.], v. 23, n. 38, p. 455-465, 2010.

SILVA, Vera Alice Pereira *et al.* Indecisão e maturidade vocacional, autoeficácia e personalidade em adolescentes com e sem superdotação. **Avaliação Psicológica**, [s. l.], v. 20 n. 4, p. 475-485, 2021.

SILVA-SCHRÖEDER, Christine da Silva. **A diversidade invisível: as pessoas AH/SD e a vida profissional**. Livro 1: Primeiros olhares. São Paulo, 2020. 120 p.

SILVEIRA, Andréa Oliveira da; BICHUETI, Roberto Schoproni. Cidades inteligentes e neurodiversidade: discussão sobre a necessidade de espaços urbanos inclusivos para todos. Cidades. **Comunidades e Territórios**, [s. l.], n. 48, 2024.

STERNBERG, Robert J. Personal talent curation in the lifetime realization of gifted potential: the role of adaptive intelligence. **Gifted Education International**, [s. l.], v. 38, n. 2, p. 161-173, 2022.

STERNBERG, Robert. J. A triarchic view of giftedness: theory and practice. *In*: COLANGELO, Nicholas; DAVIS, Gary A. (org.). **Handbook of gifted education**. 2. ed. Needham Heights: Allyn and Bacon, 1997. p. 43-53.

TAMAYO, M. R.; MENDONÇA, H.; SILVA, E. N. Relação entre estresse ocupacional, coping e burnout. *In*: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (org.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

TEIXEIRA, Ricardo Antonio Gonçalves. Educação do anormal a partir dos testes de inteligência. **História da Educação**, [s. l.], v. 23, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em: 18 fev. 2024.

TIMÓTEO, Marcela de Oliveira. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal: avanços e desafios. **Revista do TCU**, [s. l.], n. 150, p. 112-134, 2022.

TITON, Eliane Regina. **Estudantes com altas habilidades/superdotação na universidade: análise de itinerários pedagógicos**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/66307>. Acesso em: 29 set. 2024.

VIEIRA, Nara Joyce Wellausen. Identificação pela provisão: uma estratégia para a identificação das altas habilidades/superdotação em adultos? **Revista Educação Especial**, [s. l.], v. 27, n. 50, p. 699-711, 2014.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br>. Acesso em: 29 set. 2024.

VIRGOLIM, Angela. As vulnerabilidades das altas habilidades e superdotação: questões sociocognitivas e afetivas. **Educar em Revista**, Curitiba, p. 1-20, 9 jul. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/55HDKrpm9R8Sb5SPBPrB3jF/>. Acesso em: 9 jul. 2023.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Data Entrevista:
Meio (presencial ou remoto):

Informações Participantes

Nome Fictício Utilizado:

Idade:

Gênero:

Nível Escolaridade:

Ano (aproximado) em que descobriu os indicadores de AH/SD (por meio do laudo):

Percepção sobre Altas Habilidades/Superdotação:

1. Me fale um pouco de você, sua dinâmica familiar, rotina profissional, o que gosta de fazer no seu tempo livre, etc?
2. Como você se descreveria (características pessoais, traços de personalidade...)?
3. O que você entende por altas habilidades/superdotação (AH/SD)?
4. Como as pessoas ao seu redor descrevem as AH/SD?
5. Como foi o processo de identificação das AH/SD?
6. Quando ocorreu este processo?
7. Quais características das AH/SD você julga ter?
8. Quais são os mitos ou equívocos mais comuns que você encontra sobre altas habilidades/superdotação?
9. Me fala um aspecto positivo das AH/SD e um negativo, caso haja, na sua opinião.

Contexto do Trabalho:

10. Atualmente você está empregado, disponível no mercado de trabalho ou empreende?
11. Me conte um pouco da sua trajetória profissional: quais cargos ocupou, de quais ramos, se for empreendedor como criou seu negócio, etc.
12. Como foi seu processo de inserção profissional?
13. Há quanto tempo está nesta atividade, caso empregado.
14. Caso desempregado, há quanto tempo?
15. Na sua opinião, as organizações têm políticas e ações específicas voltadas para funcionários com altas habilidades/superdotação? Por favor, forneça exemplos, se possível.
16. Como você se sente no ambiente de trabalho em relação às suas altas

habilidades/superdotação?

17. Você já enfrentou algum tipo de desafio no trabalho devido às suas altas habilidades/superdotação? Se sim, como isso afetou você?
18. Você acha que seu potencial é desenvolvido na sua atual ocupação?
19. O que é sucesso para você?
20. Como você enxerga o movimento das organizações nos temas de AH/SD e neurodiversidade?
21. O que seria um ambiente de trabalho inclusivo, na sua opinião?
22. Existe mais alguma informação ou experiência que você gostaria de compartilhar sobre sua jornada com altas habilidades/superdotação e o ambiente de trabalho?
23. Alguma outra questão que você acha importante para explorarmos que não foi abordada nesta entrevista?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Dados de Identificação

Título da pesquisa: Neurodivergência, Reconhecimento e Inclusão: trajetórias e desafios profissionais de pessoas com Altas Habilidades/Superdotação

Pesquisador(a) responsável: Alessandra de Oliveira

Pesquisador(es) participante(s): Prof. Dr. Adílio Renê Almeida Miranda

Nome do participante:

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa **Neurodivergência, Reconhecimento e Inclusão: trajetórias e desafios profissionais de pessoas com Altas Habilidades/Superdotação** de responsabilidade do (a) pesquisador (a) **Alessandra de Oliveira**. Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, e no caso de aceitar fazer parte do nosso estudo você terá a opção de imprimir uma via desse documento OU você deverá informar seu endereço de e-mail para receber uma via desse documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Ao ler os itens abaixo, você deve declarar, ao final desse documento, se foi suficientemente esclarecido(a) sobre as etapas da pesquisa.

1. Esta pesquisa tem por objetivo compreender as experiências, dificuldades e desafios que pessoas com AH/SD enfrentam no trabalho. Intencionamos descrever as histórias de vida dessas pessoas e como elas se relacionam com o ambiente laboral. Também queremos entender como as empresas lidam com a inclusão dessas pessoas e discutir os problemas que elas enfrentam ao conseguir um emprego.

2. A sua participação nesta pesquisa consistirá em um momento de entrevista de forma online ou presencial, dependendo de sua disponibilidade. A entrevista poderá ocorrer de maneira virtual e o convite para a participação na pesquisa conterà, obrigatoriamente, link para endereço eletrônico ou texto com as devidas instruções de envio, que informem ser possível, a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a retirada do consentimento de utilização dos seus dados. A entrevista será um espaço para compartilhar suas experiências e vivências relacionadas ao mercado de trabalho com duração de uma hora com roteiro previamente estruturado pela pesquisadora que conduzirá esta etapa. A entrevista será norteadas por três aspectos: queremos entender sua história com as AH/SD e percepções sobre este tema, seu processo de identificação e sua trajetória profissional até então. A entrevista poderá ser gravada mediante sua autorização e posteriormente passará por um processo de transcrição e análise. Você têm o direito de não responder a qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal.

3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos de **desconforto, nível moderado, na dimensão moral** e para garantir um espaço confortável, a entrevista se restringirá apenas as informações necessárias para a pesquisa, com uma

escuta ativa promovendo um diálogo aberto, respeitoso e sem constrangimentos. Quanto a **invasão de privacidade e quebra de sigilo/anonimato, ambos da dimensão moral e com nível baixo**, nos comprometemos a garantir o sigilo em relação às suas respostas, as quais serão tidas como confidenciais e utilizadas apenas para fins científicos e no momento da descrição dos dados, serão atribuídos nomes fictícios que reservem o seu anonimato. As entrevistas serão gravadas em formato de áudio e/ou vídeo, caso consentir e o estudo será conduzido de maneira a assegurar a confidencialidade e a privacidade, **a proteção da imagem, que possui risco baixo na dimensão moral** não sendo divulgada nenhuma foto, áudio ou vídeo da pesquisa que terá seus arquivos protegidos após a finalização da mesma. Você poderá ter acesso a todo material gerado e poderá desistir da participação a qualquer momento se julgar pertinente. Concernente as entrevistas realizadas em ambiente virtual, o convite para as mesmas se dará através de e-mail formal da instituição a qual a pesquisadora está vinculada no qual será enviado este TCLE de forma digital. **Você poderá clicar no link a aceitar o termo.** Para a realização das entrevistas, será utilizada a plataforma Google Meet, cujo link de acesso será enviado por e-mail de forma individual aos participantes. A escolha da ferramenta está no fato de permitir a gravação do conteúdo, tanto em áudio quando vídeo. Os riscos engendrados neste processo virtual se encontram na: identificação dos convidados através do e-mail, para minimização todo contato será feito em lista oculta. Quanto a anuência através do TCLE, é importante que **você** guarde uma cópia do mesmo. Após as entrevistas, a pesquisadora se compromete fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". A gravação da entrevista em formato de vídeo pode acarretar no risco de exposição da imagem do participante em sua identificação e como medida de minimização é proposto neste estudo a garantia do zelo pelo sigilo dos dados fornecidos e pela guarda adequada das informações coletadas.

4. Ao participar dessa pesquisa você contribuirá para o avanço do conhecimento sobre a superdotação e sua relação com o mundo do trabalho. Os resultados e as conclusões deste estudo podem fornecer insights, informações e destaque para a criação de políticas e práticas organizacionais que valorizem e aproveitem plenamente os talentos e habilidades das pessoas superdotadas, permitindo que contribuam para suas organizações e alcancem seu pleno desenvolvimento profissional.

5. Sua participação neste projeto terá a duração média de **uma hora**, sendo este único momento reservado para a entrevista.

6. Você não terá nenhuma despesa por sua participação na pesquisa, sendo os recursos utilizados para a entrevista totalmente gratuitos; e deixará de participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerá qualquer prejuízo.

7. Você foi informado(a) e está ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação, no entanto, caso você tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, terá direito a buscar ressarcimento.

8. Caso ocorra algum dano, previsto ou não, decorrente da sua participação no estudo, você terá direito à assistência integral e imediata, de forma gratuita (pelo patrocinador e/ou pesquisador responsável), pelo tempo que for necessário; e terá o direito a buscar indenização.

9. Será assegurada a sua privacidade, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo(a), será mantido em sigilo. Caso você deseje, poderá ter livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que você queira saber antes, durante e depois da sua participação.

10. Você foi informado(a) que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados da pesquisa, poderão ser publicados/divulgados através de trabalhos acadêmicos ou artigos científicos por profissionais da área.

11. A respeito da gravação em áudio e/ou vídeo da entrevista, gostaríamos da sua autorização, ressaltando que não será divulgada nenhuma imagem ou som obtido da gravação:

AUTORIZO () / NÃO AUTORIZO () a gravação em áudio e/ou vídeo da entrevista

12. Você poderá consultar o(a) pesquisador(a) Alessandra de Oliveira no seguinte telefone (35) 9-9748-8587 ou email oliveira.alessandra@sou.unifal-mg.edu.br e/ou o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG*), com endereço na Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, Cep - 37130-000, Fone: (35) 3701 9153, no e-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e sua participação.

**O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG) é um colegiado composto por membros de várias áreas do conhecimento científico da UNIFAL-MG e membros da nossa comunidade, com o dever de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento científico dentro de padrões éticos.*

Eu, _____, declaro ter sido informado (a) e concordo em participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa acima descrito.

Varginha, 29 de setembro de 2024

.....
(Assinatura do(a) participante da pesquisa)

.....
(Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável / pesquisador(a) participante)

ANEXO A – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS E TCLE ONLINE



PESQUISA ACADÊMICA ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO (AH/SD)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Olá!

Sou estudante de Mestrado e gostaria de apresentar a você um pouco da minha pesquisa e convidá-lo(a) para uma entrevista voluntária.

Título da pesquisa: NEURODIVERGÊNCIA, RECONHECIMENTO E INCLUSÃO: TRAJETÓRIAS E DESAFIOS PROFISSIONAIS DE PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO

Pesquisador(a) responsável: [Alessandra de Oliveira](#)

Orientador: [Prof. Dr. Adílio Renê Almeida Miranda](#)

Instituição: [Universidade Federal de Alfenas \(UNIFAL-MG\)](#)

Programa: [Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade \(PPGPS\)](#)

Dúvidas, pode me acionar pelo telefone (35)9-9748-8587!

oliveira.alessandra@sou.unifal-mg.edu.br [Mudar de conta](#)

Não compartilhado



* Indica uma pergunta obrigatória

Nome completo do participante: *

Sua resposta



Telefone para contato: *

Sua resposta

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa **As pessoas com Altas Habilidades/Superdotação nas Organizações: Uma Questão de Inclusão?** de responsabilidade da pesquisadora **Alessandra de Oliveira**. Leia cuidadosamente o arquivo disponibilizado através deste link: [TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE](#). Ao escolher as

- Declaro ter sido informado (a) e concordo em participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa acima descrito
- Não concordo em participar do projeto de pesquisa acima descrito

A respeito da gravação em áudio e/ou vídeo da entrevista, gostaríamos da sua autorização, ressaltando que não será divulgada nenhuma imagem ou som obtido da gravação: *

- Autorizo a gravação em áudio e/ou vídeo da entrevista
- Não autorizo a gravação em áudio e/ou vídeo da entrevista

Declaro que sou identificado com altas habilidades/superdotação e possuo documento comprobatório: *

- Sim
- Não



Em qual/quais área(s) você possui elevado potencial? *

- Intelectual
- Acadêmica
- Liderança
- Psicomotricidade
- Artes
- Não sei responder
- Outro: _____

Enviar

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este formulário foi criado em Universidade Federal de Alfenas. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#)

Google Formulários



ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALFENAS - UNIFAL



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AS PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA QUESTÃO DE INCLUSÃO?

Pesquisador: ALESSANDRA DE OLIVEIRA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 78677624.2.0000.5142

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.867.281

Apresentação do Projeto:

A pesquisa se propõe a investigar no contexto das organizações, as pessoas com AH/SD: indivíduos que demonstram um elevado potencial em uma das seguintes áreas: "intelectual, acadêmica, liderança, psicomotricidade e artes" (BRASIL, Política Nacional de Educação Especial, 1994, p.13). A pesquisa objetiva compreender quais as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho. Para isso, será realizada uma pesquisa qualitativa, cujo instrumento de coleta de dados será a entrevista semiestruturada com os indivíduos que sejam indentificados com AH/SD. Os dados coletados serão submetidos a análise de conteúdo do tipo categorial temática. Pesquisa de mestrado com financiamento próprio. Não foram detectados conflitos de interesse.

Objetivo da Pesquisa:

O trabalho tem o objetivo geral de compreender quais as experiências, resistências e desafios enfrentados por pessoas com AH/SD no mercado de trabalho. Como objetivos específicos, intenciona-se: descrever elementos e fatos marcantes da trajetória de vida dos entrevistados com AH/SD e sua relação com a vida laboral analisando como estes impactam no desempenho profissional; compreender, na visão dos sujeitos, a atuação das organizações em que trabalham quanto à inclusão de pessoas com AH/SD e discutir os desafios destas pessoas em sua inserção, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho, tecendo uma análise sobre estas experiências e a pauta da neurodivergência nas instituições de emprego.

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E
Bairro: centro **CEP:** 37.130-001
UF: MG **Município:** ALFENAS
Telefone: (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

Continuação do Parecer: 6.867.281

Análise do CEP:

Os objetivos foram descritos mais claramente e estão melhor definidos, são coerentes com a propositura do projeto e exequíveis.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos de desconforto em nível moderado, na dimensão moral e para garantir um espaço confortável, a entrevista se restringirá apenas as informações necessárias para a pesquisa, com uma escuta ativa promovendo um diálogo aberto, respeitoso e sem constrangimentos. Quanto a invasão de privacidade e quebra de sigilo/anonimato, ambos da dimensão moral e com nível baixo, haverá comprometimento por parte da pesquisadora a fim de garantir o sigilo em relação às respostas dos participantes, as quais serão tidas como confidenciais e utilizadas apenas para fins científicos e no momento da descrição dos dados, serão atribuídos nomes fictícios que reservem o anonimato destes. As entrevistas serão gravadas em formato de áudio e/ou vídeo, dependendo do consentimento do entrevistado e, o estudo será conduzido de maneira a assegurar a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem, que possui risco baixo na dimensão moral não sendo divulgada nenhuma foto, áudio ou vídeo da pesquisa que terá seus arquivos protegidos após a finalização da mesma.

Riscos no ambiente virtual:

Concernente as entrevistas realizadas em ambiente virtual, o convite para as mesmas se dará através de e-mail formal da instituição a qual a pesquisadora está vinculada no qual será enviado o TCLE como anexo. O participante poderá devolver o termo assinado digitalmente através da plataforma gov.br que disponibiliza o recurso de assinaturas de forma gratuita aos cidadãos. Para a realização das entrevistas, será utilizada a plataforma Skype, cujo link de acesso será enviado por e-mail de forma individual aos participantes. A escolha da ferramenta está no fato de permitir de forma gratuita a gravação do conteúdo, tanto em áudio quando vídeo. Os riscos engendrados neste processo virtual se encontram na: identificação dos convidados através do e-mail, para minimização todo contato será feito em lista oculta. Quanto a anuência através do TCLE, é importante que os participantes guardem uma cópia dos

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E			
Bairro: centro		CEP: 37.130-001	
UF: MG	Município: ALFENAS		
Telefone: (35)3701-9153	Fax: (35)3701-9153	E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br	

Continuação do Parecer: 6.867.281

mesmos.

Após as entrevistas, a pesquisadora se compromete fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". A gravação da entrevista em formato de vídeo pode acarretar no risco de exposição da imagem do participante em sua identificação e como medida de minimização é proposto neste estudo a garantia do zelo pelo sigilo dos dados fornecidos e pela guarda adequada das informações coletadas.

Benefícios:

Ao examinar essas questões, espera-se que esta pesquisa contribua para o avanço do conhecimento sobre a superdotação e sua relação com o mundo do trabalho. Os resultados e as conclusões deste estudo podem fornecer insights, informações e destaque para a criação de políticas e práticas organizacionais que valorizem e aproveitem plenamente os talentos e habilidades das pessoas superdotadas, permitindo que elas contribuam para suas organizações e alcancem seu pleno desenvolvimento profissional.

Análise do CEP:

Os riscos de execução do projeto estão bem avaliados, são necessários e estão bem descritos no projeto.

Os benefícios resultantes da execução do projeto justificam os riscos.

Para cada risco descrito, a pesquisadora apresentou uma adequada ação minimizadora.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Análise do CEP:

1. Metodologia da pesquisa: adequada e atualizada aos objetivos do projeto;
2. Referencial teórico: atualizado e pertinente para a realização da pesquisa;
3. Cronograma: coerente com os objetivos propostos e adequado ao tempo de tramitação do projeto;
4. Orçamento: presente e adequado;
5. Instrumento: presente e adequado.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE): presente e adequado.

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E			
Bairro: centro		CEP: 37.130-001	
UF: MG	Município: ALFENAS		
Telefone: (35)3701-9153	Fax: (35)3701-9153	E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br	

Continuação do Parecer: 6.867.281

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Responsável Legal (TCLE): não se aplica.
2. Termo de Assentimento Esclarecido (TAE): não se aplica.
3. Termo de Compromisso para Utilização de Dados e Prontuários (TCUD): não se aplica.
4. Termo de Anuência Institucional (TAI): presente e adequado.
5. Declaração de responsabilidade do pesquisador responsável: presente e adequada.
6. Folha de rosto: presente e adequada.
7. Projeto de pesquisa completo e detalhado: presente e adequado.
8. Termo de Solicitação de Dispensa de TCLE (quando necessário): não se aplica.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomenda-se aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Após análise, a Coordenação do CEP emite parecer ad referendum.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_2301384.pdf	15/05/2024 18:19:19		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOATUALIZADOV2.pdf	15/05/2024 18:16:56	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	CARTARESPOSTA.pdf	15/05/2024 18:13:33	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_CEP_ATUALIZADO_V2__assinado.pdf	15/05/2024 18:08:52	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Alessandra_CEP_Atualizado.pdf	03/04/2024 15:23:04	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	Declaracao_Compromisso_Adilio_assinado.pdf	03/04/2024 15:21:55	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE_CEP_ATUALIZADO_assinado.pdf	03/04/2024 15:21:27	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E

Bairro: centro

CEP: 37.130-001

UF: MG

Município: ALFENAS

Telefone: (35)3701-9153

Fax: (35)3701-9153

E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALFENAS - UNIFAL**



Continuação do Parecer: 6.867.281

Justificativa de Ausência	TCLE_CEP_ATUALIZADO_assinado.pdf	03/04/2024 15:21:27	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Alessandra_Oliveira_CEP.pdf	01/04/2024 21:39:32	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	Declaracao_Compromisso_Adilio.pdf	01/04/2024 21:35:46	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	Termo_de_anuencia_ICSA_pesquisa_Alessandra_Adilio_assinado.pdf	01/04/2024 21:31:47	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Pesquisa_Alessandra_CEP_assinado.pdf	01/04/2024 21:21:40	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	Formulario_Pesquisa_CEP_Alessandra_Adilio_PPGPS_assinado.pdf	01/04/2024 21:11:53	ALESSANDRA DE OLIVEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

ALFENAS, 05 de Junho de 2024

Assinado por:
Ana Cláudia Mesquita Garcia
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E
Bairro: centro **CEP:** 37.130-001
UF: MG **Município:** ALFENAS
Telefone: (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br