

## ALTAS HABILIDADES/SUPERDOTAÇÃO: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE O PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO, REDE DE APOIO, INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APLICAÇÃO DE SUAS COMPETÊNCIAS

### HIGH ABILITIES/GIFTEDNESS: WORKERS' PERCEPTION OF THE IDENTIFICATION PROCESS, SUPPORT NETWORK, INCLUSION IN THE LABOR MARKET, AND APPLICATION OF THEIR SKILLS

### ALTAS CAPACIDADES/SUPERDOTACIÓN: LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, RED DE APOYO, INCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y APLICACIÓN DE SUS COMPETENCIAS

Jamily Soler do Nascimento Aguiar<sup>1</sup>  
Mariana Scarelli de Carvalho<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem como objetivo identificar a percepção de trabalhadores adultos identificados com altas habilidades/superdotação (AH/SD) quanto ao processo de identificação, ao papel da rede de apoio, à inclusão no mercado de trabalho e às possibilidades e dificuldades de aplicação de suas competências profissionais. Trata-se de pesquisa descritiva e exploratória, de abordagem qualitativa, com procedimentos de pesquisa bibliográfica e de campo, fundamentada na Teoria das Inteligências Múltiplas. Os dados foram coletados por meio de entrevista com seis trabalhadores identificados com AH/SD, atuantes no mercado formal de trabalho, e analisados pela técnica de Análise de Conteúdo, sendo organizados em três categorias: percepção sobre o processo de identificação, percepção sobre a rede de apoio e mundo do trabalho. Os resultados indicam que, antes da identificação, os participantes percebiam-se como diferentes e incompreendidos, tanto na educação formal quanto no trabalho, e que a rede de apoio familiar e social, bem como a identificação tardia, influenciam a construção da identidade e a trajetória profissional dessa população. Conclui-se pela necessidade de ampliar o conhecimento sobre as AH/SD em adultos no contexto organizacional, a fim de reduzir preconceitos e favorecer a inclusão laboral.

**Palavras-chave:** Altas habilidades/superdotação. Adultos. Mercado de trabalho. Rede de apoio. Inclusão.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Docência para a Educação Básica – UNESP; Psicopedagoga. Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP).

<sup>2</sup> Mestranda em Psicologia da Saúde - Famerp; Especialista em Oncologia pela Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (Famerp).

**ABSTRACT:** This article aims to identify the perception of adult workers identified with high abilities/giftedness (HA/G) regarding the identification process, the role of the support network, inclusion in the labor market, and the possibilities and difficulties of applying their professional skills. This is a descriptive and exploratory study, with a qualitative approach, using bibliographic and field research procedures, grounded in the Theory of Multiple Intelligences. Data were collected through interviews with six workers identified with HA/G, active in the formal labor market, and analyzed using Content Analysis, organized into three categories: perception of the identification process, perception of the support network, and the world of work. The results indicate that, before identification, participants perceived themselves as different and misunderstood, both in formal education and at work, and that the family and social support network, as well as late identification, influence the construction of identity and the professional trajectory of this population. It is concluded that there is a need to expand knowledge about HA/G in adults in organizational contexts, in order to reduce prejudice and promote labor inclusion.

**Keywords:** High abilities/giftedness. Adults. Labor market. Support network. Inclusion.

**RESUMEN:** Este artículo tiene como objetivo identificar la percepción de trabajadores adultos identificados con altas capacidades/superdotación (AC/S) respecto al proceso de identificación, al papel de la red de apoyo, a la inclusión en el mercado laboral y a las posibilidades y dificultades de aplicación de sus competencias profesionales. Se trata de una investigación descriptiva y exploratoria, de enfoque cualitativo, con procedimientos de investigación bibliográfica y de campo, fundamentada en la Teoría de las Inteligencias Múltiples. Los datos fueron recolectados mediante entrevista con seis trabajadores identificados con AC/S, activos en el mercado formal de trabajo, y analizados mediante la técnica de Análisis de Contenido, organizados en tres categorías: percepción sobre el proceso de identificación, percepción sobre la red de apoyo y mundo del trabajo. Los resultados indican que, antes de la identificación, los participantes se percibían como diferentes e incomprendidos, tanto en la educación formal como en el trabajo, y que la red de apoyo familiar y social, así como la identificación tardía, influyen en la construcción de la identidad y la trayectoria profesional de esta población. Se concluye que es necesario ampliar el conocimiento sobre las AC/S en adultos en el contexto organizacional, con el fin de reducir prejuicios y favorecer la inclusión laboral.

**Palabras clave:** Altas capacidades/superdotación. Adultos. Mercado laboral. Red de Apoyo. Inclusión.

## INTRODUÇÃO

A ideia de desenvolver esta pesquisa surgiu do interesse em ampliar a compreensão sobre as altas habilidades/superdotação (AH/SD) em adultos. Para tanto, optou-se pela investigação de adultos diagnosticados com AH/SD que estejam atuando profissionalmente no mercado formal de trabalho, a fim de perceber a percepção dessa população sobre a inclusão na esfera

corporativa, o desenvolvimento de competências profissionais e o papel e/ou a importância da rede de apoio, como a família e os grupos sociais dos quais participa.

No Brasil, o Ministério da Educação/Secretaria de Educação Especial esclarece, por meio da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), que são considerados alunos com AH/SD aqueles que:

[...] demonstram potencial elevado em qualquer uma das seguintes áreas, isoladas ou combinadas: intelectual, acadêmica, liderança, psicomotricidade e artes. Também apresentam elevada criatividade, grande envolvimento na aprendizagem e realização de tarefas em áreas de seu interesse. Dentre os transtornos funcionais específicos estão: dislexia, disortografia, disgrafia, discalculia, transtorno de atenção e hiperatividade, entre outros (BRASIL, 2008, p. 15).

Há menção, inclusive, quanto à organização do atendimento educacional especializado a fim de apoiar o desenvolvimento desses alunos, e à educação de jovens e adultos e à educação profissional, sendo esta composta por ações educacionais que propiciem ampliar oportunidades de escolarização, formação para inserção no mercado de trabalho e participação social. Do mesmo modo, na educação superior, “a transversalidade da educação especial se efetiva por meio de ações que promovam o acesso, a permanência e a participação dos alunos” (BRASIL, 2008, p. 17).

De acordo com Arantes-Brero (2020), após realizar uma revisão bibliográfica acerca do tema AH/SD, identificou-se que o foco das pesquisas se encontra no aluno, nas políticas públicas e nos programas educacionais criados para atendimento de suas necessidades e especificidades; reforça-se que essa constatação foi confirmada por Alencar (2007a *apud* ARANTES-BRERO, 2020), que alerta para a necessidade de estudar de forma mais aprofundada as características emocionais das pessoas com AH/SD.

A pessoa com AH/SD apresenta, em geral, um desempenho acima da média em determinadas áreas do conhecimento, incluindo a acadêmica, a artística ou a psicomotora. Por conta disso, torna-se necessário receber atendimento educacional especializado, conforme exposto na Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), para oferecer uma suplementação curricular, tendo em vista possibilitar o desenvolvimento de suas potencialidades (ARANTES-BRERO, 2020).

De acordo com o Censo Escolar 2020, há no Brasil 24.424 alunos matriculados na Educação Especial com perfil de AH/SD e, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 5% da população possui algum tipo de AH/SD (SOUZA L, 2021).

Há de se considerar que o número pode ser maior do que o constatado até o momento e que há a possibilidade de muitos desses indivíduos desconhecerem suas potencialidades, chegando à vida adulta sem terem tido a oportunidade de um atendimento especializado, acarretando prejuízos à sua formação e ao seu desenvolvimento.

Isso ocorre, entre outros fatores, devido à característica de assincronia apresentada por esses indivíduos, que diz respeito a um desenvolvimento cronológico não linear, de ordem psicomotora, intelectual e afetiva, que acarreta uma sensação de descompasso (OUROFINO e GUIMARÃES, 2007 *apud* ARANTES-BRERO, 2020). As AH/SD podem estar associadas a deficiências ou déficits em outras áreas de desenvolvimento, sendo denominadas dupla excepcionalidade.

Alencar (2007b *apud* ARANTES-BRERO, 2020) aponta que, no Brasil, a superdotação é vista como um fenômeno raro, por isso causa espanto e curiosidade, além do fato de existirem muitas ideias erradas no pensamento popular sobre esta questão.

Um dos maiores pesquisadores da AH/SD define o conceito com base na teoria dos Três Anéis; indica a existência de três componentes no comportamento do superdotado e destaca a possibilidade de influência exercida pelos fatores familiares, ambientais e educacionais:

Renzulli (1977) define AH/SD, baseado em sua teoria dos Três Anéis, que são: habilidades acima da média; comprometimento com a tarefa e criatividade. A interseção destes três componentes é o que caracteriza o comportamento superdotado. Renzulli (1998) aponta que, além do Modelo dos Três Anéis, outros fatores devem ser considerados, pois podem explicar por que algumas pessoas apresentam comportamentos de superdotação em certos momentos e/ou determinadas circunstâncias, destacando alguns fatores ambientais e familiares. Entre eles estão as características dos pais ou da família, o nível socioeconômico, a escolaridade e um ambiente estimulador presente desde a infância. Segundo Renzulli (1977, 1998), o ambiente educacional formal em que a criança foi exposta é determinante para a manifestação e o desenvolvimento da AH/SD (OLIVEIRA AP, et al., 2020, p. 2).

4

De acordo com Renzulli JS (2014), existem duas categorias de superdotação: a superdotação escolar ou acadêmica e a superdotação criativo-produtiva.

A superdotação acadêmica é mais facilmente medida por testes de inteligência e/ou de habilidades cognitivas e, por essa razão, é mais frequentemente usada para identificação. Na superdotação criativo-produtiva, a ênfase é colocada no “desenvolvimento de pensamentos, soluções, materiais e produtos originais, propositadamente desenvolvidos para impactar uma ou mais audiências” (p. 231), que pode estar presente em qualquer das atividades humanas. Nesse tipo de superdotação, a pessoa é levada a utilizar seu pensamento para produzir novas ideias, passando de simples consumidor para produtor de conhecimento (OLIVEIRA AP, et al., 2020, p. 2).

A Teoria das Inteligências Múltiplas, desenvolvida por Howard Gardner, explica a inteligência como a capacidade de resolver problemas e de elaborar produtos que tragam certo impacto a um ambiente ou comunidade. Além disso, a teoria proposta por Gardner propõe a existência de diferentes inteligências, como: linguística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinestésica, interpessoal, intrapessoal, naturalista e existencial. E sugere a aplicação de diferentes metodologias para estimular e potencializar as habilidades por meio de um ensino inovador e de atividades que favoreçam a aplicação dessas inteligências (GARDNER H, 1994).

Segundo Renzulli (1998 *apud* VIRGOLIM A, 2021), a superdotação e o talento possuem componentes genéticos e ambientais. Para Virgolim (2019), a superdotação é algo genético e inato da inteligência e da personalidade humana, sendo as altas habilidades referentes a aspectos moldados, modificados e enriquecidos pelo ambiente, que podem ser adquiridos e aprendidos, recebendo influência ambiental da família, da escola e da cultura.

Virgolim A (2021) cita os trabalhos de Lovecky (1993), Hirsch (2000) e Virgolim (2020) para mencionar que a superdotação está presente em todas as classes sociais e etnias e pode aparecer junto a deficiências sensoriais, físicas, intelectuais, de aprendizagem e a outros transtornos do desenvolvimento.

A revisão de dissertações e teses sobre AH/SD desenvolvida por Oliveira AP, et al. (2020) revela que as pesquisas sobre a temática estão relacionadas às áreas de Educação e Psicologia, mas que o número de participantes é pequeno e a quantidade de estudos é considerada pelas autoras como incipiente e recente. Os estudos versam sobre a criança na idade escolar, professores, coordenadores de licenciaturas, alunos universitários e acadêmicos idosos no ensino superior. Percebe-se que os estudos não abordam o adulto no âmbito laboral, o que demonstra a relevância desta pesquisa.

Com base nas leituras realizadas, definiu-se para este estudo o seguinte problema a ser investigado: trabalhadores com AH/SD sentem-se diferentes, de certa forma incompreendidos pelos seus gestores e colegas de trabalho?

Supõe-se que, no contexto organizacional, por conta da desinformação social com relação à AH/SD, os trabalhadores com esse diagnóstico sentem-se diferentes, mal compreendidos pelos gestores e colegas de trabalho, por vezes sem possibilidades de desenvolver ou aplicar suas habilidades e competências, restringindo sua criatividade devido a um trabalho por vezes repetitivo, mecanizado e rotineiro. Por desconhecerem as características dos

superdotados, os gestores deixam de oportunizar aos trabalhadores situações que favoreçam o desabrochar desses talentos. No mundo corporativo, embora o discurso esteja ancorado na busca por autonomia e liberdade de criação, na prática ocorre a cobrança pelo cumprimento de projetos dentro de prazos pré-estabelecidos. Esse processo objetivado e maçante presente no contexto organizacional acaba por sufocar o trabalhador, gerando nele insatisfação e a sensação de ser diferente ou incompreendido dentro do seu ambiente de trabalho.

**Objetivo geral:** identificar a percepção de trabalhadores identificados com AH/SD quanto ao diagnóstico, ao papel da rede de apoio, à inclusão ao trabalho e às possibilidades e/ou dificuldades de aplicação de suas competências.

**Objetivos específicos:** entender a percepção de trabalhadores diagnosticados com AH/SD quanto ao processo de diagnóstico; mostrar a percepção dos entrevistados sobre o papel e a importância da rede de apoio para a compreensão e o manejo do fenômeno; captar aspectos relacionados à percepção dos entrevistados sobre o ingresso no mercado de trabalho e a manutenção da empregabilidade; e elencar, de acordo com a percepção dos participantes, quais são as principais possibilidades e/ou dificuldades de aplicação de suas competências profissionais no ambiente laboral.

## MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória, tendo como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica e de campo, de abordagem qualitativa, com embasamento na Teoria das Inteligências Múltiplas. Para a coleta de dados, utilizou-se a técnica de entrevista, sendo o instrumento de pesquisa desenvolvido pelas pesquisadoras, denominado “Roteiro de Entrevista para trabalhadores identificados com AH/SD”. O objetivo do estudo consistiu em investigar a percepção de trabalhadores com AH/SD quanto ao processo de identificação, ao papel da rede de apoio, à inclusão ao trabalho e às possibilidades e/ou dificuldades de aplicação de suas competências.

O Comitê de Ética aprovou a pesquisa sob o nº do parecer 5.750.460 e CAAE 61478622.1.0000.5379. Após a aprovação, iniciou-se a fase de recrutamento dos participantes.

Os participantes foram recrutados pelas redes sociais, por meio dos grupos de apoio das pesquisadoras (Facebook e Instagram), com idade entre 21 e 65 anos, atuantes no mercado de trabalho formal, independentemente de sexo, formação profissional e ocupação. Foram

identificados seis participantes; por meio do Facebook, foi realizado o primeiro contato entre participante e pesquisador assistente, sendo encaminhado o link do *Google Forms* para acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Mediante o aceite de participação, procedeu-se à fase de coleta de dados, ocasião em que foram agendados data e horário individuais para a entrevista pelo *Google Meet*, por videoconferência, com duração média de 50 minutos. As entrevistas não foram gravadas; as falas foram transcritas para um editor de texto durante a entrevista, sendo as respostas confirmadas junto aos participantes. Ressalta-se que foi garantido aos participantes o sigilo dos dados.

O método de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977) foi empregado para analisar os dados obtidos, por meio da categorização das respostas, apresentadas por meio de tabelas, quadros e citações, sem preocupação estatística, visando à discussão dos resultados e às conclusões deste estudo. A correção dos instrumentos de pesquisa inicia-se pelos dados de identificação, seguidos pelas questões específicas, sendo os dados categorizados considerando a similaridade das respostas. As categorias descritivas, apresentadas no Quadro 1, foram definidas com base nos depoimentos dos participantes.

**Quadro 1** – Categorias descritivas para análise dos dados

7

| Categoria     | Descrição                                                  |
|---------------|------------------------------------------------------------|
| CATEGORIA I   | Percepção sobre o processo de identificação                |
| CATEGORIA II  | Percepção sobre a rede de apoio                            |
| CATEGORIA III | Mundo do trabalho: inserção, possibilidades e dificuldades |

**Fonte:** Scarelli, 2023.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Categoria I – Percepção sobre o processo de identificação

As informações relacionadas à Categoria I – Percepção sobre o processo de identificação são apresentadas por meio das Tabelas 1 e 2, seguidas dos comentários.

**Tabela 1** – Identificação dos participantes: gênero, idade, estado civil, filhos e escolaridade

| Participantes  | Gênero                               | Idade (anos) | Estado civil | Filhos e quantidade      | Escolaridade                                                   |
|----------------|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------|
| P <sub>1</sub> | Feminino                             | 58           | Solteira     | Não                      | Mestranda                                                      |
| P <sub>2</sub> | Feminino                             | 28           | Casada       | Não                      | Especialista em Gestão Escolar e Mestranda em Educação Escolar |
| P <sub>3</sub> | Masculino                            | 38           | Solteiro     | Não                      | Mestre e Doutorando                                            |
| P <sub>4</sub> | Feminino                             | 29           | Solteira     | Não                      | Graduanda                                                      |
| P <sub>5</sub> | Feminino                             | 45           | Casada       | Sim (1 filho/a, 8 anos)  | Especialista                                                   |
| P <sub>6</sub> | Feminino                             | 35           | Casada       | Sim (1 filho/a, 15 anos) | Mestranda                                                      |
| TOTAL          | Seis participantes adultos com AH/SD |              |              |                          |                                                                |

**Fonte:** Scarelli, 2023. [P] corresponde a “Participante”.

A pesquisa de campo possibilitou a entrevista com seis trabalhadores identificados com AH/SD, com idade entre 28 e 58 anos, atuantes no mercado formal de trabalho, englobando os sexos masculino e feminino e formação profissional e ocupação diversas.

**Tabela 2** – Identificação dos participantes: formação profissional, cargo, área e tempo de trabalho, jornada e cidade.

| Participantes  | Formação profissional | Cargo exercido atualmente       | Área e tempo de trabalho atual                                                  | Horário de trabalho | Carga horária semanal | Cidade em que reside |
|----------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|
| P <sub>1</sub> | Arquiteta e Psicóloga | Profissional liberal e autônoma | Mentora para pessoas com AH e identificação em adultos (tempo não identificado) | 12 horas            | 72 horas              | Campinas/SP          |
| P <sub>2</sub> | Pedagoga              | Professora                      | Educação (2 anos)                                                               | 4 horas             | 20 horas              | Bauru/SP             |



|       |                                               |                                                                                     |                                                                                  |          |          |                           |
|-------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------------------------|
| P3    | Químico,<br>Ciências e<br>Psicólogo           | Professor                                                                           | Docência (15 anos)                                                               | 10 horas | 60 horas | Monte Azul<br>Paulista/SP |
| P4    | Letras,<br>Português e<br>Literatura          | Estudante e<br>Estagiária em<br>mediação de<br>leitura e<br>assessoria<br>acadêmica | Estudante e Estagiária<br>(4 meses)                                              | 15 horas | 20 horas | Rio de Janeiro/RJ         |
| P5    | Psicóloga                                     | Autônoma                                                                            | Clínica para pessoas<br>com AH/SD e<br>capacitações na área<br>escolar (21 anos) | 12 horas | 60 horas | Santa Maria/RS            |
| P6    | Pedagoga                                      | Psicopedagoga                                                                       | Consultório e Escola –<br>Ed. Infantil e<br>Alfabetização (10 anos)              | 8 horas  | 40 horas | Alegrete/RS               |
| TOTAL | Seis<br>participantes<br>adultos com<br>AH/SD |                                                                                     |                                                                                  |          |          |                           |

**Fonte:** Scarelli, 2023.

Quando questionados sobre a identificação de AH/SD, as respostas indicam que a possibilidade de dificuldade no processo de identificação é recorrente, geralmente ocorrendo após os 18 anos, com predominância da idade adulta, marcada por escassez de explicações sobre o significado [P1]. Percebe-se a presença de dupla excepcionalidade associada à AH/SD [P1, P2 e P4]. Os participantes P2 e P3 passaram por avaliações com duração entre dois e três meses, incluindo a aplicação de testes psicológicos.

Primeiro, fui diagnosticada com TDAH e tomei Ritalina a vida toda; na faculdade de psicologia, uma professora me aconselhou a fazer o teste de AH/SD no ano de 2013. Contudo, a neuropsicóloga não tinha conhecimento, mas, mesmo assim, me passou uma avaliação neuropsicológica e o resultado foi AH/SD; porém a profissional não explicou o que era e nem fez encaminhamentos. O laudo veio escrito que eu me achava diferente dos pares e tinha a percepção de ser melhor que os outros. [P1]  
Na graduação em pedagogia havia um grupo de pesquisa para identificar os estudantes, pois existia na grade uma matéria sobre educação especial. Nesse sentido, fui convidada a participar como voluntária do estudo e fui submetida, por um período de três meses,

a testes sobre habilidades interpessoais e raciocínio. Ao receber o diagnóstico, fiquei decepcionada, pois, aos 18 anos, fui diagnosticada com transtorno bipolar; portanto, era mais um rótulo. [P2]

Para mim, foi bastante esclarecedor e um norte para estudar mais sobre o assunto. Fui identificado durante a pandemia do Covid-19, por meio de encontros e testes, por um período de dois meses de avaliação. [P3]

Minha identificação ocorreu neste ano, 2023, pela psicóloga. Faço faculdade e meus professores notaram algo em mim. Logo, fui identificada com AH/SD e diagnosticada com TDAH. Eu sempre desconfiei de algo, mas nunca havia procurado ajuda ou esclarecimento. Minha família sempre me considerou figura de referência pela inteligência, pois comecei a ler com quatro anos, faço pinturas e escrevo poesia. Também tenho facilidade com administração e escrevi, no primeiro semestre da faculdade, o primeiro artigo científico. Minha AH/SD está voltada para linguagem e inteligência espacial. [P4]

O processo de identificação foi libertador; a avaliação foi fundamental para o meu respeito próprio, assim como para a compreensão e o reconhecimento pela pessoa que eu sou. [P5]

Antes do processo de identificação, eu era muito incompreendida, não entendia meus próprios padrões. Neste ano, 2023, busquei uma especialista no assunto e foi de suma importância para o meu autoconhecimento. [P6]

Verifica-se que os participantes P1, P2 e P4 descobriram as AH/SD na graduação. P1 e P4 foram investigar por meio da observação de professores, e P2 foi submetido a uma avaliação por meio de um convite de grupo de estudos na graduação. A autora Lima (2011) descreve um pequeno grupo de professores universitários que identifica as características e os comportamentos dos alunos superdotados, visando estratégias pedagógicas para o aluno.

10

Para os participantes P3, P5 e P6, a identificação das AH/SD foi esclarecedora e libertadora por gerar o autoconhecimento. Pérez SGPB (2008) expõe que as características das AH/SD estão presentes na vida adulta; entretanto, são percebidas pelo conjunto social como qualidades ou defeitos. Todavia, o processo de identificação de superdotados adultos torna-se um alívio para o seu reconhecimento. Os estudos de Pérez SGB e Freitas SN (2012) sobre a identificação de mulheres com AH/SD na vida adulta apontam esse processo como fator inerente à aceitação e à construção de uma identidade positiva.

Contudo, o P2 sentiu-se decepcionado, pois explicou que seria mais um rótulo, uma vez que já havia sido diagnosticado com transtorno bipolar aos 18 anos. Em face do exposto, Rangni RA e Costa MPR (2014) afirmam que os sujeitos com AH/SD dispõem de distintos estigmas, por exemplo, o de serem problemáticos ou antissociais, em razão do contexto em que estão inseridos, como a escola, decorrentes de dificuldades comportamentais e sociais.

O processo de identificação do P1 não foi explicativo, visto que a profissional não desfrutava de conhecimento sobre as AH/SD, assim como não fez os devidos

encaminhamentos. Destaca-se que a atuação direcionada especificamente à identificação é insuficiente para a pessoa avaliada, que necessita compreender, reconhecer, aceitar e valorizar as AH/SD nos diferentes contextos de que participa. Pérez SGPB (2008) explica que as pesquisas realizadas tendem a focar na compreensão de diferentes aspectos da identificação e do atendimento, em especial de crianças e adolescentes, e que, por isso, desenvolve estudo sobre o processo de construção da identidade e o desenvolvimento da pessoa adulta com AH/SD, embasado nos conceitos de inteligência de Gardner (1993, 2000) e de superdotação de Renzulli (1975, 1986), entre outros autores. Os resultados desse estudo revelaram que a construção sadia da identidade nessa população está vinculada à representação apresentada por seus familiares, professores e pela sociedade sobre as AH/SD e, principalmente, pela representação que a própria pessoa assume sobre as AH/SD e sobre as pessoas assim identificadas. Nesse sentido, para Pérez SGPB (2008), quanto maior for a interseção do reconhecimento, da aceitação e da valorização das AH/SD e das pessoas com AH/SD nos contextos pessoal, familiar, escolar e social, mais sadia será a construção de sua identidade; por conta disso, propõe a identificação e o atendimento dos adultos com AH/SD e sugere estratégias no âmbito universitário e no ambiente laboral.

## **Categoria II – Percepção sobre a rede de apoio**

Com relação à Categoria II – Percepção sobre a rede de apoio, a família e os amigos são citados pelos participantes como suporte no processo de identificação das AH/SD e no desenvolvimento de habilidades. Os resultados das entrevistas são apresentados por meio de citações e discutidos com base na literatura científica. Com relação à família como rede de apoio, cinco participantes consideram-na importante para o processo de compreensão e manejo das características inerentes às pessoas com AH/SD, exceto o P<sub>3</sub>.

Sim, acredito que é fundamental a família conhecer e agir, assim como explicar e instruir a criança. No meu caso, eu fui criada como qualquer criança; minha mãe também era superdotada e não sabia. Meu pai possui 92 anos e não compreende este fenômeno. [P<sub>1</sub>]

Sim, acredito que seja importante para entender os familiares, assim como os amigos também são uma rede de apoio. [P<sub>2</sub>]

Não; no meu caso, como descobri na fase adulta, não faz tanta diferença: eles apoiam, mas não necessitam ajudar nesse momento. Se eu fosse criança, era necessária e imprescindível a ajuda familiar. [P<sub>3</sub>]

Sim. Se a minha família tivesse percebido antes, eu teria explorado minhas habilidades desde cedo, assim como teria entendido o meu lugar no mundo sem precisar de um grupo para me encaixar. [P<sub>4</sub>]

Sim, pois uns compreendem os outros. Antes de ser identificada, sofri muito com relacionamentos na adolescência, sofri transtornos alimentares e abuso de álcool. [P5]  
Sim, pois a minha identificação veio através da minha filha, porque procurei ajuda para ela. A família pode esclarecer e instruir as crianças para um crescimento saudável. Meu marido também possui indícios, mas ainda não procurou um especialista para realizar a avaliação. [P6]

Os entrevistados (P1, P2, P4, P5 e P6) expõem que a família é uma importante rede de apoio, afirmando a relevância de conhecer o fenômeno das AH/SD, perceber as características comportamentais da pessoa com AH/SD e buscar auxílio profissional. Destaca-se que o P2 acrescenta à rede de apoio, além da família, os amigos. Sobre esse aspecto, segundo Pérez SGPB (2008), podem ser encontradas, dentro do ambiente familiar, três situações distintas: a família percebe as diferenças das pessoas com AH/SD e as valoriza; a família percebe as diferenças, mas não as reconhece, não as valoriza ou as esconde; ou a família supervaloriza as diferenças e desenvolve altas expectativas sobre a pessoa, exigindo elevado desempenho.

Como Novaes (2000) afirma, a dificuldade de serem aceitas pelos outros é uma dificuldade que as PAH/SD enfrentam. Uma forma de minimizar esse dilema provocado pelo assincronismo e pela ambivalência em relação à identidade como PAH/SD é estabelecer relações sociais e/ou afetivas nas quais essa identidade possa ser mostrada, compartilhada e/ou compreendida. A família e os amigos são alguns dos pilares desse suporte (PÉREZ SGPB, 2008, p. 168).

Ao se referir às famílias como rede de apoio, Pérez SGPB (2008, p. 20) aponta uma importante questão: famílias provenientes de “classes sociais desfavorecidas não possuem condições de oferecer alternativas de desenvolvimento” para atender às necessidades das pessoas com AH/SD. Por ter sido identificado com AH/SD na vida adulta, o P3 desconsidera a família como importante rede de apoio, pois, no seu caso, não fez diferença; entretanto, destaca que, se fosse identificado com AH/SD na infância, isso seria relevante. Percebe-se que as relações afetivas estabelecidas entre a pessoa com AH/SD e seus familiares e amigos exercem um papel relevante de suporte no processo de construção da identidade e de desenvolvimento da pessoa identificada com AH/SD (PÉREZ SGPB, 2008).

### **Categoria III – Mundo do trabalho: inserção, possibilidades e dificuldades**

A Categoria III – Mundo do trabalho: inserção, possibilidades e dificuldades engloba três aspectos diferentes, que serão analisados separadamente. Primeiramente, abordam-se aspectos referentes à inserção no trabalho por pessoas identificadas com AH/SD.

## Inserção no mundo do trabalho

Foi solicitado aos participantes relatar como foi ou tem sido o seu ingresso no mercado de trabalho e a manutenção de sua empregabilidade, com o intuito de identificar a possibilidade de aplicação de habilidades e competências, dificuldades ou limitações.

Posso dizer que foi um caos. Comecei a faculdade de arquitetura e, nos estágios, aquilo era maçante e metódico, não tinha sentido para mim. Após isso, fui para a Europa procurar respostas, mas voltei do mesmo jeito. Sou tradutora técnica em inglês e espanhol e, com isso, sempre fui recrutada e contratada pelas empresas, mas era um ciclo que sempre se repetia, pois sempre era demitida ou pedia demissão. O ambiente organizacional me adoecia, não gosto de almoçar em grupo e meus chefes sempre estavam pedindo para que isto acontecesse. Os assuntos com as colegas de trabalho eram divergentes, elas não estavam interessadas nos meus assuntos e as conversas cotidianas das minhas colegas também não me ofertavam nenhum benefício. Ademais, com a identificação, o interesse em melhorar o mundo, por meio do meu consultório, me trouxe autoconfiança e ousadia. É uma área desafiadora, gosto de estudar e criar. [P1]

Antes do concurso público era muito difícil, pois, como era contratada, sentia a necessidade de produzir e, com isto, as pessoas deixavam tudo para mim. Na pandemia do Covid-19, sofri com o *Burnout*, pois coordenava uma escola privada e tudo se resumia em competitividade. O concurso público é seguro e as pessoas gostam de mim, me escutam e pedem ajuda; a escola é unida e eu gosto deste ambiente. [P2]

Na minha opinião, foi fácil; comecei a lecionar aula de inglês em uma escola privada. Após isso, prestei um concurso público da câmara e passei, local onde estou até hoje. Com a formação em química e ciências, passei a lecionar nas escolas e, com indicações, outras instituições me procuraram. Com a formação em psicologia, atualmente atuo nas universidades. [P3]

A inserção é difícil, pois as pessoas percebem a sua inteligência e te colocam para realizar todas as tarefas. No meu emprego anterior, como auxiliar administrativo de uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA), colocavam-me para resolver problemas de computador e informática, o que não era a minha função e não gostava de fazer. A manutenção do emprego é difícil pela sobrecarga de trabalho. [P4]

Antes trabalhava como psicóloga clínica, mas não gostava. Após a identificação, passei a trabalhar apenas com este público; minha agenda é lotada e tem filas de espera. [P5]

O mercado de trabalho para nós é difícil, pois o nosso ritmo é divergente, o grupo tem dificuldades em aceitar nossas ideias e soluções, assim como os chefes veem isso como uma afronta. [P6]

Entende-se que os participantes P1, P2, P4 e P6 evidenciam que a inserção no mercado de trabalho formal é difícil, como afirma o P1, para quem a inserção foi um caos; P1 e P2 mencionam que os empregos contratados são de difícil manutenção da empregabilidade, devido à dificuldade de relacionamento interpessoal ou à sobrecarga de trabalho, respectivamente. Os participantes P4 e P6 relatam a dificuldade de inserção no trabalho: P4 reafirma a questão da sobrecarga de trabalho, mencionada por P2, e P6 indica as divergências com o grupo e com os chefes. O participante P3 não relata dificuldades: no início lecionava aulas de inglês, depois foi aprovado em concurso público, onde permanece até o momento, acumulando a atividade de

docente em escolas e universidades. O P5 não menciona dificuldades nem facilidades, mas explica que, no início da carreira, atuou como psicóloga clínica, mas não gostava, e que, ao ser identificada com AH/SD, redirecionou sua carreira ao atendimento dessa população, o que lhe trouxe satisfação.

Partindo do princípio de que o trabalho é fundante do ser social, considera-se importante refletir sobre a importância do trabalho para as pessoas, em especial na idade adulta, e sobre as experiências advindas desse processo. Pérez SGPB (2008) traz uma afirmação muito interessante, em que faz uma analogia entre as atividades escolares na infância e adolescência e as atividades laborais para os adultos:

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 (PÉREZ SGPB, 2008, p. 196).

E acrescenta que, assim como no trabalho há exigência de desempenho, na escola há avaliação do desempenho. Pérez SGPB (2008) indica que, segundo Nauta e Corten (2002), apesar de contarmos com poucas pesquisas sobre o comportamento de superdotados no ambiente laboral, verifica-se que os adultos superdotados frequentemente não conseguem funcionar adequadamente no trabalho, devido a dificuldades de adaptação. “Pesquisas feitas na Holanda por esses e outros autores indicam que, em atividades laborais tradicionais, essas dificuldades podem levar ao absenteísmo e a doenças ocupacionais” (NAUTA e CORTEN, 2002 *apud* PÉREZ SGPB, 2008, p. 196).

De acordo com Marchand A (2022, p. 69), “são muitos os desafios que uma pessoa com AH/SD adulta enfrenta em sua vida profissional. Embora a legislação garanta o encaminhamento para a vida profissional, na prática isso não ocorre”. A fim de analisar a relação da pessoa com AH/SD com o trabalho, Pérez SGPB (2008) sugere examinar a autoavaliação do seu desempenho, a percepção da avaliação dos outros, os sentimentos gerados pelo trabalho em si mesmo e as relações com colegas e superiores.

### **Possibilidades no mundo do trabalho**

Foi requerido aos participantes citar as principais possibilidades de aplicação de suas competências profissionais no ambiente laboral, com a intenção de verificar a presença ou não

dessas oportunidades, tendo em vista o desenvolvimento e a aplicação de suas habilidades e competências.

Centros de Tecnologia de Inovação e Invenção, sendo projetos para criação, processos e métodos, área de qualidade e melhoria. Também sou competente para realizar auditoria em desenvolvimento de pessoas e melhorias. Gosto de trabalhar com situações e pessoas, pois, para as pessoas produzirem coisas excelentes, elas precisam ser excelentes. [P1]

Didática para as crianças, ensinar e colaborar com o ensino dos professores e efetuar pesquisas com professores iniciantes. [P2]

Eu tenho muita paciência, gosto de promover um ambiente de trabalho harmonioso tanto com as pessoas quanto com a produção. [P3]

Sou resolutiva. Gosto de trabalhar com liderança, mas, ao mesmo tempo, com criação e inovação. No meu trabalho anterior, na UPA, realizei um manual de trabalho para os novos auxiliares administrativos, contendo as suas funções e como efetua-las, com acesso facilitado, otimizando o tempo dos funcionários antigos. [P4]

Percepção apurada para reconhecer nos sujeitos os indicadores de AH/SD, assim como a compreensão do funcionamento dos pacientes. Ademais, sou criteriosa e realizo a identificação de AH/SD em 10 sessões. [P5]

Como tenho consultório, eu faço pesquisas e aplico no meu ambiente de trabalho. Entretanto, na escola há coisas que não consigo aplicar e muitas vezes sou contrariada. [P6]

Classificam-se os participantes P1 e P4 na similaridade de aplicação de suas competências em projetos de criação e inovação. Equitativamente, os participantes P2 e P6 trabalham em escolas e especificam desenvolver pesquisas. O participante P5 menciona ter a característica de percepção apurada e criteriosa na identificação de seus pacientes com AH/SD. Em relação aos relacionamentos interpessoais, o participante P3 foi o único que afirmou ter paciência e promover um ambiente de trabalho harmonioso.

Conforme Silva-Schröder C (2020), muitas pessoas com AH/SD, mesmo participando da educação escolar formal e da vida social e familiar, vão da infância à vida adulta sem a oportunidade de passar por um processo formal adequado de identificação, mais amplo e multidisciplinar, com condições de identificar habilidades e características de AH/SD, ingressando no mercado de trabalho submetidas, portanto, a uma condição de invisibilidade. O mercado de trabalho, por sua vez, tem, em geral, dificuldade para perceber, aceitar e incluir as diferenças apresentadas por essa população em todas as suas expressões, conduzindo à manutenção ou à ampliação dessa situação de invisibilidade da pessoa com AH/SD. A falta de visibilidade prejudica potencialmente as discussões sobre esse tema dentro das organizações e afeta profissionalmente as pessoas com AH/SD em diferentes níveis, pois algumas sentem-se inadequadas, pouco aceitas e pouco acolhidas, situações que podem desencadear o



desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão e transtorno obsessivo-compulsivo, os quais não são característicos exclusivos de pessoas com AH/SD. Diante dessa situação, questões relacionadas à saúde do trabalhador entrariam em pauta. As empresas perdem muito por não identificar e potencializar a criatividade, a curiosidade e a inovação em pessoas com AH/SD.

### Dificuldades profissionais no mundo do trabalho

Os participantes foram instruídos a citar as principais dificuldades de aplicação de suas competências profissionais no ambiente laboral, para compreender os aspectos considerados prejudiciais ao ingresso e à permanência no trabalho.

As principais dificuldades são as barreiras atitudinais, pois, nas organizações, as pessoas requerem que todos sejam iguais. Também possuía problemas em relação às minhas férias, pois sou solteira e meu aniversário é em janeiro, mês em que sempre pedi férias; porém, meus chefes sempre diziam que os colaboradores com esposa e filhos tinham preferência para marcar as férias, o que me deixava inconformada. [P1]

A minha equipe de trabalho já sabe que tenho AH/SD; a minha diretora possui uma visão diferenciada, porém meus colegas professores subestimam os alunos e acreditam que os meus conteúdos são difíceis para a idade, sendo que o meu plano de aula é igual; entretanto, sempre acrescento algo para incentivar a busca ativa do conhecimento pelos alunos. [P2]

Em todos os lugares em que trabalhei, a maior dificuldade é as pessoas entenderem as minhas ideias e o meu fluxo de pensamento para as soluções. Logo, até as pessoas ganharem confiança e permitirem as minhas ações, é um processo. [P3]

Minhas maiores dificuldades são sociais e em relação às amizades, pois os interesses são divergentes. Na época da escola, sofri *bullying* pela minha cor e pela inteligência, porém sempre me relatei de forma amigável com todos os professores. Outra dificuldade atual que preciso lidar é que fico em estado de irritação quando meus colegas não aceitam as minhas ideias. [P4]

Antes da identificação, eu trabalhava em empresas e tinha dificuldades de relacionamento com pessoas que não trabalhavam com qualidade e não compreendiam por que as pessoas tinham dificuldade com matemática. Atualmente, minha única dificuldade é o meu perfeccionismo. [P5]

Como trabalho na escola, tenho pessoas superiores e a minha dificuldade é aceitar o que as pessoas irão me colocar para fazer. [P6]

Identifica-se que as maiores dificuldades dos participantes para a aplicação de suas competências são os relacionamentos interpessoais. Conforme explica o participante P1, as barreiras atitudinais são as principais dificuldades nas organizações, devido à exigência de que os colaboradores sejam iguais. O P2 menciona que os seus colegas professores questionam o plano de ensino e/ou de aula, considerando os conteúdos difíceis aos alunos, apesar de estarem cientes de que os planos de aula são iguais para outros professores que trabalham com a mesma série, e que o P2 apenas acrescenta situações que incentivem a busca ativa do conhecimento pelo



aluno. O P3 afirma que, em todos os lugares em que trabalhou, precisou de um tempo para que as pessoas aceitassem com facilidade as suas ideias e soluções. Os participantes P4 e P5 relatam a maior dificuldade nos relacionamentos sociais e nas amizades; P4 explica que, quando suas ideias são refutadas, sente-se irritado. E o P6 menciona que sua principal dificuldade é aceitar o que seus superiores hierárquicos lhe propõem para efetuar no trabalho.

De acordo com Nauta e Corten (2002 *apud* PÉREZ SGPB, 2008), pessoas com AH/SD tendem a buscar cargos de assessoria, profissões que lhes permitam desenvolver a criatividade, além de especialidades direcionadas às áreas legal, médica, tecnológica, educacional, de relações públicas e jornalismo, ou como autônomos e/ou donos do seu próprio negócio. Essa colocação foi confirmada nesta pesquisa, pois, dos seis participantes, P1 e P5 são profissionais liberais e/ou autônomas, P6 possui consultório próprio e é concursada na Educação Infantil, sendo P2 e P3 também concursados, na Educação.

Apesar de os participantes terem encontrado um lugar apropriado para trabalhar, isso não os torna imunes às adversidades encontradas nas relações interpessoais. Pode-se inferir que tais dificuldades advêm da falta de informação sobre as características e necessidades das pessoas com AH/SD. Essas pessoas possuem características específicas quanto às habilidades cognitivas e às necessidades educacionais, aspecto de maior interesse dos estudos. Porém, deve-se atentar para a dimensão socioemocional e para características provenientes do perfil afetivo-emocional identificado nessa população, dentre as quais está o perfeccionismo (conforme mencionado por P5).

Além disso, Terrassier (1997 *apud* ALENCAR EMLS, 2007, p. 375) analisa o desenvolvimento heterogêneo de diferentes pessoas com AH/SD devido à “dissincronia de ordem interna”, ou seja, aos “diferentes ritmos de desenvolvimento que podem ser observados entre as áreas intelectual, psicomotora, linguística e afetivo-emocional”. Diferentes dimensões do desenvolvimento humano devem ser consideradas ao lidar com pessoas com AH/SD, sejam elas de ordem intelectual, social (família, amigos, trabalho) e emocional. Percebem-se alguns problemas que merecem atenção, como, por exemplo, a demora na identificação das AH/SD e o quanto essa morosidade traz de prejuízos à pessoa que, durante seu crescimento e desenvolvimento, se sente diferente, não acolhida e incompreendida, seja pelo fato de seu fluxo de pensamento ser mais rápido, seja por ser exageradamente solicitada, sentindo-se sobrecarregada por atividades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que os participantes têm a percepção de que possuem dificuldade no percurso acadêmico e no trabalho, em especial quanto aos relacionamentos interpessoais, pois as atividades propostas pelos pares, em geral, não lhes interessavam e, devido a possuírem um fluxo de pensamento rápido, observam que as pessoas não conseguem acompanhar suas ideias, além de sobrecarregá-los com tarefas.

Conclui-se que, no período que antecede a identificação das AH/SD, os participantes indicam a percepção de serem diferentes das outras pessoas, sentindo-se incompreendidos tanto na área da educação formal quanto na inserção ao trabalho, faltando-lhes a oportunidade de expressar suas habilidades e criatividade, o que causa a sensação de estarem sendo cerceados.

Pode-se inferir que há desconhecimento e mitos que circundam essa temática na sociedade, que podem ser dirimidos a partir de estudos e da divulgação dos resultados. Há necessidade de orientar a família, as instituições de formação acadêmica formal e as organizações sobre a presença de pessoas com AH/SD e sobre suas necessidades nas distintas esferas, intelectual, social e emocional. O aconselhamento familiar é outro fator muito importante para a inserção dessa população na sociedade, a fim de compreender as atitudes discrepantes entre o desenvolvimento intelectual, social e emocional do superdotado.

18

Espera-se que este estudo suscite o interesse pela investigação das AH/SD em adultos no contexto organizacional, para reduzir preconceitos e ampliar os conhecimentos científicos sobre esse fenômeno, contribuindo para que empresas e gestores possam oferecer a esses profissionais adaptações ao ambiente laboral e oportunidade de expressão e enriquecimento de suas competências.

## REFERÊNCIAS

1. ALENCAR EMLS. Características sócio-emocionais do superdotado: questões atuais. *Psicologia em Estudo*, 2007; 12(2): 371-378.
2. BARDIN L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
3. BIDART HT, SILVA SANTOS CA. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. *E&G Economia e Gestão*, 2021; 21(60): 114-141.
4. BRASIL. Ministério da Educação; Secretaria de Educação Especial. *Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva*. Brasília: MEC/SEESP, 2008.

5. GARDNER H. Estruturas da mente: a Teoria das Inteligências Múltiplas. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.
6. GOLEMAN D. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
7. MARCHAND A. Altas habilidades/superdotação: desafios na educação básica e no mercado de trabalho. Caderno Intersaberes, 2022; 11(37): 57-74.
8. MARQUES DMC. Aluno com altas habilidades/superdotação: um estudo longitudinal a partir da Teoria das Inteligências Múltiplas. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, 2017.
9. OLIVEIRA AP, et al. Altas habilidades/superdotação no ensino superior: análise de dissertações e teses brasileiras. Psicologia Escolar e Educacional, 2020; 24: 1-7.
10. PAPALIA DE, et al. Desenvolvimento humano. 8. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
11. PÉREZ SGPB. Ser ou não ser, eis a questão: o processo de construção da identidade na pessoa com altas habilidades/superdotação adulta. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008.
12. PÉREZ SGB, FREITAS SN. A mulher com altas habilidades/superdotação: a procura de uma identidade. Revista Brasileira de Educação Especial, 2012; 18(4): 677-694.
13. RANGNI RA, COSTA MPR. Altas habilidades/superdotação e deficiência: reflexões sobre o duplo estigma. Educar em Revista, 2014; (53): 187-199.
14. REMOLI TC, CAPELLINI VMF. Relação entre criatividade e altas habilidades/superdotação: uma análise crítica das produções de 2005 a 2015. Revista Brasileira de Educação Especial, 2017; 23(3): 455-470.
15. RENZULLI JS. The enrichment triad model: a guide for developing defensible programs for the gifted and talented. Mansfield Center: Creative Learning Press, 1977.
16. RENZULLI JS. The three-ring conception of giftedness. In: BAUM SM, REIS SM, MAXFIELD LR (Eds.). Nurturing the gifts and talents of primary grade students. Mansfield Center: Creative Learning Press, 1998; p. 1-25.
17. RENZULLI JS. A concepção de superdotação no modelo dos três anéis: um modelo de desenvolvimento para a promoção da produtividade criativa. In: VIRGOLIM AMR, KONKIEWITZ EC (Eds.). Altas habilidades/superdotação, inteligência e criatividade. Campinas: Papyrus, 2014; p. 219-264.
18. ROCHA KN, et al. Avaliação psicológica e identificação das altas habilidades/superdotação na vida adulta. Aprender – Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação, 2021; (26): 215-230.
19. SASSAKI RK. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

20. SEVERINO AJ. Metodologia do trabalho científico. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
21. SILVA-SCHRÖEDER C. A diversidade invisível: as pessoas AH/SD e a vida profissional – Livro 1: primeiros olhares. Independently Published, 2020.
22. SOUZA L. Mais de 24 mil crianças no Brasil são superdotadas, mostra censo. Agência Brasil, 2021.
23. VIRGOLIM A. As vulnerabilidades das altas habilidades e superdotação: questões sociocognitivas e afetivas. Educar em Revista, 2021; 37: e81543.