

Vieses de Seleção e Acessibilidade Cognitiva: As Barreiras Enfrentadas por Profissionais com TEA em Processos Seletivos na Área de Tecnologia

Selection Bias and Cognitive Accessibility: Barriers Faced by Professionals with ASD in Technology Recruitment Processes

JACIANA REGINA SILVA

Faculdade Unyleya

Resumo: O mercado de Tecnologia da Informação (TI) apresenta alta demanda por profissionais com perfis analíticos, foco em padrões e lógica, características frequentemente associadas a indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Contudo, paradoxalmente, as portas de entrada desse mercado — os processos seletivos — costumam consolidar barreiras invisíveis de acessibilidade. Este artigo apresenta um relato de experiência voltado à análise das etapas de recrutamento digital e dinâmicas de grupo sob a perspectiva da acessibilidade cognitiva. O objetivo é discutir como interfaces saturadas de dados, instruções ambíguas em testes de perfil comportamental e dinâmicas baseadas em padrões neurotípicos geram vieses de seleção que excluem talentos neurodivergentes. Por meio de reflexões fundamentadas em Design Universal e Experiência do Usuário (UX), o estudo propõe alternativas inclusivas para os ecossistemas de Recursos Humanos, tais como avaliações técnicas práticas e assíncronas, entrevistas estruturadas diretas e a aplicação de critérios de acessibilidade digital nas plataformas de recrutamento. Conclui-se que a verdadeira transformação e inovação tecnológica exigem que os processos de atração de talentos sejam tão inclusivos e acessíveis quanto os produtos desenvolvidos pela própria indústria, promovendo o desenvolvimento humano e a equidade no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista. Processos Seletivos. Acessibilidade Cognitiva. Design Universal. Tecnologia da Informação.

ABSTRACT: The Information Technology (IT) market demands professionals with analytical profiles, focus on patterns, and logic—characteristics frequently associated with individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD). Paradoxically, the gateways to this market—recruitment processes and digital selection platforms—often consolidate invisible accessibility barriers. This article presents an experience report aimed at analyzing digital recruitment stages and group dynamics from the perspective of cognitive accessibility. The objective is to discuss how interfaces saturated with data, ambiguous instructions in behavioral profile tests, and dynamics based on neurotypical standards generate selection biases that exclude neurodivergent talent. Through reflections grounded in Universal Design and User Experience (UX), this study proposes inclusive alternatives for Human Resources ecosystems, such as practical and asynchronous technical assessments, direct, structured interviews, and the application of digital accessibility criteria in recruitment platforms. It is concluded that genuine transformation and human development require talent attraction processes to be as inclusive and accessible as the products developed by the industry itself, thereby promoting equity in the corporate environment.

Keywords: Autism Spectrum Disorder. Selection Processes. Cognitive Accessibility. Universal Design. Information Technology.

SILVA, Jaciana Regina. Vieses de Seleção e Acessibilidade Cognitiva: As Barreiras Enfrentadas por Profissionais com TEA em Processos Seletivos na Área de Tecnologia. Educação Sem Distância, Rio de Janeiro, v.6, n.1, outubro. 2026.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de Tecnologia da Informação (TI) tem passado por transformações profundas no século XXI, impulsionado pela necessidade de inovação constante, automação e análise de dados complexos. Nesse cenário, competências técnicas ligadas ao raciocínio lógico rigoroso, ao reconhecimento de padrões, à atenção minuciosa aos detalhes e à capacidade de hiperfoco são altamente valorizadas pelas organizações. Paradoxalmente, embora essas características sejam frequentemente manifestadas por indivíduos dentro do Transtorno do Espectro Autista (TEA), as portas de entrada para esse mercado de trabalho — materializadas nos processos seletivos e plataformas de recrutamento digital — costumam consolidar barreiras invisíveis que excluem sistematicamente esses profissionais.

Atualmente, observa-se um movimento corporativo global voltado à divulgação de políticas de Diversidade e Inclusão (D&I), em que vagas de emprego são amplamente anunciadas como abertas e estendidas a Pessoas com Deficiência (PCD). Contudo, existe uma lacuna substancial entre o discurso institucional de inclusão e a prática metodológica aplicada durante as etapas de seleção. Ao submeter candidatos neurotípicos e neurodivergentes aos mesmos critérios de avaliação padronizados, sem considerar as especificidades de processamento cognitivo e social, os processos seletivos falham em promover a verdadeira equidade. Em vez de mensurar a competência técnica para o desenvolvimento de software ou garantia de qualidade (QA), as dinâmicas tradicionais acabam por avaliar a capacidade do candidato de performar interações sociais sob pressão.

Para o profissional com TEA, a participação em dinâmicas de grupo síncronas ou a resolução de testes comportamentais ambíguos impõe a necessidade do masking — um esforço cognitivo exaustivo voltado a camuflar traços neuroatípicos para simular comportamentos socialmente esperados. De acordo com Attwood (2007), esse processo de camuflagem social exige um monitoramento consciente e constante de regras de interação, o que gera um esgotamento severo. Esse processo demanda uma quantidade monumental de energia física e mental, gerando uma sobrecarga que impede o candidato de demonstrar seu real potencial técnico. Assim, cria-se uma falsa percepção de inclusão: a oportunidade de inscrição é garantida, mas as metodologias de avaliação desconsideram que a mente neurodivergente processa estímulos, instruções e interações de forma distinta, ferindo o princípio da igualdade material.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo analisar as barreiras de acessibilidade cognitiva e atitudinal presentes nos processos seletivos da área de tecnologia, sob a perspectiva de um relato de experiência em transição de carreira. Busca-se discutir como a padronização excludente de plataformas de recrutamento digital e de etapas síncronas afeta profissionais com TEA, propondo caminhos baseados em Design Universal e práticas de equidade para alinhar o discurso corporativo à realidade inclusiva.

2 DESCRIÇÃO DA EXPERIÊNCIA: A JORNADA DE SELEÇÃO SOB A ÓTICA DA NEURODIVERGÊNCIA

A análise das barreiras que impedem a equidade nos processos seletivos da área de tecnologia exige um olhar crítico sobre as ferramentas digitais e as metodologias de triagem utilizadas pelas organizações. A partir da vivência prática em processos de transição de carreira para a área técnica, é possível mapear essas dificuldades em eixos estruturais, evidenciando onde a acessibilidade cognitiva falha.

2.1 As Interfaces e os Testes Automatizados: Gamificação, Ambiguidade e Exaustão

A primeira etapa de muitos processos seletivos contemporâneos ocorre de forma assíncrona, mediada por plataformas de recrutamento digital. Embora essas ferramentas prometam otimizar a triagem por meio de algoritmos e testes padronizados, sua arquitetura frequentemente ignora os princípios básicos de acessibilidade cognitiva e Design Universal.

Um dos principais obstáculos identificados reside na aplicação de testes de perfil comportamental e lógica que utilizam enunciados ambíguos, metáforas complexas ou cenários hipotéticos baseados em convenções sociais neurotípicas. Algumas pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) podem processar a linguagem e as instruções de forma literal e lógica. Essa característica correlaciona-se com a Teoria da Coerência Central Fraca, proposta por Frith (2003), que aponta para uma tendência neurobiológica em focar em detalhes locais e informações explícitas, dificultando a extração imediata de contextos ambíguos ou implícitos. Diante de perguntas do tipo "o que você faria se...", repletas de subjetividade ou duplos sentidos, o candidato autista é submetido a uma sobrecarga cognitiva severa, tentando decifrar a intenção implícita do recrutador em vez de responder à questão em si.

Ademais, os processos de gamificação — testes estruturados em formato de jogos com cronômetros visuais e interfaces saturadas de estímulos sonoros e visuais — podem operar como elementos de exclusão. Em vez de avaliar a capacidade do profissional de estruturar um banco de dados ou automatizar testes de software com precisão, essas etapas mensuram a velocidade de resposta sob estímulo estressor. O resultado é uma exaustão mental prematura que prejudica o desempenho do candidato nas fases subsequentes, evidenciando que a padronização dessas ferramentas funciona, na verdade, como um viés de seleção automatizado.

2.2 Dinâmicas de Grupo e o Custo do Masking: A Ilusão da Avaliação por Competência

Superada a fase de testes automatizados, as etapas síncronas — em especial as dinâmicas de grupo e painéis de negócios — costumam se consolidar como o maior fator de exclusão e desgaste para o candidato com TEA. Historicamente projetadas sob uma perspectiva neurotípica, essas etapas baseiam-se na premissa de que a capacidade de comunicação assertiva, liderança e trabalho em equipe só podem ser validadas por meio de interações sociais rápidas, networking forçado e exposição sob pressão.

Para o profissional neurodivergente, o ingresso nesse cenário exige a ativação imediata do mecanismo de masking (camuflagem social). O candidato precisa empenhar um esforço consciente e monumental para monitorar sua linguagem corporal, forçar contato visual, interpretar nuances não textuais da fala dos demais participantes e simular um padrão de extroversão corporativa considerado "ideal". Esse gerenciamento constante de comportamento ocorre em paralelo à resolução do problema proposto pela dinâmica, gerando uma divisão prejudicial de foco.

O custo cognitivo do masking pode ser significativo. Ao término de uma dinâmica de grupo, o profissional com TEA frequentemente enfrenta um estado de exaustão profunda, burnout crônico ou mesmo shutdown (retraimento total por sobrecarga sensorial e cognitiva). O paradoxo reside no fato de que essas etapas anulam o princípio da equidade: avalia-se o desempenho social do indivíduo em detrimento de suas reais competências técnicas. Um excelente desenvolvedor de software ou analista de garantia de qualidade (QA) pode ser sumariamente desclassificado em uma dinâmica simplesmente porque o formato do teste penaliza suas características naturais de comunicação direta, foco e linearidade.

2.3 A Lacuna entre o Discurso e a Prática: A Universalidade das Barreiras de Acesso

Ao analisar o fenômeno da exclusão, percebe-se que as dificuldades apontadas na área de Tecnologia da Informação não se limitam a esse setor. Embora o mercado de TI potencialize o paradoxo — já que busca mentes analíticas, mas as barra na entrada —, o modelo de recrutamento baseado em plataformas saturadas e dinâmicas predominantemente comportamentais tornou-se recorrente no ambiente corporativo, replicado de forma generalizada independentemente da área de atuação.

Existe uma desconexão evidente entre a identidade institucional que as organizações projetam e a realidade prática de seus ecossistemas de Recursos Humanos. As descrições de vagas frequentemente utilizam termos afirmativos direcionados a Pessoas com Deficiência (PCD) — categoria na qual os profissionais com TEA estão formalmente e legalmente respaldados pela legislação brasileira, conforme estabelece a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Contudo, o desenho dos processos seletivos falha ao não oferecer caminhos alternativos de acessibilidade atitudinal e metodológica.

A inclusão resume-se, muitas vezes, ao cumprimento formal de uma abertura quantitativa de inscrições respaldada por lei, mas carece de uma adaptação qualitativa nas etapas de avaliação. O cerne do problema reside no despreparo generalizado das instituições em lidar com profissionais neurodivergentes e com as particularidades que envolvem o funcionamento de seus cérebros. Em muitas plataformas de RH, não há canais claros e seguros onde o candidato possa relatar sua condição e solicitar adaptações razoáveis (como a substituição de uma dinâmica de grupo por uma entrevista técnica estruturada) sem o receio de sofrer discriminação precoce ou eliminação automatizada pelo algoritmo. A ausência dessas salvaguardas perpetua um cenário de "ilusão inclusiva", onde os parâmetros de seleção continuam cobrando conformidade a um padrão neurotípico idealizado.

3 RESULTADOS E REFLEXÕES: Caminhos para a Construção da Equidade

A desconstrução das barreiras cognitivas e atitudinais nos processos seletivos exige que as organizações migrem de uma inclusão puramente formal e quantitativa para uma inclusão

metodológica e qualitativa. A partir das vivências e análises discutidas, emergem diretrizes fundamentais baseadas em Design Universal e Gestão de Pessoas Inclusiva, capazes de reestruturar a porta de entrada do mercado de trabalho para profissionais com TEA. Conforme apontam Story, Mueller e Mace (1998), o Design Universal prevê que produtos e ambientes devem ser projetados para serem utilizáveis por todas as pessoas, na máxima extensão possível, sem necessidade de adaptação ou projeto específico.

Para compreender a dimensão prática e o impacto real das barreiras discutidas, realizou-se um mapeamento quantitativo e qualitativo dos processos seletivos acompanhados durante o período de transição de carreira para a área de tecnologia. Ao todo, foram monitorados 10 processos seletivos de diferentes organizações. Os indicadores de participação e a respectiva retenção do candidato ao longo das etapas avaliativas estão sintetizados na Tabela 1.

Tabela 1 – Mapeamento de Etapas e Retenção em Processos Seletivos

Etapas do processo seletivo	Formato da avaliação	Indicador de presença/inscrição	Taxa acumulada de avanço	Principal barreira observada
Inscrição Inicial	Assíncrono (Plataformas)	100% (10 processos)	100% (10 processos)	Nenhuma (Acessibilidade Formal)
Testes Comportamentais	Assíncrono (Gamificação)	100% (10 processos)	40% (4 processos)	Enunciados ambíguos e sobrecarga visual
Dinâmicas de Grupo	Síncrono (Painel/Negócios)	40% (4 processos)	10% (1 vaga)	Alta carga social e exigência de masking
Entrevista Técnica	Síncrono (Direta)	10% (1 vaga)	10% (1 vaga)	Nenhuma (Foco em competência lógica)

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

A análise dos dados quantitativos da Tabela 1 revela que o maior gargalo de desclassificação e exclusão do candidato com TEA não ocorre nas etapas de validação técnica, mas sim nas fases preliminares que demandam decodificação de subjetividades ou interações síncronas sob pressão.

A primeira transformação necessária reside na substituição ou flexibilização de etapas síncronas de alta carga social — como as dinâmicas de grupo tradicionais — por avaliações técnicas práticas e assíncronas. No ecossistema de Tecnologia da Informação, por exemplo, a validação de competências pode ocorrer de maneira muito mais fidedigna por meio da análise de portfólios técnicos (como repositórios no GitHub), desafios de programação individuais no

tempo do candidato ou testes práticos estruturados (como simulações de casos em Garantia da Qualidade (Quality Assurance, QA)). Essa abordagem neutraliza a exigência do masking social e permite que o profissional neurodivergente demonstre sua capacidade analítica de forma igualitária.

A segunda diretriz aponta para a urgência de capacitação institucional e aplicação de critérios de acessibilidade digital nas plataformas de recrutamento. Atualmente, embora a maioria dos sistemas de Recursos Humanos dê ao candidato a opção de declarar se possui alguma deficiência, observa-se um tratamento desigual e retórico no que tange às diferentes categorias de deficiência. Enquanto existem protocolos e adaptações físicas e sensoriais consolidadas para candidatos pessoas surdas, pessoas com deficiência auditiva ou pessoas com deficiência visual, o processo para profissionais com deficiências que afetam a acessibilidade cognitiva, como o TEA, permanece rigorosamente o mesmo aplicado aos demais candidatos neurotípicos.

Portanto, as empresas de tecnologia que desenvolvem softwares de recrutamento precisam superar essa barreira retórica e reconfigurar seus sistemas para criar linhas alternativas de processos seletivos que considerem, de fato, a necessidades de processamento de informações e comunicação de um candidato neurodivergente. É indispensável a criação de canais de comunicação diretos, transparentes e acessíveis, nos quais o candidato com TEA possa sinalizar suas particularidades e migrar para essa trilha alternativa de avaliação, sem o risco de sofrer vieses de eliminação automatizada. O recrutamento nessa linha alternativa deve ser estruturado com enunciados literais, perguntas diretas e entrevistas lineares, eliminando testes comportamentais ambíguos ou subjetivos e focando estritamente no potencial de entrega profissional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar, por meio de um relato de observação e vivência prática, o distanciamento existente entre o discurso corporativo de diversidade e as barreiras metodológicas reais que profissionais com TEA enfrentam em processos seletivos. Ficou evidente que o modelo hegemônico de recrutamento — excessivamente focado em dinâmicas de autopromoção social e plataformas digitais cognitivamente inacessíveis — opera como um filtro de exclusão que ignora as particularidades do funcionamento cerebral neurodivergente e penaliza talentos qualificados.

Conclui-se que a verdadeira inclusão e o desenvolvimento humano propostos para a sociedade contemporânea exigem um compromisso ético e prático das instituições. O cumprimento da legislação que respalda o TEA como deficiência não deve se esgotar na abertura de vagas, mas sim refletir-se na reestruturação completa das ferramentas de seleção. Somente quando os processos de atração de talentos forem desenhados sob a ótica da equidade e da acessibilidade cognitiva, o mercado de tecnologia — e as corporações de forma geral — conseguirá absorver o potencial inovador da neurodiversidade, tornando os ambientes de trabalho genuinamente inclusivos e diversos.

Declaração de Transparência e Uso de Inteligência Artificial

A autora declara que utilizou ferramentas de Inteligência Artificial Generativa (como modelos de linguagem de grande porte) durante o desenvolvimento deste trabalho. O uso da tecnologia deu-se estritamente como suporte técnico e assistente editorial, englobando o auxílio na estruturação de tópicos, revisão gramatical e refinamento da coesão textual. Ressalta-se que toda a fundamentação teórica, a concepção metodológica, a coleta e análise de dados (Tabela 1) e as reflexões críticas do relato de experiência decorrem de autoria e vivência exclusivas da pesquisadora, que revisou, validou e assumiu total responsabilidade pelo conteúdo final deste artigo.

REFERÊNCIAS

ATTWOOD, Tony. **The complete guide to Asperger's syndrome**. London: Jessica Kingsley Publishers, 2007.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 24 jun. 2026.

FRITH, Uta. **Autism: explaining the enigma**. 2. ed. Oxford: Blackwell Publishing, 2003.

STORY, Molly Follette; MUELLER, James L.; MACE, Ronald L. **The universal design file: designing for people of all ages and abilities**. Rev. ed. Raleigh: Center for Universal Design, North Carolina State University, 1998. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED460554.pdf>. Acesso em: 22 out. 2026.