



# ITINERÁRIO FORMATIVO PARA A INCLUSÃO DE JOVENS APRENDIZES COM TDAH NO MERCADO DE TRABALHO

*FORMATIVE ITINERARY FOR THE INCLUSION OF APPRENTICES WITH ADHD IN THE LABOR MARKET*

*Aldeceles Marinho Alves*



Juazeiro do Norte - CE  
2025



Aldeceles Marinho Alves



# ITINERÁRIO FORMATIVO PARA A INCLUSÃO DE JOVENS APRENDIZES COM TDAH NO MERCADO DE TRABALHO

*FORMATIVE ITINERARY FOR THE INCLUSION OF APPRENTICES WITH ADHD IN THE LABOR MARKET*

Produto Técnico-Tecnológico apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ensino em Saúde do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio – UNILEÃO, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Ensino em Saúde

**Orientador:** Prof. Dr. Marcus Cézar de Borba Belmino



Juazeiro do Norte – CE  
2025



**Título:** Itinerário Formativo para a Inclusão de Jovens Aprendizes com TDAH no Mercado de Trabalho

**Título (inglês):** Formative Itinerary for the Inclusion of Apprentices with ADHD in the Labor Market

**Origem do produto:** Derivado da dissertação do Mestrado Profissional em Ensino em Saúde - UNILEÃO

**Área de conhecimento:** Ensino

**Nível/Contexto de aplicação:** Programas de aprendizagem; empresas parceiras; escolas e instituições formadoras

**Público-alvo direto:** Gestores, instrutores, equipes pedagógicas e profissionais de RH

**Público-alvo indireto:** Jovens aprendizes

**Categoria:** Produto Técnico-Tecnológico (PTT)

**Finalidade:** Sensibilizar e capacitar equipes para inclusão qualificada de aprendizes com TDAH no mercado de trabalho

**Organização do produto:** Guia/itinerário formativo estruturado em cinco módulos

**Registro do produto:** (ISBN ou depósito institucional - a preencher quando obtido)

**Avaliação do produto:** Indicadores de permanência, adaptação, satisfação e cultura organizacional; relatórios periódicos e autoavaliação do aprendiz

**Disponibilidade:** PDF digital de acesso aberto (repositório UNILEÃO, após aprovação da banca)

**Divulgação:** Repositório institucional da UNILEÃO

**Apoio financeiro:** Sem apoio

**URL:** (a preencher após publicação)

**Idioma:** Português (título e resumo também em inglês)

**Cidade:** Juazeiro do Norte - CE

**País:** Brasil

**Ano:** 2025





Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
UNILEÃO - Centro Universitário  
Sistema de Bibliotecas Acadêmicas - BIA  
Ficha catalográfica elaborada pelo BIA/UNILEÃO, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

A474m Marinho Alves, Aldeceles  
Itinerário formativo para a inclusão de jovens aprendizes com TDAH no mercado de trabalho. / Aldeceles Marinho Alves - Juazeiro do Norte, 2025.  
47 f. : il. color.

Orientação: Prof. Dr. Marcus César de Borba Belmino  
Produto Técnico Tecnólogo (Mestrado Profissional em Ensino em Saúde) - Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, 2025.

1. TDAH. 2. Aprendizagem profissional. 3. Inclusão. 4. Acessibilidade. 5. Neurodiversidade. I. Belmino, Marcus César de Borba, Orient. II. Título.

CDD 610.7

---





## RESUMO:

Este Itinerário Formativo orienta empresas, instrutores e equipes pedagógicas na inclusão de jovens aprendizes com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) em ambientes de trabalho. Derivado de pesquisa desenvolvida no Mestrado Profissional em Ensino em Saúde da UNILEÃO, o produto traduz achados empíricos em protocolos aplicáveis que abordam: sensibilização e legislação; voz dos aprendizes; acessibilidade pedagógica, comunicacional, atitudinal e laboral; práticas inclusivas; e avaliação e continuidade. A base legal compreende a Lei da Aprendizagem, a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei nº 14.254/2021, que asseguram direitos, apoios e adaptações razoáveis. O itinerário pode ser aplicado em módulos independentes ou como formação completa, por meio de oficinas, dinâmicas e instrumentos de acompanhamento. Visa promover ambientes de trabalho humanizados e acessíveis, com foco no desenvolvimento profissional, na permanência dos jovens aprendizes e na consolidação de uma cultura organizacional inclusiva. O material é replicável em diferentes contextos e contribui para a efetivação da equidade no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** TDAH. aprendizagem profissional. inclusão. acessibilidade. neurodiversidade.

## ABSTRACT:

This Formative Itinerary guides companies, trainers, and educational teams in the inclusion of apprentices with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) in workplace settings. Derived from research conducted in the Professional Master's Program in Health Education at UNILEÃO, the product translates empirical findings into actionable protocols addressing: awareness and legislation; apprentices' voices; pedagogical, communicational, attitudinal, and workplace accessibility; inclusive practices; and evaluation and continuity. The legal framework includes the Apprenticeship Law, the Brazilian Inclusion Law, and Law No. 14.254/2021, which guarantee rights, supports, and reasonable accommodations. The itinerary can be implemented as stand-alone modules or as a complete training program, through workshops, group dynamics, and monitoring tools. It aims to foster humanized and accessible work environments, focusing on professional development, retention of apprentices, and the strengthening of an inclusive organizational culture. The material is replicable across different contexts and contributes to achieving equity in the world of work.

**Keywords:** ADHD. vocational learning. inclusion. accessibility. neurodiversity.



# SUMÁRIO



➔	APRESENTAÇÃO.....	07
➔	METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO.....	09
➔	ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PRODUTO.....	11
➔	MÓDULO 1 - Sensibilização para Inclusão de Jovens com TDAH..	15
➔	MÓDULO 2 - Voz dos Jovens Aprendizes. ....	21
➔	MÓDULO 3 - Acessibilidade no Ambiente de Trabalho..	27
➔	MÓDULO 4 - Práticas Inclusivas.....	33
➔	MÓDULO 5 - Avaliação e Continuidade.....	38
➔	CONSIDERAÇÕES FINAIS DO PRODUTO.....	43
➔	REFERÊNCIAS. ....	45
➔	ANEXOS: MATERIAIS COMPLEMENTARES PARA APLICAÇÃO DO ITINERÁRIO.....	47





# APRESENTAÇÃO

O presente Itinerário Formativo para a Inclusão de Jovens Aprendizes com TDAH no Mercado de Trabalho foi construído a partir dos resultados e reflexões obtidos durante o Mestrado Profissional em Ensino em Saúde, do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO). Sua origem está ancorada em uma escuta sensível dos próprios aprendizes, cujas experiências revelaram desafios e potencialidades vividas no cotidiano do trabalho. A partir dessas narrativas, tornou-se evidente a necessidade de um material formativo que orientasse instituições, instrutores e equipes de aprendizagem sobre como acolher, acompanhar e incluir de forma efetiva jovens com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH).



O itinerário surge, portanto, como um produto técnico e educativo que visa aproximar teoria e prática, transformando o conhecimento acadêmico em ações concretas de inclusão. Ele foi elaborado com base na legislação vigente, a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei nº 14.254/2021, que trata do direito a apoios pedagógicos e recursos de acessibilidade para estudantes com TDAH e dislexia - e está alinhado aos princípios da neurodiversidade e da educação inclusiva.





O produto se destina a gestores, instrutores, equipes pedagógicas e profissionais de Recursos Humanos que atuam em programas de aprendizagem ou em contextos educacionais vinculados ao mundo do trabalho. Seu objetivo é sensibilizar e capacitar esses profissionais para reconhecer o TDAH como uma condição neurofuncional, desconstruir preconceitos e construir uma cultura organizacional mais empática e acessível.

Estruturado em cinco módulos temáticos, o itinerário apresenta fundamentos teóricos, dispositivos legais, orientações práticas, dinâmicas formativas e instrumentos de acompanhamento que podem ser adaptados a diferentes contextos institucionais.

Cada módulo foi pensado para favorecer o diálogo entre o aprendiz e o ambiente de trabalho, fortalecendo competências socioemocionais, ampliando a comunicação e promovendo condições reais de permanência e desenvolvimento profissional.

Mais do que um guia de instruções, este itinerário representa uma proposta de mudança cultural, fundamentada no respeito à singularidade e na valorização da diversidade humana. Seu propósito é inspirar práticas pedagógicas e de gestão mais humanizadas, sustentáveis e capazes de garantir o direito ao aprendizado e ao trabalho digno para todos.







# METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO



A construção deste Itinerário Formativo resultou de um processo contínuo de pesquisa, análise e escuta de experiências reais vividas por jovens aprendizes com TDAH. A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa e fenomenológica, orientada pela compreensão das percepções e significados atribuídos pelos participantes à sua trajetória no mundo do trabalho.

A partir dessas vivências, foram identificadas unidades de significado que subsidiaram a criação dos módulos temáticos que compõem o produto técnico.

A elaboração do itinerário seguiu quatro etapas principais:

-  1. Levantamento teórico e normativo, com base em referenciais da neurodiversidade, da educação inclusiva e das políticas públicas de aprendizagem e acessibilidade;
-  2. Análise das entrevistas realizadas na pesquisa de campo, que revelaram os principais desafios enfrentados pelos aprendizes como distração, frustração, dificuldades cognitivas e relações interpessoais;
-  3. Síntese dos achados empíricos, transformando-os em eixos de formação e práticas pedagógicas aplicáveis;
-  4. Construção dos módulos, cada um articulando objetivos, fundamentos legais, conteúdos de formação e dinâmicas práticas, de modo a possibilitar a replicabilidade do itinerário em diferentes contextos.



# METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO



O produto foi concebido como um instrumento de formação e intervenção, que pode ser utilizado em escolas, instituições formadoras, empresas e programas de aprendizagem profissional. Cada módulo foi pensado para ser aplicado de forma independente ou sequencial, conforme a necessidade do público ou da instituição.

A metodologia de aplicação propõe momentos formativos participativos, como rodas de conversa, dinâmicas de grupo, simulações e estudos de caso. Essas estratégias permitem que os profissionais reflitam sobre suas práticas, reconheçam barreiras atitudinais e desenvolvam soluções acessíveis e colaborativas. Além disso, o itinerário orienta a criação de planos de acompanhamento individualizado, com indicadores simples de observação e instrumentos de registro que favorecem o monitoramento do progresso dos aprendizes.

Todo o material foi organizado de forma clara e acessível, priorizando uma linguagem prática que possa ser compreendida e aplicada por diferentes perfis profissionais. A proposta respeita os princípios éticos e legais que regem o trabalho protegido e a inclusão de pessoas com deficiência ou condições do neurodesenvolvimento.

Dessa forma, a metodologia adotada assegura que o itinerário seja replicável, flexível e contextualizável, podendo ser adaptado conforme o porte da empresa, o perfil dos aprendizes e as demandas pedagógicas locais. Sua aplicação estimula o diálogo entre as áreas da educação, da saúde e da gestão, consolidando o compromisso com a formação de ambientes de trabalho mais inclusivos, equitativos e humanizados.



# ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PRODUTO



O Itinerário Formativo para a Inclusão de Jovens Aprendizes com TDAH no Mercado de Trabalho foi organizado em cinco módulos temáticos, que podem ser aplicados de forma sequencial ou independente, conforme a necessidade das instituições de aprendizagem, escolas ou empresas.

Cada módulo apresenta objetivos, base legal de apoio, conteúdos de formação, dinâmicas práticas e instrumentos de acompanhamento. Essa estrutura foi pensada para favorecer tanto o uso autônomo por profissionais da educação e da gestão de pessoas quanto a formação em grupo, em formato de oficinas ou encontros formativos.

Os módulos dialogam entre si e foram elaborados a partir das unidades de significado extraídas das falas dos jovens aprendizes durante a pesquisa empírica. Desse modo, cada parte do itinerário responde a um conjunto de necessidades concretas, traduzindo o conhecimento científico em estratégias práticas de inclusão e acessibilidade.



## ➔ Módulo 1 - Sensibilização e Legislação

Apresenta os fundamentos teóricos e legais sobre neurodiversidade, TDAH (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade) e aprendizagem profissional. Reúne a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei nº 14.254/2021, promovendo uma reflexão sobre o papel das instituições no cumprimento e na superação das obrigações legais. O módulo propõe uma leitura humanizada do TDAH como condição neurofuncional, e não como limitação.





## ➔ Módulo 2 - Voz dos Jovens Aprendizes

Valoriza a escuta e o protagonismo dos jovens como base para a transformação das práticas formativas. As falas analisadas na pesquisa são apresentadas como materiais de reflexão sobre temas como trabalho, aprendizagem, relações interpessoais, dificuldades cognitivas, frustração, distração e abordagens terapêuticas. O módulo incentiva a empatia e a criação de espaços de diálogo contínuo entre aprendizes e instrutores/gestores.



## ➔ Módulo 3 - Acessibilidade no Ambiente de Trabalho

Explora as quatro dimensões da acessibilidade pedagógica, comunicacional, atitudinal e laboral e oferece orientações práticas para eliminar barreiras no ambiente de trabalho. Inclui exemplos de adaptações razoáveis, recursos visuais, rotinas organizadas e instrumentos de apoio, garantindo a participação efetiva dos aprendizes. As dinâmicas propostas ajudam equipes a compreender como pequenos ajustes podem gerar grandes mudanças de comportamento e desempenho.





## ➔ Módulo 4 - Práticas Inclusivas

Apresenta protocolos de ação para empresas e instrutores, com sugestões concretas de acolhimento e acompanhamento dos aprendizes. Traz modelos de checklists diários, planos de rotina, feedback inclusivo e estratégias de sensibilização coletiva, que fortalecem a convivência e a corresponsabilidade entre todos os envolvidos. O módulo também propõe dinâmicas de equipe e exercícios reflexivos que estimulam a empatia e o apoio mútuo no ambiente de trabalho.



## ➔ Módulo 5 - Avaliação e Continuidade

Concentra orientações para monitorar o impacto das ações inclusivas e manter a permanência dos aprendizes. Apresenta indicadores simples, instrumentos de registro e ferramentas de acompanhamento individual, além de diretrizes para a replicabilidade do itinerário em outras instituições. O módulo reforça a importância da avaliação formativa, do feedback construtivo e do compromisso coletivo com a inclusão.



Cada módulo contém uma síntese conclusiva, que retoma os principais aprendizados e incentiva o uso autônomo do material.

A estrutura foi pensada para ser flexível, adaptável e sustentável, permitindo que gestores, educadores e profissionais de recursos humanos integrem as propostas do itinerário às suas rotinas de trabalho, fortalecendo o compromisso institucional com a inclusão e com a valorização da neurodiversidade.



# MÓDULO 1 - Sensibilização para Inclusão de Jovens com TDAH



## ➔ OBJETIVO:

Promover o reconhecimento do TDAH como condição neurofuncional, desconstruindo preconceitos e fortalecendo uma cultura de acolhimento nas empresas e instituições diversas.

## ➔ Como usar este módulo

Este módulo pode ser aplicado como atividade de sensibilização inicial com duração média de 1h a 1h30 min. Recomenda-se que seja desenvolvido em rodas de conversa ou encontros formativos com gestores, instrutores e jovens aprendizes. Os conteúdos teóricos podem ser apresentados de forma dialogada, seguidos de exercícios práticos e dinâmicas de empatia. O objetivo é gerar reflexão coletiva e promover o reconhecimento do TDAH como uma condição neurofuncional, estimulando mudanças atitudinais no ambiente de aprendizagem e de trabalho.





## Base legal de apoio



A Lei da Aprendizagem assegura contratos especiais para adolescentes e jovens (14-24 anos), conciliando prática profissional e formação teórica, com jornada reduzida e cota obrigatória nas empresas (Brasil, 2000).

A Lei Brasileira de Inclusão garante igualdade de oportunidades e acessibilidade pedagógica, comunicacional, atitudinal e laboral às pessoas com deficiência, incluindo transtornos do neurodesenvolvimento como o TDAH (Brasil, 2015).

A Lei nº 14.254/2021 dispõe sobre a oferta de recursos de acessibilidade e apoio pedagógico a educandos com dislexia e TDAH, determinando adaptações razoáveis em processos de ensino e avaliação (Brasil, 2021).

O Estatuto da Criança e do Adolescente assegura proteção integral, prioridade absoluta e acesso à educação e ao trabalho protegido (Brasil, 1990).



## Conteúdos de Formação

### 1. *Neurodiversidade e TDAH*

Compreender o TDAH como condição reconhecida pela Classificação Internacional de Doenças - 11ª Revisão (Organização Mundial da Saúde, 2022) e pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5-TR (APA, 2022), destacando que não se trata de falha de caráter, mas de uma forma diferente de funcionamento cognitivo e comportamental.

### 2. *Definição segundo o DSM-5-TR*

O Transtorno do Déficit de Atenção/Hiperatividade é caracterizado por um padrão persistente de desatenção e/ou hiperatividade-impulsividade que prejudica o funcionamento acadêmico, ocupacional e social. Os sintomas aparecem antes dos 12 anos, estão presentes em dois ou mais contextos (por exemplo, escola/curso e trabalho/casa) e causam impacto clinicamente significativo. O quadro não é explicado melhor por outro transtorno mental e não ocorre exclusivamente durante episódios psicóticos (APA, 2022).





### 3. *Correspondência com a CID-11*

A Classificação Internacional de Doenças – 11ª Revisão reconhece o TDAH como um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por níveis excessivos de desatenção, impulsividade e atividade motora incompatíveis com a idade ou o nível de desenvolvimento.

A CID-11 reforça que se trata de um funcionamento neurológico atípico, e não de um problema disciplinar ou moral, devendo ser compreendido no âmbito das diferenças neurofuncionais humanas (OMS, 2022).

### Síntese pedagógica

Tanto o DSM-5-TR quanto a CID-11 destacam que o TDAH é uma condição neurobiológica, não uma falha de caráter. O foco das práticas inclusivas deve estar em adaptações e apoios, favorecendo autonomia, autoestima e aprendizado significativo.

### Sintomas nucleares (síntese DSM-5-TR)

- Desatenção: dificuldades para sustentar atenção, seguir instruções ou organizar tarefas; esquecer compromissos e objetos; cometer erros por descuido; evitar atividades que exigem esforço mental prolongado.
- Hiperatividade/impulsividade: inquietação motora (agitação, levantar do lugar), falar em excesso, dificuldade de esperar a vez, interrupções e respostas precipitadas.

O diagnóstico considera o número de sintomas, a duração, o início na infância, os contextos de manifestação e o grau de prejuízo (APA, 2022).



## → Mensagem pedagógica:

o DSM-5-TR descreve padrões comportamentais e funcionais, não traços morais. O foco da intervenção é ajustar demandas e oferecer apoios, não “corrigir caráter”.



## → Mitos e verdades:

Desconstruir ideias como “preguiça” ou “falta de disciplina”, enfatizando a necessidade de apoios e estratégias.

## → Impactos no trabalho

Reconhecer que ambientes barulhentos, múltiplas tarefas simultâneas e instruções longas prejudicam o desempenho, ao passo que instruções curtas, visuais e repetidas favorecem a autonomia do aprendiz.

## → Estratégias Práticas (com exemplos)

- Checklist visual: entregar ao jovem aprendiz uma lista simples com três passos para arquivar documentos:
  - (1) Conferir o nome;
  - (2) Anotar no protocolo;
  - (3) Guardar na pasta correta.
- Feedback inclusivo: substituir críticas por orientações construtivas.

Exemplo: em vez de “*Você nunca presta atenção*”, dizer: “*Percebi que você esqueceu de pedir o CPF, mas isso acontece. Da próxima vez, olhe a ficha antes de finalizar. Você está se saindo bem no restante do atendimento.*”

- Organização visual:

Utilizar quadro branco no setor administrativo, com tarefas do dia sinalizadas por cores, para ajudar na gestão da rotina e da atenção:

  - Azul (prioridade alta)
  - Verde (concluído)



- Atividades de Sensibilização

Roda de conversa (30 minutos): cada colaborador compartilha um momento em que se sentiu incompreendido. Em seguida, o instrutor faz uma ponte com a vivência de quem tem TDAH, promovendo empatia e compreensão coletiva.

- Cartaz de compromisso coletivo:

O grupo constrói frases simples, como “Vamos repetir instruções quando necessário” ou “Aqui todos aprendem no seu tempo”, e fixa o cartaz no ambiente de trabalho como lembrete diário de convivência inclusiva.

### ➔ Síntese do módulo:

A sensibilização é o primeiro passo para uma inclusão verdadeira. Ao compreender o TDAH sob a perspectiva da neurodiversidade, o ambiente de aprendizagem torna-se mais empático, acessível e capaz de reconhecer o potencial de cada jovem aprendiz.

## KIT DE APOIO - MÓDULO 1: Sensibilização para Inclusão de Jovens com TDAH

### ➔ Checklist visual

Objetivo: apoiar o jovem aprendiz na organização de tarefas e no cumprimento das rotinas

Etapa	Ação a Realizar	Situação
1	Conferir o nome no documento antes de arquivar	Feito ( )
2	Anotar o número de protocolo no registro	Feito ( )
3	Anotar o número de protocolo no registro	Feito ( )
4	Anotar o número de protocolo no registro	Feito ( )

**Dica:** plastificar o checklist e usar caneta apagável.



## → Roteiro da Roda de Conversa “Compreendendo o Outro”

**Objetivo:** promover empatia e compreensão sobre as diferenças individuais.

**Duração:** 30 minutos

**Passos:**

1. O instrutor explica que cada pessoa aprende e sente de forma diferente.
2. Cada participante compartilha uma situação em que se sentiu incompreendido.
3. O facilitador faz o paralelo com o cotidiano das pessoas com TDAH.
4. Ao final, os participantes escrevem uma atitude de acolhimento que pretendem adotar.

**Reflexão final:** *“A empatia começa quando compreendemos o modo singular do outro existir.”*

## → Cartaz de Compromisso Coletivo

- **Objetivo:** Registrar compromissos da equipe com práticas inclusivas.
- **Instruções:** Escrever frases curtas e positivas, como:

*“Vamos repetir instruções quando necessário.”*  
*“Aqui todos aprendem no seu tempo.”*

- **Dica:** Fixar o cartaz em local visível.
- Revisitá-lo periodicamente.

Espaço para assinaturas dos participantes:

-----

## → Roteiro de *Feedback* Inclusivo

**Objetivo:** orientar gestores no diálogo construtivo.

**Etapas:**

1. Reconhecimento: valorize o esforço.
2. Orientação: destaque o ponto de atenção.
3. Encerramento positivo: reforce o apoio.

**Exemplo:** *“Percebi que você esqueceu um detalhe, mas isso acontece. Que tal deixarmos um lembrete?”*



# MÓDULO 2 - Voz dos Jovens Aprendizes

## ➔ Objetivo:

Dar visibilidade às experiências dos jovens aprendizes com TDAH, transformando suas falas em material de reflexão e formação para gestores e equipes.

## ➔ Como usar este módulo

- Este módulo pode ser aplicado em forma de oficina de sensibilização, com duração média de 1h a 1h30 min.
- Trechos das falas dos aprendizes podem ser lidos em voz alta ou apresentados em slides, seguidos de dinâmicas de reflexão em grupo.
- A proposta é promover escuta ativa, empatia e interpretação pedagógica das vivências relatadas pelos jovens, transformando-as em aprendizado coletivo e melhoria das práticas de acompanhamento.



# Categorias e Aplicabilidade



## ➔ 1. Trabalho e Aprendizagem

*"Eu não tô conseguindo aprender, aí fica difícil pra mim." (Karlos)*

- **Explicação:** O jovem expressa dificuldade em acompanhar o ritmo esperado.
- **Base legal:** a Lei nº 10.097/2000 – Lei da Aprendizagem – garante formação progressiva e não punitiva (Brasil, 2000).

## ➔ 2. Relações Interpessoais

*"O 'problema' da minha vida era a incompreensão das pessoas." (Adriana)*

- **Explicação:** o sentimento de isolamento decorre da falta de empatia.
- **Base legal:** a Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – garante acessibilidade atitudinal, exigindo mudança de posturas e combate a preconceitos (Brasil, 2015).

## ➔ Aplicação prática:

Gestores podem criar um roteiro de integração em etapas:

- **Semana 1:** observar e acompanhar.
- **Semana 2:** realizar com apoio.
- **Semana 3:** executar sozinho com supervisão.

**Observação:** em vez de cobrar apenas desempenho imediato, reconhecer o progresso gradativo.

## ➔ Aplicação prática:

Exibir em grupo situações de julgamento comuns ("preguiçoso", "desatento") e pedir que cada equipe reformule as frases em linguagem inclusiva.

**Exemplo:** de *"Você nunca presta atenção"* → para *"Você quer que eu repita a instrução para facilitar?"*.



# Categorias e Aplicabilidade



## → 3. Dificuldades Cognitivas

*"Passei a maioria da minha vida me desculpendo, porque eu me esqueço."*  
(Adriana)

- **Explicação:** o esquecimento é sintoma, não descuido.
- **Base legal:** a Lei nº 14.254/2021 assegura apoios pedagógicos e recursos de acessibilidade a educandos com TDAH e dislexia (Brasil, 2021).

## → 4. Abordagens Terapêuticas e Estratégias

*"Eu só tomo suplemento, mas com frequência procuro as consultas."* (Beto)

- **Explicação:** cada jovem busca formas diferentes de lidar com o TDAH.
- **Base legal:** o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) assegura o direito ao acompanhamento em saúde (Brasil, 1990).

## → Aplicação prática:

1. Criar planilhas ou checklists simples de rotina para o aprendiz.

Exemplo de lista:

- Conferir documentos recebidos.
- Anotar protocolo.
- Arquivar na pasta correta.

**Dica:** essa lista pode ser impressa e plastificada para uso diário.

## → Aplicação prática:

O gestor pode manter um registro de apoio (agenda compartilhada, mural ou aplicativo) para lembrar consultas e compromissos médicos, evitando punições por faltas justificadas.



# Categorias e Aplicabilidade



## → 5. Frustração e Distração

*"Frustração, principalmente na questão de não conseguir terminar o que comecei." (Talita)*

- **Explicação:** a frustração nasce da diferença entre intenção e realização.
- **Base legal:** a Lei nº 13.146/2015 (LBI) garante adaptações razoáveis e respeito ao ritmo individual (Brasil, 2015).

## → Dinâmica de Encerramento

"1. Distribuir trechos das falas dos jovens em cartões.

2. Dividir os participantes em pequenos grupos.

Cada grupo responde:

3. O que essa fala revela?

4. Como podemos mudar nossa prática para acolher essa necessidade?

## → Aplicação prática:

1. Propor metas parciais em vez de cobrar a tarefa completa de uma vez.

**Exemplo:** em vez de "arquivar 100 pastas hoje", dividir em blocos de 20, com pausas curtas para checagem.



No fim, cada grupo apresenta suas soluções, construindo um mapa coletivo de estratégias inclusivas.

## → Síntese do módulo

Dar voz aos jovens aprendizes significa reconhecer que suas experiências são fontes de conhecimento sobre inclusão e trabalho. Ao escutar suas falas, gestores e educadores compreendem melhor as barreiras invisíveis e podem atuar na transformação das práticas cotidianas.



## → Cartas de Fala dos Jovens Aprendizes

**Objetivo:** dar voz às experiências e promover reflexão coletiva.

Cada participante lê uma fala e responde:

- O que essa fala revela?
- O que posso mudar na minha prática?

Exemplos de falas:

1. *"Eu não tô conseguindo aprender, aí fica difícil pra mim."*

2. *"O problema da minha vida era a incompreensão das pessoas."*

3. *"Passei a maioria da minha vida me desculpando, porque eu me esqueço."*

## → Diário Reflexivo do Instrutor

**Objetivo:** estimular a autorreflexão dos profissionais sobre as falas dos jovens.

Data	Fala que me marcou!	O que revela sobre o ambiente?	Que mudança proponho?
------	---------------------	--------------------------------	-----------------------

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----



## → Mapa de Escuta Empática

**Objetivo:** transformar falas em ações concretas.

Fala do jovem	O que ela revela?	Barreiras envolvidas	O que podemos mudar?	Resultado esperado
---------------	-------------------	----------------------	----------------------	--------------------

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## → Dinâmica “Escutar com o Coração”

**Objetivo:** desenvolver empatia e escuta ativa.

- Ler uma fala de jovem em voz alta.
- Fechar os olhos e imaginar como se sentiria.
- Compartilhar sentimentos em grupo.

**Registrar compromissos:**

“O que posso fazer para que ninguém se sinta assim aqui?”

**Reflexão final:**

*“Escutar é mais do que ouvir, é acolher o que o outro vive.”*





# MÓDULO 3 - Acessibilidade no Ambiente de Trabalho

## ➔ Objetivo:

Garantir condições que favoreçam a aprendizagem e o desempenho dos jovens aprendizes com TDAH, eliminando barreiras em quatro dimensões: pedagógica, comunicacional, atitudinal e laboral.

## ➔ Como usar este módulo

- Este módulo pode ser aplicado em oficinas de formação ou reuniões de equipe, com duração média de 1h30 minutos.
- Recomenda-se que os participantes sejam divididos em grupos para refletirem sobre as barreiras e estratégias de acessibilidade em seus próprios contextos de trabalho. As discussões devem resultar em propostas práticas de melhoria e em um painel coletivo de compromissos inclusivos.



## → Base legal de apoio



A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) assegura a acessibilidade em todas as dimensões, inclusive no ambiente de trabalho (Brasil, 2015). Já a Lei nº 14.254/2021 obriga a oferta de recursos de acessibilidade e apoio pedagógico para pessoas com dislexia e TDAH, garantindo adaptações razoáveis e suporte contínuo (Brasil, 2021).

## → 1. Acessibilidade Pedagógica

**Explicação:** são apoios que tornam o processo de aprendizagem mais adequado ao funcionamento cognitivo do aprendiz.

### **Exemplo prático:**

Criar roteiros de tarefas em formato visual, com passo a passo das ações esperadas.

**Exemplo:** "Atendimento ao cliente"

- (1) Cumprimentar;
- (2) Perguntar CPF;
- (3) Conferir dados;
- (4) Encerrar agradecendo.

Utilizar cores diferentes para cada etapa, facilitando a memorização e a organização visual.

## → 2. Acessibilidade Comunicacional

**Explicação:** envolve ajustes na forma de transmitir informações e orientações.

### **Exemplo prático:**

- Em reuniões, substituir falas longas por pontos-chave no quadro. Nas instruções, usar frases diretas: *"Primeiro ligue o computador, depois abra o sistema X."*
- Ao dar comandos orais, pedir que o aprendiz repita em voz alta o que compreendeu, para confirmar entendimento.



### → 3. Acessibilidade Atitudinal



**Explicação:** refere-se à mudança de posturas e comportamentos que possam gerar exclusão ou discriminação.

#### **Exemplo prático:**

- Eliminar piadas e expressões pejorativas, como “lesado” ou “preguiçoso”.
- Treinar gestores para dar feedback de forma construtiva e empática.

**Errado:** “Você sempre esquece as coisas.”

**Correto:** “Hoje você esqueceu um detalhe. Que tal anotar em um post-it para não repetir amanhã?”

Promover rodas de conversa internas sobre neurodiversidade para fortalecer atitudes inclusivas.

### → 4. Acessibilidade Laboral

**Explicação:** consiste na organização física e ambiental do local de trabalho, bem como das rotinas diárias.

#### **Exemplo prático:**

- Evitar setores com ruído excessivo ou tarefas simultâneas demais.
- Garantir pausas curtas de 5 minutos a cada hora de atividade intensa.
- Usar divisórias, fones com redução de ruído ou posicionar mesas em locais com menos estímulos visuais.
- Manter materiais organizados e identificados: exemplo, “Caixa de protocolo”, “Caixa de entrega”.



## → Dinâmica de formação - “Quebarreiras”



**Objetivo:** reconhecer barreiras e criar soluções em grupo.

### Metodologia

- Dividir os participantes em quatro grupos, cada um representando uma das dimensões de acessibilidade.
- Solicitar que cada grupo liste duas barreiras comuns e duas soluções práticas observadas em seu ambiente de trabalho.
- Reunir os resultados e construir um painel coletivo de boas práticas.

**Mensagem final:** *“Acessibilidade é justiça em movimento.”*

## → Síntese do módulo

A acessibilidade não é caridade, mas direito garantido por lei. Pequenas mudanças pedagógicas, comunicacionais, atitudinais e laborais transformam o ambiente de trabalho em um espaço de aprendizagem real, no qual os jovens aprendizes com TDAH não apenas permanecem, mas se desenvolvem de forma plena.



## → Checklist de Acessibilidade

Dimensão	Itens a verificar	Situação
<b>Pedagógica</b>	Existem roteiros visuais?	
<b>Comunicacional</b>	As instruções são curtas e objetivas?	
<b>Atitudinal</b>	Há empatia e respeito nas interações?	
<b>Laboral</b>	O ambiente é organizado e com pausas adequadas?	

## → Matriz de Barreiras e Soluções

Tipo de barreira	Exemplo	Estratégia	Responsável
Pedagógica	Tarefa longa sem instruções visuais	Criar cartaz passo a passo	Instrutor
Comunicacional	Explicações muito verbais	Usar lista escrita	Gestor



## Plano de Adaptação Individual

Nome	Setor	Adaptação	Objetivo	Resultado	Responsável

## Dinâmica “Quebarreiras”

**Objetivo:** reconhecer barreiras e criar soluções em grupo.

- Grupos trabalham as quatro dimensões da acessibilidade.
- Cada um deverá listar 2 barreiras e 2 soluções.
- Montar painel coletivo de boas práticas.





# MÓDULO 4 - Práticas Inclusivas

## ➔ Objetivo:

Oferecer protocolos e instrumentos que facilitem a adaptação de jovens aprendizes com TDAH no ambiente de trabalho, garantindo apoio desde o acolhimento inicial até o acompanhamento diário.

## ➔ Como usar este módulo

- Este módulo pode ser utilizado em processos de formação interna, integração de novos aprendizes ou reuniões de equipe.
- A aplicação pode ocorrer de forma prática, com duração aproximada de 1 hora, utilizando os instrumentos de apoio disponíveis (checklist, protocolos, feedbacks e dinâmicas).
- Recomenda-se que o conteúdo seja mediado por um instrutor, psicopedagogo ou gestor com foco em acompanhamento inclusivo.



## Base legal de apoio



A Lei nº 10.097/2000 – Lei da Aprendizagem – prevê formação técnico-profissional do jovem em condições especiais de trabalho, articulando teoria e prática (Brasil, 2000).

A Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) – obriga empresas a eliminar barreiras atitudinais e garantir acessibilidade plena (Brasil, 2015).

## 1. Protocolo de Acolhimento (1ª semana do aprendiz)

*Roteiro sugerido para gestores e instrutores:*

Dia	Ação	Observações
1º dia	Apresentar a empresa, explicar regras básicas e designar um “padrinho” (colega de apoio).	
2º dia	Entregar uma tabela simples de tarefas (máximo de três atividades principais).	
3º dia	Mostrar os setores gradualmente, evitando sobrecarga de informações.	
4º dia	Realizar uma atividade prática junto com o aprendiz.	
5º dia	Fazer uma reunião curta de avaliação: “O que você conseguiu fazer bem? O que achou mais difícil?”.	



## → 2. Checklist Diário de Tarefas

**Exemplo** – Setor administrativo:



1. Conferir correspondências recebidas. ( ) Concluído
2. Anotar protocolos no sistema. ( ) Concluído
3. Arquivar documentos na pasta correta. ( ) Concluído
4. Avisar ao supervisor quando terminar. ( ) Concluído

**Dica:** o *checklist* pode ser impresso, plastificado e usado com marcador apagável.

## → 3. Feedback Inclusivo

*Modelos de frases para gestores:*

Comunicação inadequada	Comunicação inclusiva
“Você erra sempre.”	“Hoje você esqueceu de pedir o CPF, mas no restante atendeu muito bem.”
“Presta mais atenção, você nunca foca.”	“Percebi que ficou difícil se concentrar com muito barulho. Vamos ver se você

## → 4. Estratégias de Organização

*Quadro visual com tarefas separadas por cores:*

Cor	Significado	Aplicação
<b>Azul</b>	Prioritário	Tarefas urgentes
<b>Verde</b>	Em andamento	Tarefas atuais
<b>Amarelo</b>	Concluído	Tarefas finalizadas

### Outras estratégias:

Agenda de lembretes: entregar ao aprendiz uma caderneta para anotar tarefas com horário e responsável.

**Sinal de atenção:** combinar um gesto simples (ex.: levantar a mão) para que o gestor possa chamar a atenção sem constrangimento público



## 5. Dinâmica de Sensibilização em Equipe



**Objetivo:** promover empatia e conscientização entre gestores e colegas.

1. Dividir o grupo em duplas.
2. Cada participante relata um momento em que se sentiu julgado de forma injusta.
3. Relacionar os relatos às experiências dos aprendizes com TDAH quando são chamados de “preguiçosos” ou “distraídos”.
4. Encerrar com uma roda de compromissos, em que cada pessoa verbaliza uma atitude que pretende adotar para promover um ambiente mais respeitoso.

## Síntese do módulo

As práticas inclusivas não exigem altos custos, mas mudanças de postura e uso de ferramentas simples. Protocolos de acolhimento, checklists, feedback empático e organização visual transformam a rotina dos jovens aprendizes com TDAH, promovendo desenvolvimento individual, autonomia e harmonia da equipe.

## KIT DE APOIO - MÓDULO 4: Práticas Inclusivas

Protocolo de Acolhimento (1ª semana do aprendiz) (tabela já incluída no corpo do módulo; pode ser reapresentada como instrumento impresso para uso interno).

## Checklist Diário de Tarefas

Tarefa x Concluído

- Conferir correspondências
- Anotar protocolos
- Arquivar documentos
- Avisar supervisor



## → Roteiro de Feedback Inclusivo

Etapas para orientar o diálogo:

- Reconhecimento – valorizar o esforço.
- Orientação – indicar o ponto de atenção.
- Encerramento positivo – reforçar o apoio e confiança.

**Exemplo:** *“Percebi que você esqueceu um detalhe, mas isso acontece. Que tal deixarmos um lembrete?”*

## → Plano de Organização Visual

(já apresentado na tabela de cores acima; pode ser impresso para fixação nos setores).

## → Dinâmica “Julgar e Ser Julgado”

**Objetivo:** refletir sobre o impacto dos julgamentos.

- Dividir os participantes em grupos.
- Distribuir frases de julgamento (*“você é preguiçoso”, “você nunca presta atenção”*).
- Pedir que escrevam como se sentiriam ouvindo isso.
- Reescrever as frases em linguagem acolhedora.

**Mensagem final:** *“Quando deixamos de julgar, abrimos espaço para o outro aprender.”*



# MÓDULO 5 - Avaliação e Continuidade

## ➔ Objetivo:

Estabelecer mecanismos simples e aplicáveis de avaliação que permitam acompanhar o desenvolvimento dos jovens aprendizes com TDAH e garantir a continuidade das práticas inclusivas na empresa.

## ➔ Como usar este módulo

Este módulo pode ser utilizado em reuniões de acompanhamento, avaliações mensais ou momentos formativos com gestores e aprendizes. A aplicação pode ocorrer em ciclos (semanal, quinzenal ou mensal), conforme a rotina da empresa. O objetivo é monitorar avanços, dificuldades e percepções por meio de instrumentos simples e acessíveis, garantindo avaliação contínua e feedback construtivo.

## ➔ Base legal de apoio

A Lei nº 10.097/2000 - Lei da Aprendizagem - prevê acompanhamento pedagógico e profissional durante todo o contrato (Brasil, 2000).

A Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) - assegura o monitoramento e a avaliação da acessibilidade, inclusive nos espaços de trabalho (Brasil, 2015).



## ➔ 1. Indicadores de Inclusão

Exemplos de aspectos que a empresa pode monitorar mensalmente:



- **Permanência:** número de aprendizes que permanecem até o final do contrato.
- **Adaptação:** redução de advertências ou conflitos relacionados à desatenção.
- **Satisfação:** relatos positivos do aprendiz sobre acolhimento e apoio.
- **Cultura organizacional:** percepção da equipe sobre inclusão após adoção de práticas acessíveis.

## ➔ 2. Instrumentos de Acompanhamento

*a) Relatório Simplificado do Supervisor (semanal ou quinzenal)*

**Nome do aprendiz**

---

**Tarefas realizadas com sucesso**

---

**Dificuldades observadas**

---

**Estratégias de apoio utilizadas**

---

**Próximos passos**

---

*b) Autoavaliação do Aprendiz (mensal)*

1. Quais tarefas foram mais fáceis?

2. Quais foram mais difíceis?

3. O que ajudou você a aprender melhor?

4. O que gostaria que mudasse?



### c) Reunião de Feedback Construtivo

**Duração:** 15 minutos.

**Roteiro sugerido:**

1. Reconhecimento → “Você está se esforçando bastante e já melhorou em X.”
2. Pontos a desenvolver → “Ainda precisamos reforçar Y, que pode ser anotado num lembrete.”
3. Encerramento positivo → “Conte comigo para te ajudar nesse processo.”

### → 3. Ferramentas de Registro

- a) Planilha digital compartilhada com RH e instrutores para acompanhar indicadores.
- b) Agenda física ou virtual para apoiar o aprendiz na organização das tarefas.
- c) Mural visual no setor com lembretes de prazos e rotinas.

### → 4. Replicabilidade do Itinerário

- Empresas podem adaptar os módulos aos setores (administrativo, vendas, logística).
- Escolas parceiras podem utilizar os protocolos em programas de estágio.
- Gestores podem compartilhar boas práticas em reuniões coletivas, formando uma rede de apoio institucional.

### → Dinâmica de Formação (Aplicável)

Simulação de *Feedback* Inclusivo:

O instrutor e o aprendiz encenam uma situação de esquecimento. O grupo discute como transformar críticas negativas em orientações construtivas, reforçando o respeito e a escuta ativa.

## → Síntese do módulo

A avaliação contínua é fundamental para evitar evasão e fortalecer a permanência dos jovens aprendizes com TDAH. Com indicadores simples, relatórios curtos e feedback inclusivo, é possível consolidar práticas que garantem a sustentabilidade e replicabilidade do itinerário formativo em diferentes contextos.

## KIT DE APOIO - MÓDULO 5: Avaliação e Continuidade

### → Ficha de Acompanhamento Individual

Nome	Setor	Data	Tarefas Concluídas	Dificuldades	Estratégias	Responsável
------	-------	------	--------------------	--------------	-------------	-------------

---

---

---

---

---

### → Autoavaliação do Aprendiz

Pergunta	Resposta
Quais tarefas foram mais fáceis?	
Quais foram mais difíceis?	
O que ajudou a aprender melhor?	
O que gostaria que mudasse?	

### → Relatório Simplificado do Supervisor

Nome \_\_\_\_\_

Período \_\_\_\_\_

Pontos fortes \_\_\_\_\_

Pontos a melhorar \_\_\_\_\_

Estratégias adotadas \_\_\_\_\_

Próximos passos \_\_\_\_\_





## → Planilha de Indicadores de Inclusão

Indicador	Meta	Resultado	Observações
Permanência	100%		
Satisfação	≥ 4		

## → Questionário de Satisfação do Aprendiz

Item	1	2	3	4	5
Recebo orientações claras					
Sinto que posso pedir ajuda.					
Sinto que posso pedir ajuda.					
O ambiente é acolhedor.					

## → Roteiro de Reunião de Feedback

**Tempo:** 15 minutos

- Reconhecer avanços.
- Indicar pontos de melhoria.
- Reforçar apoio.

Exemplo: *“Você melhorou em X; vamos focar em Y. Conte comigo.”*





# CONSIDERAÇÕES FINAIS DO PRODUTO

O *Itinerário Formativo para a Inclusão de Jovens Aprendizizes com TDAH no Mercado de Trabalho* representa a síntese de um percurso de pesquisa, escuta e prática que buscou transformar a experiência dos jovens em referência para a construção de ambientes laborais mais humanos e acessíveis.

Este produto técnico, derivado de uma investigação empírica, traduz achados científicos e vivências subjetivas em instrumentos pedagógicos que podem orientar a ação de gestores, instrutores e educadores na aprendizagem profissional.

A proposta tem como princípio a valorização da neurodiversidade e o reconhecimento do TDAH como uma condição do neurodesenvolvimento que requer compreensão, acolhimento e estratégias específicas de apoio. Ao longo dos cinco módulos, o itinerário oferece fundamentos teóricos, referenciais legais, práticas inclusivas e instrumentos de avaliação que podem ser aplicados de forma adaptável em diferentes contextos institucionais: empresas, escolas profissionalizantes, centros de aprendizagem e programas de inclusão social.

Cada módulo foi elaborado com base na escuta das vozes dos próprios jovens aprendizizes, revelando as dificuldades, frustrações, esperanças e conquistas que permeiam seu cotidiano de trabalho e formação. A partir dessas narrativas, o itinerário se consolidou como uma ferramenta formativa e de sensibilização, capaz de fomentar o diálogo entre áreas da educação, saúde e gestão de pessoas, promovendo a corresponsabilidade entre todos os envolvidos no processo formativo.



# ANEXOS - MATERIAIS COMPLEMENTARES PARA APLICAÇÃO DO ITINERÁRIO

## Anexo A - Vídeos Formativos sobre TDAH e Inclusão

1. O que é o TDAH? Canal Minutos Psíquicos.
2. Disponível em: <https://youtu.be/HjP7C3B9eZc>.
3. Acesso em: 19 out. 2025.
4. Entrevista com Dra. Ana Beatriz Barbosa - TDAH e Trabalho.
5. Disponível em: <https://youtu.be/xTTAJhTDMu0>.
6. Acesso em: 19 out. 2025.

## Anexo B - Textos e Guias Técnicos


1. BRASIL. Ministério da Educação. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília: MEC, 2008.
2. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/politica-educacao-inclusiva>. Acesso em: 19 out. 2025.
3. CIEE. Manual do Jovem Aprendiz: Orientações para Empresas e Educadores. São Paulo: CIEE, 2023.
4. Disponível em: <https://www.ciee.org.br/portal/manual-jovem-aprendiz>. Acesso em: 19 out. 2025.

## Anexo C - Pesquisas Acadêmicas Relevantes

1. SILVA, L. M.; FONSECA, A. R. TDAH e desempenho no ambiente laboral. *Psicologia & Sociedade*, v. 35, n. 2, p. 45-59, 2023.
2. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-3539v35n2a45>. Acesso em: 19 out. 2025.
1. SOUZA, C. F. Jovens Aprendizes com TDAH: desafios e possibilidades. *Revista Inclusão e Diversidade*, v. 10, n. 1, p. 101-118, 2024.

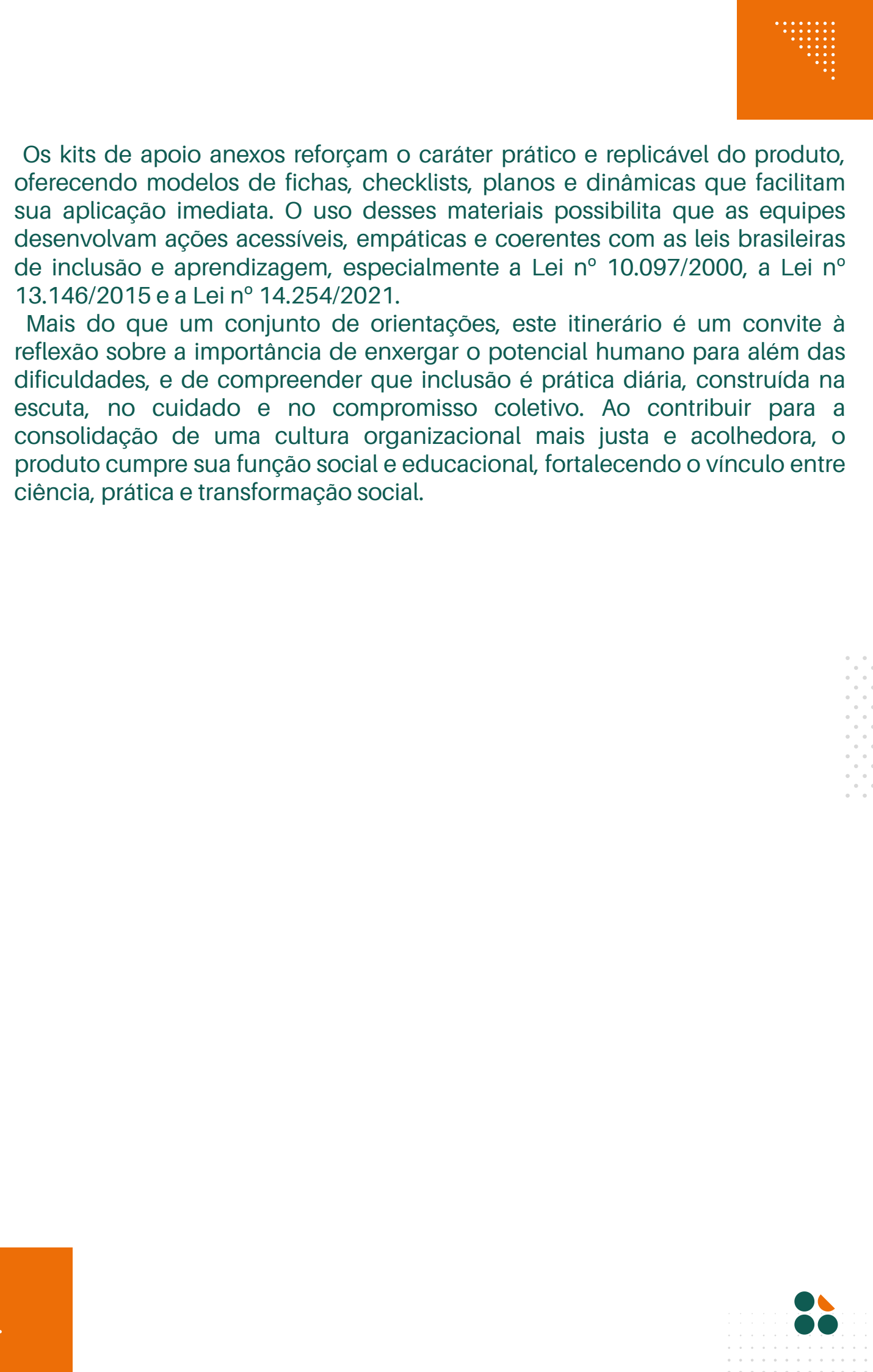

## Anexo D - Materiais Visuais e Oficinas

1. SENAI. Cartilha do Trabalhador Jovem Aprendiz. Brasília: SENAI, 2023.
2. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/senai>. Acesso em: 19 out. 2025.
1. Instituto Viver Bem. Roda de Conversa sobre Neurodiversidade.
2. Disponível em: <https://www.institutoviverbem.org.br/neurodiversidade>.
3. Acesso em: 19 out. 2025.



Os kits de apoio anexos reforçam o caráter prático e replicável do produto, oferecendo modelos de fichas, checklists, planos e dinâmicas que facilitam sua aplicação imediata. O uso desses materiais possibilita que as equipes desenvolvam ações acessíveis, empáticas e coerentes com as leis brasileiras de inclusão e aprendizagem, especialmente a Lei nº 10.097/2000, a Lei nº 13.146/2015 e a Lei nº 14.254/2021.

Mais do que um conjunto de orientações, este itinerário é um convite à reflexão sobre a importância de enxergar o potencial humano para além das dificuldades, e de compreender que inclusão é prática diária, construída na escuta, no cuidado e no compromisso coletivo. Ao contribuir para a consolidação de uma cultura organizacional mais justa e acolhedora, o produto cumpre sua função social e educacional, fortalecendo o vínculo entre ciência, prática e transformação social.



# REFERÊNCIAS

## Leis, Decretos e Documentos Oficiais

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 17 out. 2025.

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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, relativa à contratação de aprendizes. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 dez. 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-006/2005/decreto/d5598.htm)

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13146.htm). Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.254, de 30 de novembro de 2021. Dispõe sobre a oferta de recursos de acessibilidade e de apoio pedagógico para educandos com dislexia, TDAH e outros transtornos de aprendizagem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.254-de-30-de-novembro-de-2021-363857946>. Acesso em: 17 out. 2025.

## Referenciais Científicos e Técnicos

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR. 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11). Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, DF: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>. Acesso em: 17 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (CNE). Resolução CNE/CP nº 1, de 18 de fevereiro de 2002. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de professores da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 abr. 2002. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01\\_02.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_02.pdf). Acesso em: 17 out. 2025.



# REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual da Aprendizagem Profissional: Orientações para o cumprimento da cota de aprendizes. Brasília, DF: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem>. Acesso em: 17 out. 2025.

SILVA, A. C.; MIRANDA, R. M.; FONSECA, V. L. TDAH e aprendizagem: desafios e possibilidades no contexto educacional. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 27, n. 3, p. 1-14, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0123>. Acesso em: 17 out. 2025.

ARAÚJO, L. M.; SILVA, A. C.; ZANON, C. Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão. Psicologia Escolar e Educacional, v. 27, e233947, p. 1-10, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2175-35392023e233947>. Acesso em: 17 out. 2025.

BARBARNI, T. A. Corpos, "mentes", emoções: uma análise sobre TDAH e socialização infantil. Psicologia & Sociedade, v. 32, e233947, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32n3p203>. Acesso em: 17 out. 2025.

ALVES, A. M.; BELMINO, M. C. B. A prevalência de TDAH em jovens aprendizes: um estudo bibliográfico sobre o estado da questão. Revista DELOS: Educação, Saúde e Sociedade, Curitiba, v. 17, n. 62, p. 1-14, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/2984>. Acesso em: 19 out. 2025.

## Fontes de Apoio e Documentos Institucionais

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO (UNILEÃO). Orientações para elaboração de texto do Produto Técnico-Tecnológico (PTT). Juazeiro do Norte: UNILEÃO, 2024. Disponível em: <https://unileao.edu.br/strictosensu/mestrado-profissional-em-ensino-em-saude/>. Acesso em: 19 out. 2025.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Manual de Produtos Educacionais e Tecnológicos dos Programas Profissionais. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/manual-produto-educacional-tecnologico.pdf>. Acesso em: 17 out. 2025.