

Centro Paula Souza  
ETEC Benedito Storani  
Curso Técnico em Administração

**Desafios para Inserção de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista no  
Mercado de Trabalho: Um estudo de caso com recrutadores**

Alessandra Ferreira Lima<sup>a</sup>  
Isabelle Quinelato Rocha<sup>b</sup>  
Maria Clara Soares Rocha<sup>c</sup>  
Raquely Kauani Salles de Oliveira<sup>d</sup>

Orientador<sup>e</sup> Sandro Augusto

**Resumo**

Esse estudo de caso tem como objetivo evidenciar os desafios enfrentados pelos recrutadores na inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas corporações. O tema foi escolhido visando compreender os principais obstáculos existentes nesse processo e analisar as práticas adotadas pelos profissionais responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção. Os resultados enfatizam que os jovens adultos neurodivergentes são prejudicados no mercado de trabalho, sobretudo pela falta de políticas inclusivas no âmbito empresarial.

Palavras-chave: autista, seleção, inclusão, mercado de trabalho.

**1 INTRODUÇÃO**

---

<sup>a</sup> Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – alessandra.lima82@etec.sp.gov.br

<sup>b</sup> Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – isabelle.rocha8@etec.sp.gov.br

<sup>c</sup> Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – maria.rocha218@etec.sp.gov.br

<sup>d</sup> Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – raquely.oliveira@etec.sp.gov.br

<sup>e</sup> Professor orientador, Graduação em Administração de Empresas, UNIPLENA. sandro.augusto01@etec.sp.gov.br

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno que afeta o desenvolvimento neurológico, dificultando a interação social. O termo “espectro” foi inserido no nome da doença em 2013, levando em consideração que cada indivíduo com autismo manifesta um conjunto próprio de sintomas. Nos últimos anos, a diversidade e a inclusão passaram a preocupar gestores, refletindo a importância de ambientes corporativos mais justos e imparciais. Diante disso, a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho tem se mostrado um dos maiores desafios para empresas, que de maneira geral não sabem como tratar pessoas divergentes.

A inclusão de autistas no mercado de trabalho é garantida pela Lei nº 12.764/2012, a Lei de Cotas de 2012, que assegura o acesso ao trabalho para portadores de qualquer tipo de deficiência. No entanto, para Amaral e Pardo (2020), o mercado de trabalho brasileiro não possui preparo adequado para lidar com a neurodiversidade, gerando processos admissionais excludentes, falta de apoio e preconceitos mascarados que prejudicam a permanência de pessoas com TEA nas empresas. Ademais, a falta de qualificação de qualidade dos profissionais de recrutamento contribui para manter ambientes que segregam os autistas.

É válido ressaltar a importância de refletir sobre a conduta dos profissionais de recursos humanos que atuam como pilar principal para mudanças efetivas, com o objetivo de aprimorar o ambiente de trabalho, para promoção de ambientes corporativos inclusivos. Segundo Dutra (2016), a gestão de pessoas deve ir além da busca por desempenho técnico, reconhecendo e respeitando as particularidades de cada indivíduo que integram equipes diversas.

Diante desse cenário, como objetivo, o presente trabalho procura analisar os desafios enfrentados pelos recrutadores durante as entrevistas de candidatos com TEA, buscando compreender as dificuldades existentes e propor caminhos para tornar os processos seletivos mais abrangentes. Para isso, será realizado um estudo de caso com profissionais de diversos segmentos corporativos, por meio da aplicação de entrevistas no período de julho a setembro de 2025, com abordagem qualitativa.

Como objetivos específicos, busca-se:

Identificar as estratégias e práticas de inclusão adotadas pelos profissionais de recrutamento durante o processo seletivo;

Analisar as principais dificuldades relatadas na seleção de candidatos com TEA.

Espera-se, com isso, contribuir para a ampliação do debate sobre a neurodiversidade nas organizações e para o fortalecimento de práticas de gestão de pessoas que respeitem e valorizem as diferenças, consolidando ambientes corporativos mais inclusivos e socialmente responsáveis.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Neurodiversidade

Esse transtorno é um distúrbio do neurodesenvolvimento, o termo neurodiversidade foi introduzido pela socióloga australiana Judy Singer (1999), diagnosticada com a Síndrome de Asperger. A autora defende que o TEA deve ser compreendido como uma expressão da diversidade neurológica, inserida no espectro da variação humana. A Síndrome de Asperger, definida como uma forma mais leve do autismo, afeta de maneira menos intensa a comunicação e a sociabilidade dos indivíduos.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme descrito no Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Fifth Edition (DSM-5), caracteriza-se por dificuldades relacionadas à linguagem e à comunicação, comprometimentos na interação social e pela presença de comportamentos repetitivos e restritivos. Essas características podem se manifestar em diferentes níveis de intensidade (1,2 ou 3), variando de acordo com cada indivíduo, podendo afetar tanto pessoas neurotípicas quanto neuroatípicas.

Entre os principais obstáculos enfrentados estão: a necessidade de suporte diante de mudanças cotidianas no ambiente de trabalho, o enfrentamento de sobrecargas sensoriais e comunicativas e a necessidade de apoio emocional. É necessário a criação de um ambiente que respeite as particularidades e limitações de cada indivíduo.

### 2. 2 Inclusão no Mercado de Trabalho e Legislação

A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, reconhece o autismo como uma deficiência para todos os efeitos legais. A partir dela, os indivíduos

com TEA passaram a ter garantidos o direito à saúde, por meio de atendimentos médicos, terapias e acompanhamento especializado, além do direito à educação, assegurando matrícula em instituições de ensino e apoio pedagógico adequado, que pode incluir a presença de profissionais de apoio. Essa legislação também reforça o princípio da inclusão social, garantindo a participação plena da pessoa autista na sociedade, livre de discriminação e preconceito (em tese).

Outra norma que assegura direitos essenciais é a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, obrigando empresas com 100 ou mais empregados a reservarem de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. Essa medida tem como principal objetivo ampliar as oportunidades de inserção profissional e reduzir o preconceito, a falta de acessibilidade e a exclusão do mercado de trabalho.

A lei possuem uma grande relevância, porém a efetiva inclusão das pessoas com deficiência depende da adoção de práticas inclusivas nas organizações. Entre elas, destacam-se a acessibilidade universal, que envolve adaptações físicas e tecnológicas, políticas e treinamentos de conscientização. Ainda assim, persistem desafios significativos, como as barreiras atitudinais, arquitetônicas e digitais, além da carência de políticas contínuas de capacitação, que dificultam a plena inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho.

## **2. 3 Gestão de Pessoas e Recrutamento Inclusivo**

A gestão de pessoas configura-se como um dos principais eixos estratégicos dentro das organizações, uma vez que envolve a administração do capital humano e das relações interpessoais que se estabelecem no ambiente de trabalho. O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha papel essencial nesse processo, sendo responsável não apenas por processos burocráticos, mas também pela implementação de estratégias que potencializam o desempenho organizacional por meio da valorização dos colaboradores. De acordo com Chiavenato (2014), gerir pessoas é uma tarefa complexa, pois exige alinhar as necessidades individuais dos trabalhadores com os objetivos empresariais. Quando esse alinhamento ocorre, observa-se maior motivação e melhor rendimento por parte dos funcionários, alavancando os resultados da organização.

Dessa maneira, o recrutamento e a seleção inclusivos representam práticas fundamentais para que as organizações possam atrair e reter talentos diversos. Para que essa inclusão seja efetiva, é necessário, primeiramente, investir na formação e sensibilização dos recrutadores, de modo que o preconceito — explícito ou inconsciente — não esteja presente nas etapas seletivas. O recrutador precisa olhar além do currículo e compreender que a diversidade de perfis pode agregar valor ao ambiente corporativo, ampliando perspectivas e formas de resolução de problemas.

Além de contribuir para um ambiente de trabalho mais dinâmico, a presença de pessoas com diferentes vivências e perspectivas favorece a tomada de decisões mais assertivas e inovadoras. Estudos realizados pela consultoria McKinsey (2020) indicam que empresas com maior diversidade em seus quadros executivos apresentam até 36% mais chances de obter desempenho financeiro acima da média do mercado. Ademais, a diversidade amplia a percepção das necessidades dos clientes, aumenta a possibilidade de inovação e fortalece a imagem da empresa perante a sociedade.

Dessa forma, a adoção de práticas inclusivas no processo de gestão de pessoas e no recrutamento não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma estratégia organizacional que contribui para a sustentabilidade e a competitividade da empresa no mercado.

### **3 MATERIAL E MÉTODOS**

O presente trabalho adota uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. A escolha pela abordagem qualitativa se justifica por permitir uma análise mais profunda das opiniões, experiências e práticas dos profissionais de Recursos Humanos, possibilitando identificar detalhes que não ficariam tão evidentes em pesquisas exclusivamente quantitativas (GIL, 2017).

A coleta de dados foi realizada em um formulário online, contendo perguntas objetivas e abertas. O formulário foi elaborado de forma a garantir o anonimato dos participantes, respeitando princípios éticos de pesquisa e assegurando que as informações seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Essa abordagem visou garantir a ambiguidade das respostas dos participantes, possibilitando assim a identificação de diferenças significativas.

A pesquisa contou com 10 perguntas e a coleta de dados ocorreu em setembro de 2025. A análise dos resultados envolveu a criação de gráficos e tabelas, além de um estudo intensivo acerca das informações coletadas. Esse método de exibição facilitou não apenas uma melhor organização, mas também permitiu uma análise clara e detalhada para discussão dos resultados.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra foi composta por dez profissionais da área de recrutamento e seleção, que participaram de entrevistas estruturadas. Os participantes foram caracterizados na pesquisa por meio das questões A.1 a A.3, as quais visaram identificar o nível hierárquico dentro da organização, o segmento de atuação e o tempo de experiência na área.

O principal objetivo consistiu em identificar o impacto do papel do recrutador em processos seletivos diferenciados, abordando aspectos como formação profissional, nível hierárquico, experiência, tempo de atuação, barreiras enfrentadas, existência de políticas específicas e outras características relevantes em processos de contratação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

A análise dos resultados abrangeu dados quantitativos e qualitativos, obtidos a partir das respostas ao questionário apresentado na Imagem 1, o qual serviu como instrumento de coleta de informações e base para a interpretação dos dados desta pesquisa.

### **Desafios para Inserção de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso com Recrutadores**

Código	Perguntas
A.1	Qual a sua formação? E cargo atual?
A.2	Qual o segmento da sua empresa?
A.3	Qual o seu tempo de atuação na área?
A.4	Qual a sua experiência com processos seletivos de candidatos com deficiência?
A.5	Já participou da inclusão de pessoas com TEA?
A.6	Quais são, na sua opinião, as principais barreiras enfrentadas por candidatos com TEA durante os processos seletivos?
A.7	Que tipo de adaptações você considera necessárias em entrevistas e dinâmicas para garantir igualdade de oportunidades?
A.8	A empresa onde você atua possui políticas específicas ou treinamentos voltados para a inclusão de pessoas neurodivergentes?

A.9	Existe algum suporte oferecido após a contratação (como acompanhamento ou mentorias)?
A.10	Você acredita que os gestores e líderes estão preparados para receber e integrar pessoas com TEA nas equipes?
A.11	Na sua visão, quais são os maiores benefícios da inclusão de pessoas autistas para as empresas?
A.12	Como você percebe a receptividade das equipes de trabalho em relação à inclusão de pessoas com TEA?
A.13	Em sua opinião, quais competências ou características de candidatos com TEA podem ser melhor aproveitadas pelas empresas?
A.14	Quais políticas públicas ou ações governamentais poderiam apoiar mais a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho?

Imagem 1: Questionário elaborado pelas autoras

Fonte: Resultados originais da pesquisa

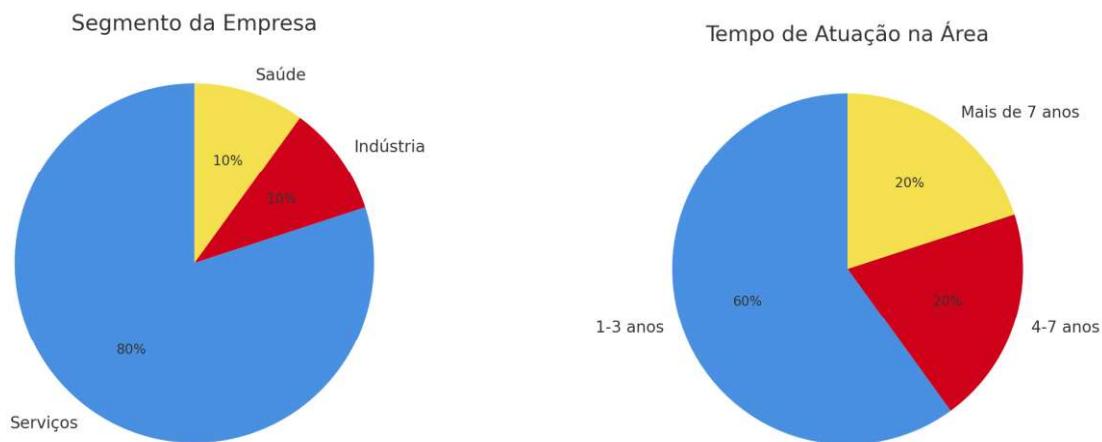
O perfil dos entrevistados foi composto em sua maioria pelo gênero feminino (90%) e a faixa etária varia entre 18 e 55 anos. A maioria dos entrevistados, 70% do total, tem entre 18 e 25 anos fazem parte da geração Z. Geração essa, que vem ganhando espaço nas organizações atuais, destacando-se por sua facilidade com as inovações tecnológicas e mentalidade inclusiva. Segundo David Stillman e Jonah Stillman, autores do livro “*Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*” (2017), esses jovens profissionais buscam propósito, autenticidade e ambientes que promovam igualdade de oportunidades.

A maioria dos entrevistados possuem a formação em nível superior, conforme tabela abaixo:

Formação	Cargo Atual
Cursando ensino médio com técnico em administração	Auxiliar administrativo
Gestão de RH	Assistente de RH
Curso Psicologia	Analista Administrativo
Cursando graduação de Psicologia no 9º semestre	Analista de Recursos Humanos
Direito	Analista Jurídico
Técnico em Mecânica	Inspetor de Qualidade
Gestão de Pessoas	Coordenadora de Recursos Humanos
Administração com especialização em RH	Business Partner de Recursos Humanos
Tecnóloga em Recursos Humanos	Recrutadora
Pós-graduação em Psicologia Organizacional	Especialista em Desenvolvimento Humano

Fonte: Resultados originais da pesquisa

O segmento empresarial predominante dos profissionais é o de serviços, apenas 20% atuam em outros setores. Foi identificado que 100% dos entrevistados possuem mais de um ano de atuação no mercado.



Ao serem questionados sobre suas experiências com processos seletivos voltados a candidatos com deficiência, observou-se uma variedade de respostas entre os participantes. Parte dos profissionais entrevistados relatou já ter participado de processos seletivos destinados a pessoas com deficiência, porém poucos tiveram contato direto com candidatos autistas, além de a taxa de contratação ser pouco efetiva. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), cerca de 85% dos autistas adultos no Brasil estão desempregados, o que evidencia a dificuldade de inserção dessa população no mercado de trabalho e reforça a importância de iniciativas voltadas à inclusão e à equidade de oportunidades.

Entre os que possuem experiência, destaca-se a percepção de que a inclusão de pessoas com TEA ainda é um desafio, sobretudo pela falta de preparo das organizações e de engajamento efetivo vindo do comando delas. Alguns entrevistados relataram experiências positivas, ressaltando que o contato com pessoas autistas contribuiu para o desenvolvimento de maior sensibilidade e empatia por parte dos recrutadores, além de permitir uma reflexão sobre a importância da melhoria dos processos seletivos. De modo geral, as respostas evidenciam que a inclusão de pessoas com deficiência ainda ocorre de forma limitada, e que os esforços se concentram, em grande parte, no cumprimento de cotas legais, sem um acompanhamento efetivo após a contratação.

O suporte oferecido após a contratação de pessoas neurodivergentes ainda é

escasso. A maioria dos profissionais relatou não existir acompanhamento formal ou programas estruturados de mentoria, havendo apenas iniciativas pontuais, como apoio psicológico quando necessário ou orientações gerais durante a integração. Poucas organizações demonstram intenção de implementar práticas mais consistentes no futuro.

Em relação à preparação de gestores e líderes, observou-se predominância de percepções negativas quanto ao prefeito desses profissionais. Verificou -se carência de capacitação específica e de conhecimento sobre o tema, o que acarreta dificuldades para lidar com comportamentos característicos do espectro e leva, em muitos casos, à dependência do setor de Recursos Humanos. Em grande parte das organizações, o foco permanece voltado aos resultados e ao desenvolvimento de colaboradores neurotípicos. Apesar disso, algumas empresas vêm investindo em programas de diversidade e inclusão, sinalizando possibilidade de avanço a partir de treinamentos de orientadores mais empáticos.

Foram identificados diversos benefícios advindos da inclusão de pessoas autistas, como o aumento da diversidade de perspectivas e o estímulo à inovação decorrente de diferentes formas de pensar. Características como hiperfoco, atenção a detalhes, pensamento analítico e disciplina foram associadas à melhoria de processos e resultados organizacionais. Também se evidenciaram a habilidade para identificar padrões, a objetividade e a criatividade na resolução de problemas, aspectos que contribuem para maior eficiência, inovação e qualidade no desempenho das funções. A presença de profissionais autistas também contribui para o fortalecimento da cultura de inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais ético, empático e colaborativo. Tais fatores reforçam que a neurodiversidade pode representar não apenas valor social, mas diferencial competitivo para as empresas que adotam a inclusão.

Quanto à receptividade das equipes de trabalho, constatou -se variação conforme a cultura organizacional e o perfil dos colaboradores. Em diversos casos há abertura, empatia e curiosidade, mas, pessoas autistas frequentemente recorrem ao mascaramento de comportamentos como forma de aceitação social, o que demonstra que a receptividade permanece aquém do ideal. A ampliação de práticas de psicoeducação e treinamento tende a fortalecer o senso de pertencimento e a melhorar o clima organizacional.

No âmbito das políticas públicas e ações governamentais, destacou-se a necessidade de fortalecimento das iniciativas, foram sugeridas medidas como a criação de políticas de recrutamento inclusivo, capacitação de gestores e recrutadores, e programas de acompanhamento pós-contratação. Também foram citados incentivos fiscais, parcerias com instituições especializadas para oferta de cursos e mentorias, e campanhas de conscientização destinadas à redução de estigmas e à ampliação do conhecimento sobre o tema. A revisão das cotas de inclusão, contemplando diferentes tipos de deficiência, foi igualmente apontada como estratégia de promoção de uma inclusão mais ampla e equitativa.

Os dados revelaram que, embora haja uma crescente conscientização sobre a importância da diversidade e da inclusão, persistem lacunas significativas em termos de preparo institucional, conhecimento sobre o TEA e práticas efetivas de acolhimento.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme apresentado ao longo do estudo, os principais desafios para inclusão de autistas são a falta de preparo organizacional, ausência de políticas específicas de inclusão, como programas de acompanhamento pós-contratação e a carência de capacitação de líderes e gestores.

Este trabalho apresenta como limitação o fato de que o levantamento de dados ocorreu de forma restrita a uma única região, o que pode ter influenciado parcialmente os resultados obtidos. Ainda assim, as informações coletadas permitiram compreender de forma consistente a realidade vivenciada pelos recrutadores e as dificuldades enfrentadas nas práticas de inclusão.

A pesquisa apresenta como sugestão a implementação de políticas inclusivas nas organizações, aliadas a programas de treinamento voltados aos recrutadores e à integração de todos os colaboradores. Dessa forma, as pessoas com TEA poderão sentir-se verdadeiramente acolhidas.

Conclui-se, portanto, que a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos, mas a crescente valorização da diversidade e inclusão, mostra um cenário favorável para a

diversificação nos ambientes corporativos. Construindo assim um corpo social digno e igualitário.

## REFERÊNCIAS

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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 dez. 2012.

CATHO. **Autistas e o mercado de trabalho: como promover a inclusão.** Carreira & Sucesso, 2023. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/autistas-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

COSTA, Patrícia; CARVALHO, Maria. **Diversidade e inclusão nas organizações: impactos e desafios.** *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 2, p. 112-130, 2019.

FONSECA, Juliana; NASCIMENTO, Bruno. **Recrutamento inclusivo e neurodiversidade: reflexões sobre práticas de Recursos Humanos.** *Caderno de Estudos em Administração*, v. 33, n. 1, p. 45-59, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GUPY. **Diversidade no recrutamento: como promover um processo mais inclusivo.** Blog Gupy, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/diversidade-no-recrutamento>. Acesso em: 2 nov. 2025.

HAND TALK. **Cultura organizacional inclusiva: por que é importante para as empresas?** Blog Hand Talk, 2024. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/cultura-organizacional-inclusiva/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022: pessoas com deficiência e autismo no mercado de trabalho.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

IPGS. **Equipe multidisciplinar no autismo: entenda o papel de cada profissional.** Blog IPGS, 2023. Disponível em: <https://www.ipgs.com.br/equipe-multidisciplinar-no-autismo-entenda-o-papel-de-cada-profissional/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

MIGALHAS. **Processos seletivos inclusivos: desafios e boas práticas.** *Portal Migalhas*, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/378466/processos-seletivos-inclusivos>. Acesso em: 2 nov. 2025.

MUNDO RH. **O censo do TEA e o futuro do trabalho inclusivo no Brasil.** *Mundo RH*, 2024. Disponível em: <https://mundorh.com.br/o-censo-do-tea-e-o-futuro-do-trabalho-inclusivo-no-brasil/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

ONZI, Franciele Zanella; GOMES, Roberta de Figueiredo. **Transtorno do Espectro Autista: a importância do diagnóstico e reabilitação.** *Caderno Pedagógico*, v. 2, n. 1, p. 45-58, 2022. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/1293>. Acesso em: 2 nov. 2025.

PORTAL DO RH. **Gestão de pessoas: o que é, principais processos, objetivos e pilares.** *Portal do RH MS*, 2023. Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-gestao-de-pessoas-o-que-e-principais-processos-objetivos-e-seus-pilares/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

PORTAL FGV. **Cultura e inclusão nas organizações contribuem para o acolhimento de profissionais com autismo.** *Fundação Getúlio Vargas*, 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/cultura-inclusao-organizacoes-contribui-acolhimento-profissionais-autismo>. Acesso em: 2 nov. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2015.

SILVA, André; OLIVEIRA, Camila. **Barreiras e desafios para a inclusão de pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho.** *Revista Brasileira de Gestão de Pessoas*, v. 12, n. 3, p. 87-101, 2020.

STILLMAN, David; STILLMAN, Jonah. **Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace.** New York: Harper Business, 2017.

TUA SAÚDE. **Transtorno do Espectro Autista (TEA): sintomas, causas e tratamento.** *Tua Saúde*, 2024. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/transtorno-do-espectro-do-autismo/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

UNC. **A importância da inclusão de pessoas autistas no ambiente de trabalho.** *Revista Acadêmica do Direito*, v. 15, n. 2, p. 77-92, 2023. Disponível em: <https://www.periodicos.unc.br/index.php/acaddir/article/view/5097>. Acesso em: 2 nov. 2025.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE (BVS). **Acervo digital sobre Transtorno do Espectro Autista.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://bibliotecavirtualsaude.gov.br/>. Acesso em: 2 nov. 2025.

## APÊNDICE A

# Desafios para Inserção de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista no Mercado de Trabalho: Um estudo de caso com recrutadores

aferreiralima02@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

\* Indica uma pergunta obrigatória

Seção sem título

Qual seu nome? \*

Sua resposta

Qual a sua idade? \*

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- +56

Qual a sua cidade? \*

Sua resposta



Qual a sua formação? E cargo atual? \*

Sua resposta

Qual o segmento da sua empresa? \*

- Indústria
- Comércio
- Serviços
- Saúde
- Educação
- Setor público
- Outro:

Qual o seu tempo de atuação na área? \*

- Menos de 1 ano
- 1-3 anos
- 4-7 anos
- Mais de 7 anos

Qual a sua experiência com processos seletivos de candidatos com deficiência? \*

Já participou da inclusão de pessoas com TEA?

Sua resposta



Quais são, na sua opinião, as principais barreiras enfrentadas por candidatos com TEA durante os processos seletivos? \*

Sua resposta

Que tipo de adaptações você considera necessárias em entrevistas e dinâmicas \* para garantir igualdade de oportunidades?

Sua resposta

A empresa onde você atua possui políticas específicas ou treinamentos voltados \* para a inclusão de pessoas neurodivergentes?

Sua resposta

Existe algum suporte oferecido após a contratação (como acompanhamento ou \* mentorias)?

Sua resposta

Você acredita que os gestores e líderes estão preparados para receber e integrar \* pessoas com TEA nas equipes?

Sua resposta

Na sua visão, quais são os maiores benefícios da inclusão de pessoas autistas \* para as empresas?

Sua resposta



Como você percebe a receptividade das equipes de trabalho em relação à inclusão de pessoas com TEA? \*

Sua resposta

Em sua opinião, quais competências ou características de candidatos com TEA \* podem ser melhor aproveitadas pelas empresas?

Sua resposta

Quais políticas públicas ou ações governamentais poderiam apoiar mais a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho? \*

Sua resposta

[Voltar](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

**Google Formulários**



