Co-funded by
the European Union

PROMOVER A DIVERSIDADE

VALORIZAÇÃO E APOIO ÀS COMPETÊNCIAS DE PROFISSIONAIS AUTISTAS NO LOCAL DE TRABALHO

PROGRESS

PROGRESS - PROMOTING RESPECT, OPPORTUNITY, GROWTH, AND EQUITABLE SOCIAL SUPPORT
2024-2-SE01-KA210-VET-000288711

Co-funded by the European Union

“Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, exclusivamente da responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia nem os da Fundação para o Desenvolvimento do Sistema Educativo. Nem a União Europeia nem a autoridade que concede a subvenção podem ser responsabilizadas pelos mesmos.”

PROGRESS

CeNAF
CENTRO NAZIONALE ALTA FORMAZIONE

MOBILITY FRIENDS

UPPHANDLINGSBRYGGAN.COM
ART/admin

PROGRESS - Promoting Respect, Opportunity, Growth, and Equitable Social Support
2024-2-SE01-KA210-VET-000288711

ÍNDICE

01 Introdução

02 Autismo no Trabalho

03 PMEs e Autismo

04 Autismo e Estágios

05 Planos de Apoio Individualizados

Co-funded by the European Union

INTRODUÇÃO

AUTISMO, ESTÁGIOS E AMBIENTES DE TRABALHO INCLUSIVOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Sobre Este Manual

Este manual destina-se a empregadores, gestores e supervisores de Pequenas e Médias Empresas que desejam trabalhar de forma mais inclusiva, com foco no autismo e na neurodiversidade. Está concebido para ser aplicado no dia a dia, mesmo sem conhecimentos especializados.

Muitas pessoas com autismo estão fora do mercado de trabalho, apesar de sua vontade e competências.
Ao mesmo tempo, muitas empresas têm dificuldade em encontrar e reter funcionários.

Existe aqui potencial por explorar.

Inclusão não é caridade,
é desenvolvimento empresarial sustentável.

Trabalhar de forma inclusiva traz benefícios para todos

- Indíviduo
- Empresa
- Sociedade

Pessoas autistas possuem competências específicos que podem ser valiosas em diversas áreas e contribuir para o crescimento e desenvolvimento das empresas.

Ao mesmo tempo, cada pessoa autista é diferente. As suas necessidades, capacidades e desafios variam de pessoa para pessoa e podem mudar consoante a situação.

Co-funded by
the European Union

Área	O que pode ser diferente?
Comunicação	Linguagem indireta, a ironia e a conversa informal podem ser difíceis de compreender
Interação Social	As regras implícitas e as dinâmicas de grupo podem não ser claras.
Impressões Sensoriais	Barulho, luz e espaços abertos podem criar stress
Pleaneamento	A gestão do tempo, a definição de prioridades e a adaptação podem ser exigentes.

BOAS PRÁTICAS

- Personalizar de forma genuína
- Adotar uma visão de longo prazo
- Foco no desenvolvimento individual
- Ser transparente sobre conquistas e desafios

ASPETOS A EVITAR

- Usar os estágios como estratégia de marketing
- Não fazer adaptações
- Oferecer estágios sem perspectiva futura

Exemplos de apoio:

1. horários claros
2. suporte visual
3. tarefas divididas
4. mentor ou orientador profissional

Não esquecer:

- Ninguém é obrigado a revelar um diagnóstico.
- As entidades empregadoras nunca podem exigir um diagnóstico.

CAPÍTULO 2

AUTISMO NO TRABALHO

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

O objetivo deste capítulo é auxiliar empregadores e pequenas e médias empresas (PMEs) a entender o autismo no ambiente de trabalho, aprimorar a comunicação e estabelecer condições inclusivas

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por diferenças persistentes na comunicação e interação social, juntamente com padrões restritos ou repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. Sensibilidades sensoriais também podem estar presentes.

FACT

- Cerca de 1 a 2% da população é autista.
- A taxa de desemprego entre adultos autistas permanece extremamente alta, alcançando 70-80% em alguns estudos da UE.
- Muitas pessoas autistas não são diagnosticadas ou escolhem não compartilhar essa informação.

O autismo é considerado um espectro porque cada indivíduo autista apresenta características únicas; as necessidades de apoio podem variar amplamente, assim como as habilidades e desafios, dependendo da pessoa e do contexto

Diagnóstico e Revelação

- O diagnóstico é uma questão pessoal e médica.
- Nenhum funcionário é obrigado a revelar o autismo.
- Muitas pessoas autistas:
  - Não são diagnosticadas.
  - Recebem o diagnóstico mais tarde na vida.
  - Evitam a revelação por medo do estigma.

Co-funded by
the European Union

Alguns dos pontos fortes que pessoas autistas podem ter são:

- Grande capacidade de concentração
- Lealdade e fiabilidade
- Elevada atenção aos detalhes
- Boa memória
- Pensamento lógico e analítico
- Rigor na deteção de erros
- Honestidade e integridade
- Foco aprofundado em tarefas específicas

Todos os funcionários autistas são únicos

Por outro lado, o autismo pode afetar:

Processamento Sensorial	Função executiva	Interação Social
Sensabilidade ao barulho	Planeamento	Compreesão de regras/normas implícitas
Sensabilidade à luz	Gestão de tempo	Dinâmicas de grupo
Sensabilidade ao cheiro	Alternância entre tarefas	Comunicação informal
Sensabilidade ao toque	Priorização	Dificuldade em interpretar o tom e sarcasmo

IMPORTANTE!

Essas são diferenças de processamento, não falta de motivação.

Co-funded by
the European Union

Diferenças de comunicação:

Situação	Expectativa Neurotípica	Possível Experiência Neurodivergente
Conversa de cirscunstância	Fácil e automático	Difícil, cansativo e confuso
Linguaguem Indireta	Facilmente compreensível	Pode ser interpretada de forma literal
Linguaguem Corporal	Interpretada naturalmente	Díficl de interpretar
Reuniões de Grupo	Estimulante	Intensas e sobrecarregantes
Feedback	Interpretado socialmente	Tem que ser direto e claro

Muitos colaboradores neurodivergentes relatam que "mascaram" os seus traços no trabalho, o que pode levar a cansaço extremo e elevada rotatividade. **Mascarar** é uma estratégia usada para parecer não autista, de forma a encaixar-se e ser mais aceite no local de trabalho.Este comportamento surge muitas vezes como resposta a mal-entendidos e à falta de conhecimento, que frequentemente têm origem em mitos persistentes sobre o autismo.

Mitos comuns (e a realidade)

Mitos	Realidades
"Todas as pessoas autistas são iguais"	O autismo manifesta-se de forma muito individual.
"O autismo implica sempre incapacidade."	Muitas pessoas autistas trabalham e são autónomas.
"Se não me informarem, não posso fazer adaptações."	Boas práticas beneficiam todo o staff
"Não têm competências sociais."	Geralmente comunicam de forma diferente

Co-funded by
the European Union

Checklist de sensibilização para empregadores

Comunicação

- [ ] Fornecer instruções claras e concretas.
- [ ] Acompanhar a comunicação oral com informação escrita.
- [ ] Comunicar exatamente aquilo que é esperado.
- [ ] Evitar linguagem ambígua ou sarcástica.
- [ ] Sem exigência de conversa de circunstância.

Ambiente de Trabalho

- [ ] Minimizar o barulho tanto quanto possível.
- [ ] Permitir ajustar a iluminação, sempre que possível.
- [ ] Proporcione um espaço calmo quando for necessário.
- [ ] Respeite a necessidade de pausas e privacidade.

Organização das Tarefas

- [ ] Dividir as tarefas por etapas.
- [ ] Definição clara de prioridades.
- [ ] Estabelecer prazos específicos.
- [ ] Organizar processos de trabalho previsíveis.

Cultura e Hospitalidade

- [ ] Aceitar diferentes formas de socialização.
- [ ] Respeitar os diferentes estilos de trabalho.
- [ ] Manter tolerância zero para o bullying.
- [ ] Foco no desempenho, não no comportamento.
- [ ] Evitar penalizar comportamentos “diferentes”.

CAPÍTULO 3

PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS E AUTISMO

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Neste capítulo irá explorar como os estágios se relacionam com a sustentabilidade, a comunicação ética e a transição do estágio para o emprego.

Indivíduos com deficiências neuropsiquiátricas enfrentam desafios muito mais significativos no mercado de trabalho do que a maioria. Entre as pessoas autistas que estão fora do mercado, há um vasto potencial por explorar. Este grupo inclui muitas pessoas que desejam trabalhar, além de indivíduos com habilidades excepcionais que merecem reconhecimento no ambiente profissional.

Atualmente, muitos empregadores valorizam capacidades e características que nem sempre são realmente relevantes para as funções do cargo. Muitas vezes, o que está em causa não é a falta de conhecimento ou de vontade, mas sim as exigências sociais associadas ao contexto de trabalho.

Facto!

Empregadores e colegas de trabalho que possuem um conhecimento mais aprofundado sobre autismo, tornam-se mais capazes de criar oportunidades para que mais pessoas possam trabalhar, desenvolver o seu potencial, contribuir para a sociedade e garantir os seus próprios meios de subsistência.

Co-funded by
the European Union

Sustentabilidade, Negócios e Autismo

Na Conferência das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas, realizada em 2015 em Paris, os Estados-membros aprovaram a Agenda 2030, uma estratégia de desenvolvimento sustentável com 17 objetivos globais, incluindo saúde, educação e trabalho. Construir um mundo sustentável exige criar condições que incluam todas as pessoas.

A inclusão é um dos princípios centrais da sustentabilidade social. Acolher estagiários autistas não beneficia apenas a pessoa em causa, mas também contribui para uma sociedade socialmente sustentável, criando mais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para grupos que continuam, com frequência, a ser afastados destas oportunidades.

A vida profissional está fortemente ligado à qualidade de vida, à independência e ao sentimento de pertença à sociedade. Esta é uma forma de uma empresa criar valor social.

Quando uma empresa oferece um estágio a uma pessoa autista, está a contribuir para:

- Redução do isolamento social, discriminação e exclusão
- Maior igualdade
- Menor dependência de medidas de apoio
- Fortalecimento da autoestima da pessoa
- Criação de condições para futura empregabilidade

Co-funded by
the European Union

A sustentabilidade social torna a empresa mais sólida, atrativa e competitiva a longo prazo. Ao mesmo tempo, permite-lhe contribuir para uma **sociedade melhor** e gerar valor acrescentado.

Clientes e parceiros tendem a valorizar empresas que assumem responsabilidades sociais. Os clientes mostram maior predisposição para escolher organizações alinhadas com **valores positivos**, e o compromisso com a sustentabilidade social pode também facilitar a atração de talento.

As pessoas querem trabalhar em empresas que valorizam o **bem-estar humano**. Por isso, torna-se mais fácil recrutar e reter profissionais. Além disso, equipas saudáveis trabalham melhor e permanecem mais tempo na organização. Um ambiente de trabalho mais positivo contribui ainda para a redução do absentismo e dos conflitos.

SOCIAL WASHING



Quando uma empresa apenas dá a impressão de atuar de forma socialmente sustentável, sem que esses valores se reflitam de forma genuína nas suas práticas, fala-se em social washing.

Trata-se de uma espécie de "sustentabilidade de fachada", em que a comunicação aparenta ser positiva, mas os esforços são superficiais, de curta duração ou meramente simbólicos.

Co-funded by
the European Union

IA contratação de estagiários com autismo pode ser um bom contributo para a sustentabilidade social, mas apenas se for feito com **intenções genuínas** e com foco no desenvolvimento do indivíduo.

Sustentabilidade Social → ações reais

Zona de Risco → potencial falha ou incerteza

Social washing → feito pelos motivos errados ou de forma inadequada

Compromisso Genuíno

As empresas podem evitar o social washing trabalhando de forma inclusiva e a longo prazo.

Proporcionar um estágio a alguém que está distante do mercado de trabalho gera um **impacto significativo** e vai muito além de um ato puramente simbólico. Demonstra que a empresa não se limita a usar palavras como diversidade e inclusão, mas as transforma em ações concretas.

Ao mesmo tempo, este tipo de iniciativa exige tempo, compromisso e rotinas bem definidas. As empresas que desenvolvem programas de estágio com verdadeiro compromisso podem comunicar, de forma transparente, o que aprenderam, os desafios encontrados e os aspetos a melhorar. Quando existe uma aposta continuada em programas de estágio ou de integração profissional, torna-se evidente que a empresa está, de facto, a construir uma base sustentável para a inclusão.

Co-funded by
the European Union

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA E ESTÁGIOS

A sustentabilidade económica diz respeito à capacidade de garantir que a sociedade e as organizações se mantêm estáveis e viáveis a longo prazo, sem esgotar recursos, empregos ou meios financeiros. Envolve a criação de oportunidades que permitam às pessoas, às organizações e à sociedade prosperar, não apenas no presente, mas também no futuro.

O estágio representa, muitas vezes, o primeiro contacto com o mundo profissional, facilitando a integração no mercado de trabalho ao proporcionar experiência prática e preparação para os desafios reais.

Ter em conta:
O desemprego é um dos principais fatores de risco de exclusão social.

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA E VIDA PROFISSIONAL

A experiência de trabalho, o reforço do currículo e o aumento da autoconfiança podem abrir novas perspetivas de futuro. A entrada no mundo do trabalho traz também novas exigências em termos de autonomia e adaptação ao contexto profissional.

À medida que mais pessoas conseguem integrar-se no mercado de trabalho e obter rendimentos, ampliam-se as suas possibilidades de autonomia, de envolvimento na atividade económica e de participação na sociedade.

Co-funded by
the European Union

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA PARA EMPRESAS

Os estágios podem contribuir para a sustentabilidade económica a longo prazo de uma empresa. Não são apenas uma medida de caráter social, podendo também gerar valor prático e organizacional.

POTENCIAIS BENEFÍCIOS

- Redução dos custos de recrutamento
- Melhoria da produtividade e da qualidade
- Aumento da eficiência
- Oportunidade de formar futuros colaboradores
- Reforço da reputação organizacional

Para além destes potenciais benefícios, os empregadores podem, em alguns casos, receber apoios públicos ou subsídios para estágios ou para adaptações no local de trabalho.

Os estagiários podem também aliviar a carga da equipa e contribuir para a execução das tarefas. Quando se trata de atividades que exigem foco e organização, estas podem até ser realizadas de forma mais eficiente e rápida. Paralelamente, os estagiários trazem novas ideias, perspetivas e abordagens que podem melhorar os métodos de trabalho e aumentar o valor da organização.

Co-funded by
the European Union

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA E ÉTICA

Os apoios financeiros permitem que as empresas acolham estagiários que, de outro modo, talvez não tivessem essa oportunidade. No entanto, quando uma empresa beneficia desses apoios, surgem questões éticas a considerar.

Dilemas

1. Porque é que a empresa acolhe o estagiário?

Uma empresa orientada principalmente pelo lucro corre o risco de oferecer um estágio sem qualidade, sem oportunidades de desenvolvimento e sem verdadeira inclusão.
Reduzir o estagiário a um "meio de redução de custos" contraria princípios éticos de dignidade e justiça, sendo essencial reconhecê-lo como pessoa com direitos e potencial, e não como simples recurso económico.

2. Até que ponto é legítimo partilhar informação para criar um contexto de trabalho funcional?

Criar um estágio funcional pode exigir adaptações e partilha de informação sobre as necessidades do estagiário. Contudo, até que ponto é eticamente justificável divulgar internamente o diagnóstico do jovem para garantir um ambiente de trabalho adequado? O equilíbrio entre integridade, confidencialidade e condições práticas de trabalho é sempre sensível.

Co-funded by
the European Union

3. Onde se situa a fronteira entre a aprendizagem, trabalho significativo e exploração?

Um estágio dirigido a jovens com autismo deve ser, antes de mais, uma experiência de aprendizagem, desenvolvimento e participação significativa. Quando a dimensão produtiva se sobrepõe à dimensão pedagógica, corre-se o risco de esvaziar o sentido do estágio e de comprometer a sua função principal.

Assim, este dilema envolve não apenas a finalidade do estágio, mas também a responsabilidade da organização em garantir que o trabalho realizado pelo jovem tenha sentido, respeite a sua dignidade e não se transforme numa forma encoberta de exploração.

4. O que acontece após o estágio e o fim do apoio?

Um problema ético comum surge quando o estágio corre bem, mas o apoio termina. A empresa pode então sentir que não tem condições de contratar, mesmo que o estagiário tenha tido um bom desempenho. Coloca-se, assim, a questão de saber se é ético permitir que jovens contribuam durante meses sem uma possibilidade real de continuidade. Surge aqui um dilema entre a realidade financeira da organização e a necessidade de estabilidade e participação do indivíduo na vida profissional.

AO RECONHECEREM ESTES DILEMAS ÉTICOS, AS EMPRESAS PODEM GARANTIR QUE OS ESTÁGIOS SEJAM SUSTENTÁVEIS, JUSTOS E VERDADEIRAMENTE SIGNIFICATIVOS PARA OS JOVENS QUE NELES PARTICIPAM.

CAPÍTULO 4

AUTISMO E ESTÁGIOS

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Neste capítulo, vais receber apoio sobre como conduzir entrevistas e como socializar no ambiente de trabalho. Vais também aprender estratégias para prevenir a discriminação e lidar com conflitos.

Quais são as vantagens de contratar alguém com autismo?

As mesmas de contratar qualquer profissional competente, dedicado e fiável!

As pessoas com autismo enfrentam frequentemente dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, pois podem ter diferentes níveis de desafio em algumas das competências interpessoais exigidas no processo de candidatura, como a comunicação e a interação social.

De um modo geral, quando alguém se prepara para uma entrevista, tende a concentrar-se no currículo e no percurso profissional, mas sabe também que será avaliado em aspetos sociais. É frequente encontrar recomendações como chegar pontualmente, apertar a mão, manter uma conversa fluida, olhar o entrevistador nos olhos ou sorrir. Muitas vezes, estes elementos influenciam a perceção do entrevistador sobre se a entrevista correu bem ou não. No entanto, este tipo de expectativas nem sempre tem em conta as pessoas neurodivergentes.

Co-funded by
the European Union

FASE DA ENTREVISTA

- Fornecer informações claras sobre o local da entrevista, como lá chegar, quem irá conduzi-la e em que consistirá.
- Perguntar ao candidato se são necessárias adaptações, como iluminação diferente, disposição dos assentos, presença de uma pessoa de apoio.
- Permitir pausas durante a entrevista sempre que necessário.
- Considerar a opção de um formato de entrevista por escrito ou online para reduzir ansiedade e preconceitos inconscientes.
- Fazer perguntas claras e concisas.
- Evitar linguagem abstrata e questões hipotéticas.
- Enviar as perguntas com antecedência.
- Esclarecer que tipo de informação se espera e o nível de detalhe necessário nas respostas.

ANTES DE COMEÇAR

- Utilizar linguagem clara no contrato de trabalho.
- Fornecer a data de início, a hora, o local e o nome de uma pessoa de contacto para o primeiro dia.
- Dar a possibilidade de colocar questões ou de realizar uma reunião antes do início.
- Comunicar as expectativas e os requisitos relativos à apresentação pessoal, vestuário e equipamento de proteção individual.
- Confirmar os detalhes de quaisquer adaptações necessárias.
- Rever as expectativas do cargo, incluindo responsabilidades e níveis de autoridade.
- Explicar como o trabalho é atribuído e acompanhado.

Co-funded by
the European Union

FASE DE INTEGRAÇÃO

- Ser claro quanto aos horários e padrões de trabalho.
- Considerar a atribuição de mentor e supervisor.
- Estabelecer momentos regulares de feedback.
- Procurar conhecer o colaborador e explorar, por exemplo: “Como é que o autismo se manifesta no seu caso? Há aspetos que gostaria que soubéssemos para facilitar a sua integração e o seu sucesso?”.

ORIENTAÇÃO NO TRABALHO

- Fornecer instruções de orientação em vários formatos e a um ritmo adequado para facilitar a assimilação da informação.
- Disponibilizar um organograma indicando quem contactar para diferentes assuntos.
- Ser claro quanto às normas do escritório, valores e expectativas sociais.
- Elaborar um plano de apoio.
- Trabalhar com o colaborador no desenvolvimento do plano de apoio, se necessário.
- Ter consciência das opções de apoio que podem facilitar a integração de pessoas com autismo no trabalho.

É benéfico dar formação aos empregadores sobre neurodivergência, para que possam garantir que esses processos sejam conduzidos de maneira profissional e informada.

Co-funded by
the European Union

PROCESSOS DE SOCIALIZAÇÃO

Os processos de socialização no local de trabalho são um conjunto de interações dinâmicas por meio das quais os novos quais os novos colaboradores aprendem e interiorizam os valores, as normas, os comportamentos, os conhecimentos e as competências de uma organização.

Este período de adaptação envolve tanto o indivíduo como a própria organização, exigindo tempo, apoio e ajustamento mútuo. No caso das pessoas com autismo, este processo pode apresentar desafios e oportunidades específicos, sobretudo quando se considera o contexto em que a socialização ocorre, seja em equipas mistas ou em equipas especificamente constituídas por pessoas autistas.

	Equipas Neurodiversas	**Equipas Mistas**
O que é?	Compostas por perfis de neurodesenvolvimento semelhantes	Composta por funcionários neurotípicos e neurodivergentes.
Pontos fortes	• Ambiente de trabalho mais confortável e menos stressante. • Comunicação mais direta. • Rotinas adaptadas às necessidades do grupo, sem pressão para seguir normas neurotípicas. • Redução da ansiedade e aumento da satisfação profissional.	• Interações inclusivas em contextos reais. • Foverece a compreensão mútua e reduz o estigma. • Ajuda colegas neurotípicos a compreender a neurodiversidade. • Proporciona às pessoas autistas modelos sociais e oportunidades de praticar a comunicação.
Riscos	• Pode limitar uma integração social mais ampla. • Menos oportunidades para praticar interações neurotípicas. • Pode reduzir o tempo de preparação para a maioria dos ambientes de trabalho.	• Exige preparação cuidadosa • Necessidade de formação em comunicação inclusiva e adaptada ao autismo • Importância de atitudes flexíveis e respeitadoras • Possibilidade de surgirem mal-entendidos, isolamento social ou sobrecarga sensorial para pessoas autistas

Co-funded by
the European Union

Quer em equipas mistas, quer em equipas constituídas apenas por pessoas com autismo, uma socialização profissional bem-sucedida depende de vários fatores essenciais:

- **Planos de apoio individualizados:** ajustados aos pontos fortes, às necessidades e ao perfil sensorial da pessoa.
- **Clareza de funções:** descrições de funções claras, rotinas previsíveis e tarefas estruturadas.
- **Cultura inclusiva:** um ambiente de trabalho que valorize a neurodiversidade e promova uma comunicação respeitosa.

A **mentoria** é uma componente fundamental da socialização. A atribuição de um mentor no local de trabalho, idealmente alguém com formação em autismo, pode ajudar a corrigir falhas de comunicação e proporcionar um espaço seguro para colocar questões. Com o tempo, através de feedback consistente e de uma definição clara das funções, o estagiário pode evoluir para um colaborador confiante e competente.

A socialização no local de trabalho para pessoas com autismo não é um processo único nem uniforme.

Tanto as equipas mistas como as equipas específicas para pessoas com autismo apresentam benefícios e desafios próprios. Ao estruturar sistemas de apoio adequados, promover uma integração gradual e incentivar culturas organizacionais inclusivas, é possível garantir que as pessoas autistas não apenas se adaptam ao contexto de trabalho, mas também prosperam nele.

CAPÍTULO 5

PLANOS DE APOIO INDIVIDUALIZADOS

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Neste capítulo, aborda-se o desenvolvimento de planos de apoio individual e diferentes perfis de funcionamento, com exemplos práticos.

Práticas inclusivas no setor alimentar

O setor agroalimentar representa uma das áreas mais promissoras para promover a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

As atividades agrícolas e relacionadas com a alimentação podem ser especialmente adequadas para pessoas com diferentes capacidades cognitivas e físicas, por se basearem em processos concretos, sensoriais e repetitivos. O trabalho com a terra, as plantas e os alimentos estabelece uma ligação direta entre o esforço humano e resultados visíveis, proporcionando uma experiência valorizadora e capacitadora.

O setor oferece ainda uma dimensão terapêutica natural: o contacto com a natureza, o movimento físico e o envolvimento sensorial favorecem a saúde mental e o bem-estar emocional. Muitas quintas inclusivas colaboram com terapeutas ocupacionais e educadores para adaptar as tarefas, proporcionando um ambiente seguro e estimulante.

Co-funded by
the European Union

Nível Individual

Para as pessoas com deficiência, a participação em atividades agrícolas ou relacionadas com a alimentação reforça a autoconfiança, as competências práticas e a estabilidade emocional, contribuindo para uma melhor qualidade de vida.

Nível Comunitário

Estas iniciativas promovem a coesão social, ao criarem espaços onde a diversidade é entendida como um valor partilhado e não como uma limitação. A longo prazo, podem contribuir para alterar perceções sociais sobre a deficiência, demonstrando que produtividade e inclusão não são conceitos opostos.

Nível Global

Âpoiam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o Objetivo 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico) e o Objetivo 10 (Redução das Desigualdades), uma vez que o setor desempenha um papel estratégico na sustentabilidade ao integrar pessoas com deficiência na sua força de trabalho e ao ligar a responsabilidade ambiental à justiça social.

Co-funded by
the European Union

Neurodiversidade nas Indústrias Criativas

Na Suécia, apenas 53% das pessoas com deficiência, incluindo pessoas com autismo, estão empregadas, em comparação com 80% da restante população em idade ativa. No mercado de trabalho atual, contudo, o setor criativo destaca-se como uma das indústrias com os níveis mais elevados de diversidade neurológica.

Existe um contraste marcante entre a prevalência do autismo na população em geral e a sua representação nas indústrias criativas.

O setor cultural apresenta uma representação neurodivergente entre 20% e 30%, em comparação com ≈ 10% a 15% na sociedade em geral.

Fonte: Universal Music UK (2020).

48% dos que trabalham com conteúdo criativo, como marketing, identificam-se como neurodivergentes.

Fonte: Understood (2025)

Para jovens criadores com autismo, o setor cultural não é apenas um possível local de trabalho; é um espaço onde a sua forma única de perceber o mundo serve como matéria-prima para futuras inovações.

O setor das artes e da cultura é uma arena onde as competências próprias do cérebro autista têm aplicação clara e potencial económico. Apesar disso, continua a existir um vasto potencial por explorar e barreiras estruturais que precisam de ser superadas.

Co-funded by
the European Union

AMBIENTES DE TRABALHO CRIATIVOS E INCLUSIVOS

- **Estabelecer o Design Universal como norma**: Medidas como iluminação regulável, materiais com absorção sonora e postos de trabalho fixos reduzem significativamente os níveis de stress.

- **Passar de visões abstratas para instruções concretas:** A mentoria personalizada e a comunicação visual clara são das intervenções mais eficazes. A utilização de checklists visuais ou de planos de projeto escritos reduz o risco de dificuldades nas funções executivas, como o planeamento e o início das tarefas, que frequentemente afetam pessoas com autismo.

- **Flexibilidade e "Períodos de Hiperfoco":** Modelos de trabalho que permitem arranjos flexíveis e períodos de concentração intensa sem interrupções sociais constituem uma grande vantagem para muitos autistas, promovendo maior satisfação no trabalho.

- **Criar "zonas de silêncio":** permitir o uso ativo de auscultadores com cancelamento de ruído e garantir um ambiente previsível, com materiais claramente identificados, torna o espaço de trabalho mais adequado às necessidades.

Sabias que Steve Jobs, Steven Spielberg, Mozart, Picasso e Andy Warhol são considerados como tendo possivelmente autismo, síndrome de Asperger, dislexia ou TDAH?

Isto demonstra como a neurodiversidade pode potenciar a criatividade!

Co-funded by
the European Union

Técnicos, Informática e Serviços Administrativos

Em ambientes caracterizados por elevadas exigências organizacionais, utilização intensiva de ferramentas digitais e necessidade de comunicação precisa e funcional, pessoas neurodivergentes tendem a destacar-se, devido a competências como atenção ao detalhe e reconhecimento de padrões, especialmente quando o local de trabalho oferece previsibilidade e acessibilidade.

Sensibilização e Supervisão

Todos os colaboradores devem receber formação básica sobre autismo, neurodiversidade e práticas inclusivas, para se familiarizarem com princípios de acessibilidade e serem capazes de criar materiais inclusivos.

Ambiente de Trabalho e Equipamentos

Antes do início do estágio, os computadores devem estar pré-instalados com todo o software necessário. Sempre que possível, deve ser fornecido equipamento adequado, como ecrãs maiores ou duplos, soluções adaptadas a necessidades sensoriais, zonas silenciosas, auscultadores com cancelamento de ruído, e a possibilidade de trabalho remoto ou híbrido, quando compatível com a função.

Comunicação e Instruções

Todas as instruções devem ser explícitas, diretas e inequívocas, usando linguagem simples, títulos claros e layouts visuais. As diretrizes devem ser acompanhadas de exemplos concretos. Materiais de formação e instrução devem ser partilhados com antecedência. Os estagiários devem poder utilizar canais de comunicação baseados em texto.

Co-funded by
the European Union

Organização de Tarefas e Trabalho

As tarefas e projetos devem estar claramente definidos, estruturados e divididos em etapas menores, com objetivos concretos, prioridades bem definidas e prazos realistas. Devem ser fornecidas descrições escritas das tarefas, checklists, exemplos e uma estrutura clara do projeto ou programa antes do início do trabalho. Os estagiários podem trabalhar de forma independente em componentes específicos ou em projetos individuais, conforme a preferência.

Formação e Apoio à Aprendizagem

A formação deve privilegiar a aprendizagem prática, apoiada por tutoriais em vídeo e demonstrações. Deve ser disponibilizada orientação passo a passo, repetição e explicações mais lentas sempre que necessário. Os estagiários devem receber aviso prévio sobre sessões de formação, tarefas e avaliações, com pausas programadas incluídas.

Reuniões e Interação em Equipa

As agendas, perguntas e materiais das reuniões devem ser partilhados com antecedência. As reuniões devem seguir uma estrutura e horário claros. Deve ser permitido gravar áudio e fornecer resumos escritos posteriormente. Os estagiários podem manter câmaras ou microfones desligados e colocar questões através do chat. Devem ser utilizados ferramentas de videoconferência com funcionalidades de acessibilidade, juntamente com documentos partilhados para apoiar a concentração e a participação.

Co-funded by
the European Union

Hotelaria

O setor da hotelaria é caracterizado por rotinas aceleradas, contacto frequente com clientes, múltiplos estímulos sensoriais e necessidade de flexibilidade. Apresenta, assim, desafios significativos, mas também oportunidades únicas para pessoas autistas. Embora o ambiente possa causar sobrecarga sensorial, funções estruturadas e práticas adaptadas ao autismo podem criar um espaço de trabalho inclusivo e produtivo, ao mesmo tempo que promovem ambientes acolhedores para todos os clientes, incluindo aqueles com necessidades neurodiversas.

Sensibilização e Supervisão

Todos os colaboradores devem receber formação básica sobre autismo e neurodiversidade, sendo também promovida a consciencialização entre a equipa e os clientes através de vídeos, livros, artigos e momentos de reflexão partilhada.

Ambiente Sensorial

Os colaboradores devem poder utilizar auscultadores com cancelamento de ruído pessoais ou fornecidos e ter acesso a espaços de pausa silenciosos. O ruído dos equipamentos deve ser minimizado, a iluminação adaptada e permitido o uso de óculos de sol ou chapéus no interior, quando necessário. Devem ser utilizados produtos de limpeza de baixo odor ou sem fragrância.
Uniformes ou códigos de vestuário devem ser adaptados com tecidos suaves e respiráveis. Sempre que aplicável, devem ser oferecidas escalas de trabalho antecipadas, áreas sombreadas e ajustes adequados às condições meteorológicas.

Co-funded by
the European Union

Formação e Apoio à Aprendizagem

Os colaboradores devem ser questionados sobre o seu estilo de aprendizagem preferido, e os materiais devem ser disponibilizados antecipadamente de acordo com essa preferência. Devem ser fornecidas instruções escritas, guias visuais e checklists. Deve ser permitido tempo extra para formação quando necessário, incluindo sessões individuais ou mentoria. Cada tarefa deve ser totalmente dominada antes de introduzir a seguinte, e todas as regras, rotinas e expectativas devem ser claramente explicadas.

Organização do Trabalho

Os colaboradores devem ser informados antecipadamente sobre alterações ou novas tarefas. Devem ser fornecidos horários e rotinas claros, e deve ser permitida a comunicação escrita em vez da verbal, quando preferida.

Reuniões e Comunicação

As agendas escritas devem ser partilhadas com pelo menos 48 horas de antecedência. A participação verbal não deve ser obrigatória, podendo as contribuições escritas ser lidas por outros, se necessário. Atividades de grupo e dinâmicas de integração devem ser opcionais. Devem ser fornecidos resumos escritos após as reuniões, com acompanhamento individual quando reuniões de grupo sejam desafiantes.

Deslocações e Acessibilidade

Sempre que possível, deve ser oferecido estacionamento prioritário ou reservado. Os turnos de trabalho devem ser ajustados para coincidir com a disponibilidade de transporte público.

CONCLUSÃO

Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

Pessoas com TEA enfrentam diversos desafios no mundo profissional. Frequentemente têm dificuldades não apenas em encontrar emprego, mas também em manter-se e desempenhar com sucesso as suas funções.

Algumas das principais barreiras incluem:

- **Falta de oportunidades**, uma vez que muitas empresas nem sequer consideram as pessoas autistas como potenciais candidatas.
- **Falta de compreensão básica** sobre os pontos fortes, capacidades, comportamentos e necessidades das pessoas com TEA.
- **Falta de programas de apoio** específicos para apoiar o seu desenvolvimento profissional.
- **Dificuldades sociais e interpessoais**, tanto durante o recrutamento como no trabalho quotidiano. Por exemplo, nas entrevistas de emprego, as pessoas são frequentemente avaliadas pelas suas competências sociais. Podem ainda ter dificuldade em participar em conversas informais, interpretar regras não escritas do local de trabalho, comunicar eficazmente com colegas ou clientes, ou gerir conflitos e as emoções de outras pessoas.
- **Rigidez cognitiva,** que pode gerar dificuldades em situações com perguntas ambíguas, metáforas ou cenários hipotéticos, como nas entrevistas de emprego. No local de trabalho, pode também dificultar a adaptação a mudanças inesperadas ou alterações súbitas na rotina.
- **Sobrecarga sensorial,** dado que muitas pessoas autistas apresentam frequentemente hipersensibilidade a estímulos externos.
- **Masking** quando há necessidade de esconder ou disfarçar características do autismo para se adaptar melhor aos ambientes sociais.

Co-funded by
the European Union

Estes são apenas alguns dos principais desafios e não se manifestam da mesma forma em todos os casos. Cada pessoa é diferente e tem os seus próprios pontos fortes, preferências, fragilidades e necessidades de apoio.

Ao mesmo tempo, muitas pessoas autistas possuem várias competências valiosas para o emprego que devem ser reconhecidas e valorizadas. Estas podem incluir **competências cognitivas**, como uma forte atenção ao detalhe; **qualidades pessoais**, como honestidade, fiabilidade e dedicação; e a **perspetiva única** que o autismo pode proporcionar, incluindo empatia para com pessoas com diferenças.

Algumas medidas que os empregadores podem sempre adotar incluem:

- fornecer instruções de trabalho por escrito
- permitir rotinas previsíveis
- oferecer opções de trabalho em ambientes tranquilos
- utilizar critérios de desempenho claros
- permitir pausas estruturadas
- respeitar o espaço pessoal e os limites individuais
- valorizar os pontos fortes em vez de se centrarem em rótulos

IMPORTANTE!

O apoio deve sempre ser adaptado à função específica, ao ambiente de trabalho e às necessidades individuais. A flexibilidade é essencial.

Também é benéfico oferecer formação sobre neurodiversidade aos funcionários e investir em apoio ao desenvolvimento profissional para pessoas autistas.

Co-funded by
the European Union

Os resultados positivos são mais prováveis quando os indivíduos autistas recebem apoio profissional adequado para ajudá-los a identificar o tipo de trabalho de que gostam e que melhor aproveita os seus pontos fortes. Trabalhar em áreas ligadas aos seus interesses específicos pode também contribuir para uma maior motivação, satisfação e sucesso.

Estas medidas podem ajudar as PME a tornarem-se locais de trabalho mais inclusivos, socialmente responsáveis e apoiantes. Podem também contribuir para uma cultura organizacional mais positiva, tornando as empresas mais atrativas e ajudando-as a criar valor social a longo prazo, tanto para os indivíduos como para a sociedade.

Em suma, proporcionar oportunidades de estágio pode ser benéfico para os empregadores, uma vez que pode oferecer:

- talento empenhado e valioso
- menores riscos de recrutamento
- maior estabilidade da força de trabalho a longo prazo
- custos mais reduzidos
- maior eficiência
- a oportunidade de identificar potenciais futuros colaboradores

Este ebook tem como objetivo incentivar os empregadores a reconhecerem o valor da neurodiversidade no ambiente de trabalho e a se esforçarem mais para adaptar os ambientes de trabalho às pessoas autistas, aprimorando os processos de entrevista, ajustando as condições de trabalho e buscando treinamento adequado quando necessário.

BIBLIOGRAFIA

Co-funded by
the European Union

Co-funded by the European Union

Alma Folkhögskola. (24.06.2014). UMAprojektet. YouTube. https://www.youtube.com/channel/UC9UdzvhYNWAo4M3rH3FAtqQ

American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed., text rev.). American Psychiatric Publishing.

Apricott ABA. (8.09.2025). Autism unemployment rate. https://www.apricott.com/resources/autism-unemployment-rate

Arbetsförmedlingen. (n.d.). Arbetspraktik. Retrieved March 16, 2026, from https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/arbetspraktik

Arbetsförmedlingen. (n.d.). Samstart+. Retrieved March 16, 2026, from https://arbetsformedlingen.se/for-kommuner/arbetsmarknadsinsatser/samstart-

Arbetsgivarverket. (n.d.). Praktik. Retrieved March 16, 2026, from https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/praktik

Ashlea McKay (Ed. by Autumn O'Connor). (17.07.2019). How to be inclusive of autism in recruitment practices. Autism at Work.

Austin, R., & Pisano, G. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard Business Review. https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage

Autism Alliance of Canada. (2022). Inclusive Workplaces Discussion Tool: An Accommodations Checklist for Autistic Employees.

Autism Europe. (2021). Employment Toolkit for Employers.

Autism-Europe. (n.d.). About autism. https://www.autismeurope.org/about-autism/

Autism-Europe. (n.d.). Autismo e lavoro: Insieme we can.

Autism Speaks. (n.d.). Autism statistics and facts. https://www.autismspeaks.org/autism-statistics-asd

Autism Sverige. (n.d.). Autism Sverige. Retrieved March 16, 2026, from https://www.autism.se/

Autistica. (7.9.2017). What is autism. https://www.autistica.org.uk/what-is-autism/what-is-autism

Bonnot-Briey, S. (2023). Autisme et emploi: état des lieux et perspectives. Agefiph.

Caixa Geral de Depósitos, (11.01.2023). "Emprego para portadores de deficiência: conheça os apoios e regras". https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/trabalho/Pages/emprego-pessoas-com-deficiencia.aspx

Cope, R., & Remington, A. (2022). The strengths and abilities of autistic people in the workplace. Autism in Adulthood, 4(1), 22–31. https://doi.org/10.1089/aut.2021.0037

Diskrimineringsombudsmannen. (30.11.2016). Växthusmetoden–Undersök risker på din arbetsplats. https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/stodmaterial/arbetslivet/vaxthusmetoden

Double Care ABA, (8.09.2025). "Autism Unemployment Rate". https://doublecareaba.com/post/autism-unemployment-rate

European Commission (2022). Employment and Social Inclusion of Persons with Disabilities in the EU. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1317f4a6-4817-11f0-85ba-01aa75ed71a1/language-en

European Union. (11.01.2016). Mikroföretag samt små och medelstora företag: Definition och tillämpningsområde. EUR-Lex. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=LEGISSUM%3An26026

Ferlaino , F. (2021). Agriculture sociale e disabilità : un modello di inclusione social . Welforum . Retrieved from https://www.welforum.it/agricoltura-sociale-e-disabilita-un-modello-di-inclusione-sociale/

Giubilei , C. (17.04.2014). Social Farming, agricultura e progetti social . LABSUS – Laboratorio per la sussidiarietà . Retrieved from https://www.labsus.org/2014/04/social-farming-agricoltura-e-progetti-sociali/

Groh, A. (u.å.). ParsCapere Utbildningar AB, från https://parscapere.se/

Habilitering & Hälsa, Region Stockholm. (u.å.). Autismforum, från https://www.autismforum.se/om-autism/det-har-ar-autism/

HINTA. (u.å.). JobbaFrisk, om ett hälsosamt inträde i arbetslivet, från https://www.jobbafrisk.se/

HINTAS (Hälsosamt inträde i arbetslivet). (u.å.). JobbaFrisk NPF, från https://www.jobbafrisknpf.se/

IEFP, (Last updated: 07.01.2026). “Emprego Apoiado em Mercado Aberto” https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/emprego-apoiado-em-mercado-aberto.do?action=overview

IEFP, (Last updated: 08.01.2026). “Medida +Emprego”. https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/mais-emprego.do?action=overview

IEFP, (Last updated: 28.07.2025). “Marca Entidade Empregadora Inclusiva”. https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medMarcaEntidadeEmpregadoraInclusiva2.do?action=overview

IEFP, (Last updated: 5.02.2026). “Estágios de Inserção”. https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosInsercao.jsp

Misa. (u.å.). Daglig verksamhet LSS Stockholm, Misa Katarina,
National Autistic Society (UK) (2023). Autism at Work Employer Guide. https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment

OECD (2022). Disability, Work and Inclusion. https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en.html

Region Stockholm. (u.å.). Habilitering & hälsa, från https://www.habilitering.se/

Regeringskansliet, R. och. (14.01.2016). Agenda 2030 för hållbar utveckling. Regeringskansliet. https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/

Regeringskansliet, R. och. (11.02.2021). Ett hållbart arbetsliv. https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin-2021-2025/ett-hallbart-arbetsliv/

Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. (u.å.). från http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm

Rockström, J., & Sukhdev, P. (14.06.2016. The SDGs wedding cake. Stockholm Resilience Centre. https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2016-06-14-the-sdgs-wedding-cake.html

Samhall. (u.å.). Samhall, från https://samhall.se/

Sarker, Orvila & Jamshaid, Mona & Babar, M.. (2025). Inclusive Employment Pathways. https://arxiv.org/html/2508.09680v1

Schiller, L. (14.11.2022). Ny rapport med fokus på arbetsmarknaden och NPF. Riksförbundet Attention. https://attention.se/2022/11/14/ny-rapport-med-fokus-pa-arbetsmarknaden-och-npf/

SHRM. (n.d.). “Toolkit: Creating a Mental-Health-Friendly Workplace”. https://www.shrm.org/topics-tools/tools/toolkits/mental-health-friendly-workplace

SOM Salud Mental 360, (Last updated: 04.03.2026). “Difficulties Faced by Autistic People in the Workplace”. European Commission (2022). Employment and Social Inclusion of Persons with Disabilities in the EU. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1317f4a6-4817-11f0-85ba-01aa75ed71a1/language-en

Specialisterne. (20.10.2023). “Sensory Safety: A Must Of Neurodiversity Inclusion In The Workplace”. https://specialisterneportugal.com/en/sensory-safety-a-must-of-neurodiversity-inclusion-in-the-workplace/

Stiftelsen Inuti. (12.03.2026). Inuti . https://inuti.se/

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Folkhälsomyndigheten. (12.02.2026). Mötesplats social hållbarhet. https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/om-motesplats-social-hallbarhet/

Understood for All, Inc. (16.06.2025). Unlocking neurodiversity: A creative advantage. Understood. https://www.understood.org/en/research-and-surveys/unlocking-neurodiversity-a-creativity-advantage

United Nations. (nd). The Sustainable Development Goals. Retrieved from https://sdgs.un.org/goals

Welch, F. (u.å.). Creative Differences A handbook for embracing neurodiversity in the creative industries (Second Edition). Universal Music. Hämtad https://umusic.co.uk/Creative-Differences-Handbook.pdf

Wizell, K., & Nilsson, O. (2025). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2024 (URN:NBN:SE:SCB-2024-AM80BR2401_pdf). SCB.

World Health Organization (WHO) (2023). International Classification of Diseases – ICD-11: Autism Spectrum Disorder. https://icd.who.int/en/

Worcestershire County Council. (2025). Building an Inclusive Workplace. https://www.worcestershire.gov.uk/sites/default/files/2025-01/Employer%20Toolkit%20Magazine%20-%20FINAL_0.pdf

Zahidi, S. (2023). The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Foundation for the Development of the Education System. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

PROGRESS

CENTRO NAZIONALE ALTA FORMAZIONE

MOBILITY FRIENDS

UPPHANDLINGSBRYGGAN.COM

ART/admin

PROGRESS - Promoting Respect, Opportunity, Growth, and Equitable Social Support

2024-2-SE01-KA210-VET-000288711

Co-funded by the European Union

Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, contudo, da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Fundação para o Desenvolvimento do Sistema Educativo. Nem a União Europeia nem a entidade financiadora podem ser responsabilizadas por eles.

PROGRESS

CeNAF
CENTRO NAZIONALE ALTA FORMAZIONE

MOBILITY FRIENDS

UPPHANDLINGSBRYGGAN.COM
ART/admin

PROGRESSO - Promovendo Respeito, Oportunidade, Crescimento e Apoio Social Equitativo
2024-2-SE01-KA210-VET-000288711