



www.talent-asd.com

TALENTED Handbook



Co-funded by the
European Union

Informações sobre o projeto

Título do projeto : **TAiLored employment Education for adults with ASD**

Número do projeto: 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578

Programa de Financiamento: Erasmus+ Key Action 2: Co-operation Partnerships in Adult Education

Website do projeto : www.talent-asd.com

Resultado do projeto: R2.1 TalentED Handbook

Coordenador do projeto: Pro Arbeit (Alemanha)

Parceiros e co-autores do projeto:

Pro Arbeit (Alemanha)

KMOP (Grécia)

CATRO (Bulgária)

Eesti EduHub OÜ (Estónia)

Fundación INTRAS (Espanha)

APROXIMAR (Portugal)

Socialinių Inovacijų Centras (Lithuania)

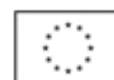
Autoria: Fundación INTRAS (Espanha)

Data: 14/10/2024



CC BY-NC-SA 4.0

Este trabalho de DHeLiDA está licenciado sob CC BY-NC-SA 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Conteúdo

introdução	4
- Manual TalentED - descrição geral	4
- Desenvolvimento e metodologia	5
- Panorama do emprego para pessoas com autismo	6
Compreender os adultos autistas no mercado de trabalho	9
- Situação atual dos adultos autistas no mercado de trabalho e na sociedade	10
- Desafios enfrentados pelos adultos autistas	18
- Alojamento e apoio no local de trabalho	26
Tabela de pontos fortes e fracos do autismo	28
Cartões de perfil de emprego	31
Job Fitting Map	53
- Funções que exigem precisão e atenção ao detalhe	53
- Preferência por funções estruturadas e baseadas em rotinas	54
Conclusão	62
Anexos	65
- Ferramenta de ativação	65
- Ferramenta de Aconselhamento Educacional e de Carreira	65
Referências	67

INTRODUÇÃO

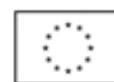
Manual TalentED - descrição geral

O principal objetivo deste manual é ser um recurso abrangente que ajude os empregadores, educadores e decisores políticos a criar locais de trabalho inclusivos para indivíduos com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA). Ao compreender as situações específicas e as abordagens adaptadas de cada país, as partes interessadas podem reconhecer melhor as diversas necessidades e os potenciais contributos das pessoas com PEA, conduzindo a uma força de trabalho mais inclusiva e produtiva.

Este manual fornece uma visão detalhada dos adultos com PEA no mercado de trabalho. Tem como ponto de partida uma visão geral da situação atual, incluindo as políticas relevantes, as boas práticas e os desafios enfrentados pelos adultos com PEA. Abrange também as suas preferências e desafios de aprendizagem para permitir uma compreensão mais profunda das suas experiências. Em seguida, um gráfico detalhado destaca os pontos fortes e as áreas de crescimento dos adultos autistas. Seguem-se cartões de perfil profissional que descrevem funções adaptadas a esses pontos fortes, ajudando a tomar decisões de carreira informadas. Além disso, é apresentada uma seleção de empregos específicos ideais para adultos autistas, com foco em oportunidades nos sectores ambiental, digital e social. O manual termina com um resumo dos conhecimentos desenvolvidos ao longo do documento.

O manual está estruturado da seguinte forma:

- **Introdução:** Visão geral do objetivo do manual e do panorama do emprego para pessoas com autismo.
- **Compreender os adultos com PEA no mercado de trabalho:** Informações pormenorizadas sobre políticas, desafios e preferências de aprendizagem para promover uma compreensão mais profunda das experiências dos adultos com PEA.
- **Tabela de pontos fortes e fracos:** Uma tabela detalhada que destaca os atributos únicos dos adultos autistas, ajudando na identificação dos seus pontos fortes e áreas de crescimento.
- **Cartões de perfil de emprego:** Descrições de funções adaptadas para potenciar os pontos fortes identificados no quadro de pontos fortes e fracos de pessoas com autismo, facilitando decisões de carreira informadas.



- **Mapa de correspondência de emprego:** Uma seleção de empregos específicos ideais para adultos autistas, centrada em oportunidades nos sectores ambiental, digital e social. **Conclusion:** Summary of the insights gained throughout the document.
- **Conclusão:** Resumo dos conhecimentos apresentados ao longo do documento.

A elaboração deste manual foi um esforço de colaboração, baseado numa extensa pesquisa efectuada em sete países. Esta pesquisa incluiu inquéritos e entrevistas com 140 partes interessadas, incluindo adultos autistas, as suas famílias e profissionais que os apoiam. O objetivo era compreender as estatísticas de emprego, os desafios, as oportunidades e as estratégias inovadoras relacionadas com a inclusão laboral das pessoas com autismo. Os resultados foram compilados em relatórios nacionais e num relatório executivo, proporcionando uma visão global e facilitando a análise comparativa.

As seções deste manual irão explorar estas descobertas e oferecer ferramentas práticas e estratégias para melhorar as perspectivas de emprego para indivíduos com autismo. Ao aplicar estas recomendações, as organizações podem criar ambientes mais inclusivos que apoiem as necessidades únicas dos indivíduos com autismo, utilizando os seus pontos fortes para benefício mútuo. Esta abordagem abrangente procura promover uma sociedade onde todos, independentemente das diferenças neurológicas, tenham a oportunidade de ter sucesso na sua vida profissional.

Desenvolvimento e metodologia

A metodologia utilizada para criar este manual foi minuciosa e detalhada, com o objetivo de compreender a situação de emprego dos indivíduos com autismo. Em primeiro lugar, procedemos à revisão da literatura existente para reunir os conhecimentos atuais e identificar eventuais lacunas. Em seguida, realizámos uma pesquisa de terreno, envolvendo-nos diretamente com um grupo diversificado de partes interessadas nos sete países envolvidos no projeto. Isto incluiu entrevistas estruturadas e inquéritos a indivíduos com autismo em idade ativa, às suas famílias e aos profissionais que os apoiam. De seguida, analisámos cuidadosamente os dados para encontrar temas, desafios e oportunidades comuns. Os resultados desta análise ajudaram-nos a desenvolver ferramentas e estratégias práticas adaptadas às necessidades dos indivíduos com autismo no mercado de trabalho. Esta abordagem colaborativa e baseada em evidências garante que o manual se baseia em experiências do mundo real e fornece recomendações práticas para melhorar os resultados de emprego para indivíduos autistas.

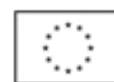
Panorama do emprego para pessoas com autismo

A Autism Europe destaca os elevados níveis de discriminação enfrentados pelos indivíduos com autismo em todos os domínios da vida (Autism Europe, 2020). Apesar dos esforços da UE para garantir que ninguém é deixado para trás, os adultos autistas enfrentam globalmente desvantagens significativas, incluindo taxas de emprego e de participação na educação mais baixas em comparação com as pessoas sem deficiência e com outras formas de deficiência. Isto leva a uma taxa de desemprego elevada, afeta a sua vida pessoal e social, a qualidade de vida e a participação na sociedade (Chen et al., 2014). Além disso, a falta de uma educação adequada e de oportunidades de formação para adultos autistas na Europa dificulta o seu desenvolvimento profissional e torna mais difícil encontrar trabalho.

No entanto, a Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) apresenta desafios únicos e oportunidades excepcionais no mercado de trabalho. À medida que a consciência do autismo aumenta em toda a Europa, o panorama do emprego para os indivíduos autistas continua a ser variado, influenciado pelas políticas nacionais, atitudes sociais e sistemas de apoio. Este manual foi concebido para responder a estes desafios, fornecendo diretrizes práticas e estratégias para apoiar o emprego de pessoas com autismo, promovendo a sua inclusão e participação na força de trabalho.


6


Na Grécia, existem opções de formação profissional como a Escola Superior Profissional para Pessoas com Deficiência, mas a taxa de emprego das pessoas com deficiência, incluindo o autismo, continua a ser baixa. A Estónia oferece escolas profissionais e programas para indivíduos autistas, mas a falta de políticas específicas para o autismo e de serviços de apoio abrangentes dificultam as suas perspectivas de emprego. As novas reformas do emprego agravaram a situação dos indivíduos com PEA e de outras neurominorias, nomeadamente através de requisitos de atividade social obrigatórios para a elegibilidade para as prestações sociais. A Lituânia enfrenta desafios na recolha de dados fiáveis sobre o emprego de adultos autistas, em parte devido ao recente reconhecimento do diagnóstico em adultos. A informação disponível é frequentemente imprecisa e a recolha de estatísticas fiáveis é ainda agravada por factores como o estigma e a ausência de dados centralizados. A Bulgária carece de estatísticas oficiais e de apoio especializado para os indivíduos com autismo. Embora iniciativas como o Centro de Reabilitação e Integração Social visem melhorar as competências sociais, são essenciais mudanças sistémicas mais amplas para melhorar as perspectivas de emprego. A Alemanha, apesar do elevado nível de escolaridade dos autistas, regista baixas taxas de emprego. São utilizadas abordagens de aprendizagem estruturadas e individualizadas na formação profissional, mas as atitudes sociais e os sistemas de apoio insuficientes resultam em elevadas taxas de desemprego. Em Espanha, organizações como a Confederação Espanhola de Autismo trabalham para melhorar os resultados de



emprego dos indivíduos autistas. Apesar destes esforços, persistem elevadas taxas de desemprego, o que realça a necessidade de políticas e medidas de apoio mais abrangentes. Em Portugal, iniciativas como a Bolsa Nacional de Competências e projectos como “Novos Caminhos para o Emprego” esforçam-se por melhorar as oportunidades de emprego para os indivíduos com autismo. No entanto, a falta de dados específicos e de critérios rigorosos para as quotas de emprego colocam desafios à sua aplicação efectiva.

O emprego deve ser reconhecido como uma oportunidade que integra várias componentes sociais, incluindo trabalhadores, empregadores, clientes, serviços comunitários e profissionais. Para promover locais de trabalho inclusivos, estes modelos devem evoluir, promovendo mudanças de atitude positivas e estabelecendo novas redes de relações pessoais e profissionais que apoiem os indivíduos com autismo.

A Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) é uma perturbação do desenvolvimento que se manifesta ao longo da vida e que tem impacto na forma como uma pessoa comunica, interage com os outros e com o seu ambiente. Embora a PEA se manifeste de forma diferente em cada indivíduo, todas as pessoas com autismo enfrentam desafios em duas áreas principais: comunicação e interação social e a presença de comportamentos, interesses ou atividades repetitivos. O termo “espectro” reflecte a vasta gama de expressão e gravidade destas características, realçando as experiências únicas de cada indivíduo.

Começar um novo emprego é uma experiência causadora de stress para todos. No entanto, as pessoas autistas podem enfrentar desafios adicionais relacionados com a sua condição. As dificuldades de comunicação e interação social são frequentemente os obstáculos mais comuns à integração no local de trabalho. Os indivíduos com autismo podem sentir-se perturbados pela proximidade de outros trabalhadores e sentir stress pela expectativa de socialização. Por conseguinte, é necessário sensibilizar os membros da equipa e os gestores para garantir que as necessidades dos trabalhadores autistas são compreendidas e respeitadas.

Alguns indivíduos podem também ter dificuldades em expressar-se verbalmente e em compreender os outros. O pensamento literal e a má interpretação da linguagem não verbal também dificultam a compreensão mútua. Para facilitar a comunicação com os colaboradores com autismo, deve ser privilegiada uma linguagem clara, concreta e completa, evitando duplos sentidos, ironia, metáforas ou gestos desnecessários. Um tutor que actue como intermediário entre a pessoa autista e os seus colaboradores pode apoiar fortemente a comunicação e promover a valorização da diversidade no local de trabalho.

Outros desafios podem ser causados por hipersensibilidade sensorial. O ruído, os cheiros e os estímulos visuais no local de trabalho podem ser muito perturbadores e, nalguns casos, podem provocar ansiedade ou mesmo um esgotamento nervoso.

A entidade patronal pode ajudar fornecendo ao trabalhador auscultadores, candeeiros de mesa em vez de iluminação central forte ou, sempre que possível, um escritório privado para minimizar os estímulos. Os empregadores podem também criar um espaço calmo e seguro onde o trabalhador possa passar as suas pausas ou encontrar abrigo quando se sentir sobrecarregado.

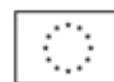
A inflexibilidade do pensamento também pode causar problemas aos trabalhadores com autismo quando confrontados com mudanças na estrutura do dia de trabalho, tarefas inesperadas ou variações nas prioridades de trabalho. Uma pessoa com autismo pode ter dificuldade em mudar a sua atenção de uma tarefa para outra quando solicitada, sentindo-se stressada e ansiosa. Para ajudar a lidar com o stress do trabalhador, o empregador deve proporcionar-lhe o máximo de flexibilidade e autonomia possível no planeamento do trabalho.

Empregar uma pessoa com autismo oferece muitos benefícios, tal como contratar qualquer pessoa competente e leal. As pessoas com autismo têm muitas aptidões para oferecer e têm talentos em várias áreas, desde a arte, música, artesanato, matemática e tecnologias da informação até à jardinagem ou fabrico de pizzas. Os pontos fortes típicos podem incluir uma memória forte, o cumprimento de regras, a atenção aos pormenores ou a capacidade de realizar tarefas repetitivas com grande precisão. Além disso, toda a equipa de trabalho pode beneficiar de uma maior neurodiversidade, aprendendo com as diferenças, explorando novos pontos de vista e evoluindo para uma comunidade mais aberta e inclusiva. Para valorizar os pontos fortes de um empregado e não perder grandes talentos, os empregadores precisam de compreender melhor esta condição, aprender a reconhecer os seus sintomas e respeitar as diferenças individuais.

Com a educação, a formação e o apoio adequados, os indivíduos com autismo podem ser empregados excepcionais (Walsh et al., 2014). O projeto TALENT ED visa promover a igualdade de acesso à educação e ao emprego para que os indivíduos autistas consigam a sua integração social. Para tal, o projeto visa especificamente:

Desenvolver orientação adaptada e ferramentas de atualização de competências para adultos autistas.

- Estimular a sua motivação e aumentar o seu empenhamento na aprendizagem ao longo da vida e no emprego.
- Melhorar a sua capacidade de fazer escolhas educativas e profissionais informadas e compreender os seus direitos laborais.
- Melhorar a sua capacidade de entrar e ser bem sucedido no mercado aberto, através do desenvolvimento de competências essenciais para o emprego, de competências transversais e de competências para lidar com o stress.



- Dotar os educadores do ensino e formação profissionais (EFP) de conhecimentos valiosos, competências e ferramentas inovadoras para apoiar e capacitar os adultos autistas durante a sua transição para o mercado de trabalho.
- Sensibilizar para os pontos fortes, as capacidades e as qualidades únicas dos adultos autistas, desafiar os falsos estereótipos e promover adaptações razoáveis.

Compreender os adultos autistas no mercado de trabalho

Compreender a situação de emprego dos adultos com PEA é importante para criar locais de trabalho justos e favoráveis. Este capítulo explora a forma como os adultos autistas se estão a sair no mercado de trabalho, que políticas e práticas os estão a ajudar, os desafios que enfrentam e como preferem aprender.

Em vários países europeus, como a Grécia, a Estónia, a Lituânia, a Bulgária, a Alemanha, a Espanha e Portugal, os adultos autistas enfrentam experiências diversas no mercado de trabalho. Apesar das diferenças nas atitudes sociais e nos enquadramentos políticos, todos partilham um traço comum: existe uma disparidade significativa entre as taxas de emprego dos indivíduos autistas e as dos indivíduos sem perturbações. Continuam a existir desafios na obtenção de emprego, na manutenção da estabilidade do emprego e no acesso a apoio adequado, reflectindo uma questão mais ampla de inclusão e aceitação social.

Estes países aplicam uma série de políticas e práticas destinadas a melhorar as perspectivas de emprego dos adultos autistas. Iniciativas de emprego apoiado e protegido, programas de formação profissional e legislação sobre discriminação e reabilitação profissional demonstram os esforços para criar locais de trabalho mais inclusivos. Para além disso, as agências de recrutamento especializadas, a orientação profissional e os serviços de apoio personalizados visam colmatar o fosso entre os indivíduos autistas e as oportunidades de emprego.

Apesar dos esforços políticos, os adultos autistas enfrentam desafios multifacetados no mercado de trabalho. Estes desafios incluem o estigma, a discriminação, serviços de apoio inadequados e dificuldades em navegar no processo de candidatura e nas entrevistas de emprego. Além disso, as ideias erradas da sociedade e a compreensão limitada do autismo impedem frequentemente uma integração efectiva e agravam as disparidades no emprego. Compreender e enfrentar estes desafios é essencial para promover locais de trabalho inclusivos e garantir a igualdade de oportunidades para os adultos autistas.

Os indivíduos autistas apresentam preferências e desafios de aprendizagem únicos

que afectam as suas experiências profissionais. Enquanto alguns se destacam em tarefas que exigem atenção aos pormenores, outros têm dificuldade em interagir socialmente e em adaptar-se às mudanças. Ao abordar estes aspectos de forma abrangente, as partes interessadas podem trabalhar no sentido de promover locais de trabalho equitativos para os trabalhadores autistas.

Situação atual dos adultos autistas no mercado de trabalho e na sociedade

O panorama do emprego para os indivíduos com autismo varia muito na Europa, reflectindo diferenças nas políticas nacionais, atitudes sociais e sistemas de apoio disponíveis. Esta seção fornece uma visão geral da situação atual em vários países europeus, destacando os desafios e iniciativas únicas presentes em cada contexto.

Na Grécia, os indivíduos com PEA constituem uma pequena parte da força de trabalho e não existem estatísticas oficiais sobre as suas taxas de emprego. As estimativas baseiam-se em dados mais alargados sobre as tendências do emprego das pessoas com deficiência, que indicam um declínio nas taxas globais de emprego desde 2008. A Confederação Nacional das Pessoas com Deficiência refere que apenas 23,7% dos adultos entre os 20 e os 64 anos com deficiência estão empregados na Grécia, sendo ainda menor o número de pessoas com deficiências graves que encontram emprego. A taxa de desemprego das pessoas com deficiência na Grécia ultrapassa os 30%, o que sublinha os desafios significativos que os autistas e outras pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho grego.

Na Estónia, os dados do Wisevoter (2023) indicam que existem 369 indivíduos diagnosticados com PEA por cada 100.000 pessoas, totalizando cerca de 5000 casos diagnosticados no país. No entanto, devido às leis de proteção de dados, não existe um registo oficial que indique o número exato de indivíduos com autismo. O sistema educativo e os serviços de apoio da Estónia não prevêm disposições adequadas para os autistas, o que agrava as suas dificuldades em aceder aos serviços de apoio e reabilitação necessários. As novas reformas do emprego, incluindo os requisitos obrigatórios de atividade social para a elegibilidade para as prestações sociais, complicam ainda mais a situação. As preocupações com as violações dos direitos humanos, como a hospitalização involuntária e o tratamento negligente, persistem devido à inadequação dos recursos e do apoio nas instituições de saúde mental.

Na Lituânia, de acordo com o Instituto de Higiene, em 2021 existiam 4 082 pessoas com autismo. Isto significa que, na Lituânia, uma em cada 135 crianças é diagnosticada com um dos diagnósticos do espectro do autismo. Kristina Košel-Patil, presidente da direção da associação lituana de autismo "Lietaus vaikai", salientou que em oito

anos - de 2013 a 2021 - o número de casos de autismo aumentou quase 400% (Kristina Košel-Patil, 2023). No entanto, os dados oficiais sobre a situação de emprego dos adultos autistas continuam a ser limitados devido a fatores como o estigma e o recente reconhecimento do diagnóstico em adultos. As taxas de desemprego das pessoas com deficiência são mais elevadas do que as das pessoas sem deficiência, e menos de 10 % das pessoas com perturbações do espectro do autismo estão empregadas (CESE, 2017)."

Na Bulgária, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, a percentagem média de pessoas com deficiência é de cerca de 20%. No entanto, não existem estatísticas específicas relacionadas com os indivíduos com autismo devido a vários fatores, tais como dificuldades de diagnóstico, número limitado de clínicas autorizadas a fornecer diagnósticos, falta de coordenação entre os centros existentes, estigma e uma ênfase principal no diagnóstico de crianças com PEA em vez de jovens adultos e adultos. Apesar destes desafios, há esperança de mudança, uma vez que um estudo recente efetuado por cientistas do Departamento de Ciências Cognitivas e Psicologia da Universidade Nova da Bulgária tem como objetivo identificar a prevalência de sintomas de autismo entre os adultos. Embora os dados oficiais desta investigação ainda não tenham sido publicados, os resultados iniciais de mais de 3000 respostas recolhidas sugerem uma taxa de prevalência global de 1-2% entre os indivíduos autistas.

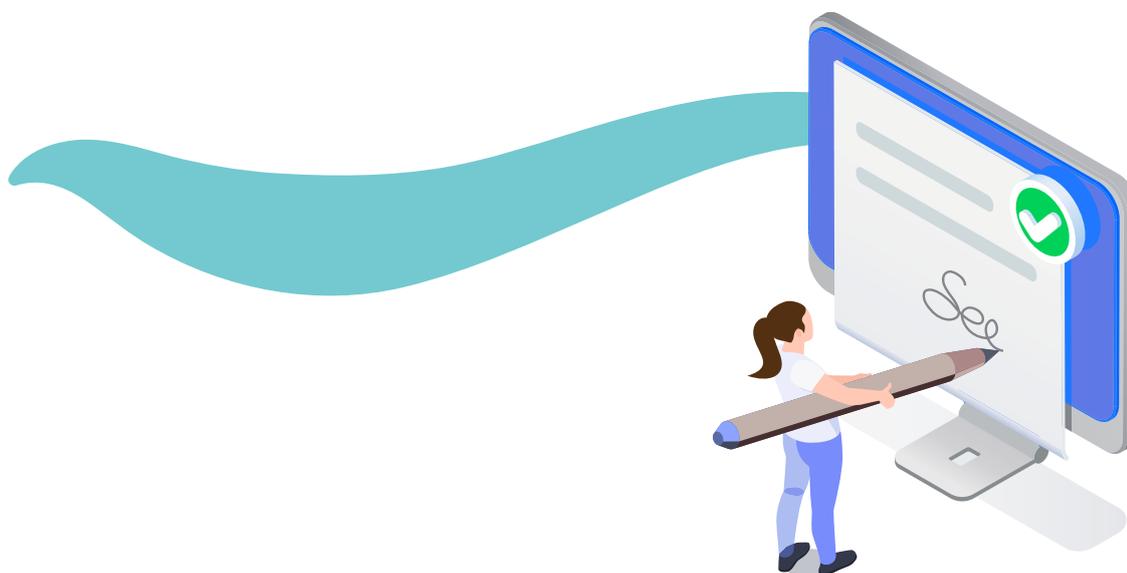
Na Alemanha, apesar de constituírem uma pequena proporção da força de trabalho, os indivíduos com autismo enfrentam taxas de desemprego desproporcionalmente elevadas, mesmo com níveis de educação acima da média. Aproximadamente 800.000 pessoas autistas vivem na Alemanha e, de acordo com um estudo da Universidade de Regensburg (Diverscon Impact Report, 2017), cerca de 85% estão desempregadas. Apesar da boa ou excelente educação, incluindo diplomas de sucesso, a taxa de emprego para esta população permanece abaixo de 10%, significativamente mais baixa do que para pessoas com e sem deficiência.

Em Espanha, cerca de 90% das pessoas com autismo estão desempregadas, o que os torna o grupo de pessoas com deficiência com a taxa de desemprego mais elevada no mercado de trabalho. As limitadas ações e reformas políticas dirigidas a indivíduos com autismo, especialmente na idade adulta, agravam ainda mais a situação. Organizações como a Confederação Espanhola do Autismo defendem ativamente reformas que promovam o acesso ao emprego de pessoas com autismo através de iniciativas de formação para indivíduos e empresas. Como resultado destes esforços, 279 pessoas com autismo receberam formação e 67 entidades receberam diretrizes para a sua contratação.

Em Portugal, a empregabilidade dos indivíduos com autismo só recentemente ganhou atenção, com implementação prática limitada. Num estudo que envolveu cerca de 300.000 crianças em idade escolar (7 a 9 anos) em todo o país, Oliveira

(2005) concluiu que a prevalência da Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) era de 1 caso por 1.000 crianças, o que sugere cerca de 1.238 jovens afetados com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos. O estudo estimou ainda um aumento anual de 150 novos casos, potencialmente devido a um aumento genuíno da população com PEA ou à melhoria das metodologias de diagnóstico. Um estudo mais recente (Rasga et al., 2020) encontrou uma taxa de prevalência de 0,5%, subindo para 3,3% nas escolas com unidades de apoio especial, evidenciando a necessidade de uma monitorização contínua e de recursos alargados, sobretudo na transição para a idade adulta. Apesar dos estudos, faltam estatísticas oficiais sobre a população autista. Embora existam iniciativas esporádicas de apoio, as empresas muitas vezes não reconhecem o potencial de indivíduos com autismo como contratações valiosas, resultando em oportunidades de emprego precárias. Oliveira (2005) sugere que poucos indivíduos desta população atingem um nível suficiente de autonomia social, sendo que cerca de metade está totalmente dependente dos pais ou cuidadores. No entanto, alguns destes indivíduos poderiam ser integrados na força de trabalho, particularmente em funções que envolvem tarefas específicas e repetitivas - uma convicção que algumas empresas estão a começar a adotar e a investir.

Dados mais gerais mostram que o desemprego entre as pessoas com deficiência em Portugal continental aumentou 30,5% entre 2011 e 2021, uma tendência largamente influenciada pela pandemia. Este aumento foi mais acentuado nas mulheres (+63,1%) do que nos homens com deficiência (+9,8%). Em contraste, o desemprego na população em geral diminuiu 43,2% durante o mesmo período, com reduções tanto nos homens (-47,7%) como nas mulheres (-39,2%) (Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2021, Relatório ODDH 2021).



Políticas e boas práticas relacionadas com a formação e o emprego

A União Europeia (UE) dispõe de legislação e instrumentos para proteger os direitos das pessoas com deficiência, incluindo a das pessoas com PEA, e para as ajudar a encontrar e manter um emprego. Estas leis têm como objetivo garantir a igualdade de oportunidades, evitar a discriminação e apoiar a formação e o emprego. As leis e políticas mais importantes incluem:

- **A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia:** Esta carta garante os direitos de todos os cidadãos da UE, incluindo o direito à não discriminação e à inclusão das pessoas com deficiência em todos os domínios da vida, incluindo o emprego.
- **Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020:** Esta estratégia centrou-se na eliminação das barreiras ao emprego, à educação e à formação das pessoas com deficiência. A nova estratégia para 2021-2030 prossegue estes esforços, promovendo a igualdade e a participação.
- **A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UN CRPD):** Ratificada pela UE e pelos seus Estados-Membros, esta convenção prevê a promoção, a proteção e a garantia do exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos pelas pessoas com deficiência. Isto inclui o direito ao trabalho e ao emprego.
- **Diretiva 2000/78/CE do Conselho:** Esta diretiva estabelece um quadro para a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, proibindo a discriminação por vários motivos, incluindo a deficiência.
- **Fundo Social Europeu Mais (FSE+):** O FSE+ é um instrumento financeiro fundamental que apoia projectos relacionados com o emprego, incluindo os que visam melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência através da formação, da melhoria das competências e de serviços de apoio ao emprego.
- **Pilar Europeu dos Direitos Sociais:** Este pilar define 20 princípios e direitos fundamentais para apoiar mercados de trabalho e sistemas de proteção social justos e funcionais. Inclui disposições relativas à igualdade de oportunidades, ao apoio ativo ao emprego e à inclusão das pessoas com deficiência.

O quadro jurídico europeu estabelece as bases para as políticas e iniciativas nacionais destinadas a melhorar as oportunidades de emprego dos indivíduos autistas. Nos sete países estudados, existem diferentes abordagens para apoiar as pessoas com autismo no mercado de trabalho. Alguns países têm quadros jurídicos

e sistemas de apoio bem desenvolvidos, enquanto outros ainda estão a trabalhar na criação de práticas inclusivas. O projeto Talent ED visa contribuir para estes esforços, fornecendo informações e recursos para educadores, empregadores e decisores políticos. O projeto conduziu uma investigação para compreender e melhorar a situação de emprego dos indivíduos com autismo na Europa. Esta investigação incluiu uma revisão da literatura, investigação de terreno e consultas com cerca de 140 partes interessadas, incluindo pessoas com autismo, as suas famílias e profissionais em sete países: Grécia, Lituânia, Estónia, Bulgária, Alemanha, Espanha e Portugal. Esta secção apresenta um resumo das políticas e boas práticas relacionadas com a formação e o emprego de pessoas com autismo nestes países.

Políticas:

- Estratégia Nacional para a Integração Social das Pessoas com Deficiência: Centra-se na melhoria da acessibilidade e da inclusão em vários setores, incluindo o emprego.
- Programas de subsídio ao emprego: Oferecem incentivos para que as empresas contratem pessoas com deficiência, incluindo pessoas com autismo.

Boas práticas:

- Programas de emprego apoiado: Proporcionam orientação profissional e apoio personalizado a indivíduos autistas para os ajudar a integrarem-se na força de trabalho.
- Centros de formação profissional: Oferecem programas de formação especializados que vão ao encontro dos pontos fortes e das necessidades dos indivíduos com autismo.

A **Estónia** tem vindo a trabalhar em políticas de educação inclusiva desde a década de 1990 para integrar as crianças com necessidades educativas especiais (NEE) nas escolas regulares. As escolas profissionais na Estónia oferecem programas especializados para indivíduos autistas, centrados nas competências sociais, na criatividade e nos conhecimentos específicos do trabalho. Apesar destes esforços, as pessoas autistas ainda enfrentam discriminação e desafios no acesso à educação e à formação que conduzem ao emprego. São necessários mais serviços de apoio e pessoal qualificado para melhorar a sua situação.

Políticas:

- Reforma da Capacidade para o Trabalho: Visa melhorar as perspetivas de emprego das pessoas com deficiência, avaliando a sua capacidade para o trabalho e fornecendo o apoio necessário.



- Plano Nacional de Emprego: Inclui medidas específicas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Boas práticas:

- Serviços de orientação profissional: Fornecer apoio contínuo a indivíduos autistas no local de trabalho para garantir um emprego bem-sucedido.
- Programas de formação personalizados: Desenvolvidos em colaboração com os empregadores para adequar as competências dos indivíduos com autismo às necessidades do mercado de trabalho.

A **Lituânia** efectuou mudanças positivas ao incentivar grandes multinacionais a adaptarem os seus processos de contratação para serem mais inclusivos para as pessoas autistas. Estas mudanças incluem a eliminação das entrevistas de emprego tradicionais e a concentração mais nas competências do que na educação formal. Os serviços de emprego na Lituânia, embora limitados, fornecem aconselhamento profissional, correspondência entre empregos e apoio individual nos locais de trabalho. O Centro de Reabilitação de Valakupiai oferece reabilitação e formação profissional. Organizações como a Lithuanian Autism Association e o Lithuanian Disability Forum defendem uma melhor formação profissional para as pessoas com deficiência.

Os esforços da **Bulgária** para apoiar os indivíduos com autismo no emprego não estão bem documentados nos materiais fornecidos. É possível que existam mais informações e programas específicos, mas é necessária uma investigação mais aprofundada para fornecer uma visão global das políticas e das boas práticas em vigor.

Políticas:

- Lei de Proteção contra a Discriminação: Proíbe a discriminação contra pessoas com deficiência no emprego e noutras áreas.
- Estratégia Nacional para as Pessoas com Deficiência: Centra-se na melhoria do acesso à formação profissional e às oportunidades de emprego.

Boas práticas:

- Projetos de emprego inclusivo: Parcerias entre ONG e empresas para criar oportunidades de emprego para pessoas com autismo.
- Iniciativas de formação profissional: Oferecer formação prática adaptada às necessidades e pontos fortes dos autistas.

A **Alemanha** tem fortes protecções legais e sistemas de apoio para indivíduos com

autismo no mercado de trabalho. As principais leis incluem a Lei Geral da Igualdade de Tratamento (AGG), o Código Social III (SGB III), a Lei da Formação Profissional (BBiG) e a Lei das Pessoas com Deficiência Grave (SchwbG). Estas leis têm como objetivo evitar a discriminação, promover a reabilitação profissional e exigir que as empresas contratem uma determinada percentagem de pessoas com deficiências graves.

Políticas:

- Lei federal sobre a participação (Bundesteilhabegesetz, BTHG): Tem por objetivo aumentar a participação das pessoas com deficiência em todos os domínios da vida, incluindo o emprego. Esta lei centra-se na prestação de apoio e serviços individualizados para ajudar as pessoas com deficiência a integrarem-se no mercado de trabalho.
- Código Social IX (SGB IX): Fornece um quadro jurídico abrangente para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Abrange vários aspectos, incluindo a reabilitação profissional, as adaptações no local de trabalho e o apoio aos trabalhadores e às entidades patronais para garantir resultados de emprego bem sucedidos.

Good Practices:

- Gabinetes de integração: Estes gabinetes prestam apoio e aconselhamento tanto a empregadores como a trabalhadores, facilitando o emprego de pessoas com autismo. Oferecem serviços como orientação profissional, ajustes no local de trabalho e mediação para resolver quaisquer problemas que possam surgir.
- Programas de emprego com apoio: Estes programas oferecem orientação profissional personalizada e ajustes no local de trabalho para apoiar indivíduos com autismo. Concentram-se em fazer corresponder os pontos fortes e as competências dos indivíduos autistas a funções de trabalho adequadas e em fornecer apoio contínuo para garantir a manutenção e o sucesso do emprego.

Espanha tomou medidas significativas para apoiar as pessoas com autismo através da Estratégia Espanhola de Apoio Ativo ao Emprego. Esta estratégia reconhece as pessoas com autismo e fornece ajuda personalizada na procura de emprego. Inclui um sistema de quotas que obriga as empresas a contratar uma determinada percentagem de trabalhadores com deficiência e subsídios para o trabalho independente. Várias organizações trabalham para enfrentar os desafios de emprego enfrentados por pessoas com autismo, promovendo práticas inclusivas e fornecendo o apoio necessário.



Políticas:

- Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Garante a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego para pessoas com deficiência.
- Programas de promoção do emprego: Incluem medidas específicas para apoiar o emprego de pessoas com autismo.

Boas práticas:

- Centros especiais de emprego: Proporcionam oportunidades de emprego protegido e serviços de apoio a indivíduos com autismo.
- Redes de empresas inclusivas: Incentivar as empresas a adotar práticas de contratação inclusivas e a prestar apoio aos trabalhadores com autismo.

Em **Portugal**, a falta de dados específicos sobre a população com autismo dificulta a criação de políticas adaptadas. No entanto, existem iniciativas como a Bolsa Nacional de competências (socio-profissionais) de jovens e adultos em idade ativa com Perturbações do Espectro do Autismo (PEA), que presta apoio através de uma plataforma online que liga os indivíduos a oportunidades de emprego. A Federação Portuguesa de Autismo coordena projectos como “Novos Caminhos para o Trabalho” e “Trabalhar na Sociedade Inclusiva” para preparar os indivíduos com autismo para a força de trabalho e educar os empregadores sobre práticas inclusivas. Existem quotas de emprego para pessoas com deficiência, mas muitos indivíduos com autismo não cumprem os critérios estabelecidos.

Políticas:

- National Strategy for the Inclusion of People with Disabilities: Aims to promote equal opportunities and access to employment.
- Labour Code: Includes provisions for reasonable accommodation and non-discrimination in the workplace.

Boas práticas:

- Programas de apoio ao emprego: Oferecem serviços de colocação e orientação profissional para pessoas com autismo.
- Centros de formação profissional: Oferecem programas de formação especializados que se centram nas competências e necessidades dos indivíduos com autismo.

Desafios enfrentados pelos adultos autistas

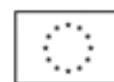
Os adultos autistas enfrentam desafios significativos no acesso a oportunidades de emprego interessantes. Desde as percepções sociais e o estigma até aos serviços de apoio limitados e políticas de benefícios pouco claras, os indivíduos com autismo enfrentam frequentemente barreiras que impedem a sua inclusão na força de trabalho. Esta secção explora os principais desafios enfrentados pelos adultos autistas na Grécia, Estónia, Lituânia, Bulgária, Alemanha, Espanha e Portugal, salientando a necessidade de políticas abrangentes e serviços de apoio adaptados para melhorar os seus resultados em termos de emprego. Apesar destes desafios, existem iniciativas e oportunidades promissoras para uma maior inclusão e apoio dos indivíduos com autismo no mercado de trabalho.

Na **Grécia**, os adultos autistas enfrentam baixas taxas de emprego devido a percepções sociais e a políticas de benefícios pouco claras. Embora as iniciativas de emprego apoiado ofereçam alguma esperança, são necessárias políticas mais abrangentes para preservar as prestações de invalidez para os trabalhadores e responder às preocupações dos empregadores quanto à contratação de indivíduos autistas. A estratégia nacional de emprego para as pessoas com deficiência deve estar alinhada com uma política de benefícios que garanta que os trabalhadores com qualquer tipo de deficiência mantenham os seus benefícios, uma vez que estes se destinam a cobrir os custos adicionais que a deficiência cria e não a satisfazer as necessidades básicas de subsistência (Confederação Nacional das Pessoas com Deficiência da Grécia, 2023).

No entanto, iniciativas como posições de emprego apoiadas e programas de subsídios específicos são promissoras na melhoria dos resultados de emprego para adultos autistas (14.º Boletim de Informação Estatística, NCDP, 2023).

Na **Estónia**, os adultos autistas enfrentam obstáculos no mercado de trabalho, incluindo dificuldades de interação social e de adaptação às normas do local de trabalho. As oportunidades de emprego limitadas e as atitudes sociais que não se adaptam totalmente às suas necessidades agravam estes desafios. Embora existam alguns serviços de apoio disponíveis, tais como a adaptação ao local de trabalho e a assistência em entrevistas de emprego, muitas vezes não dão resposta às necessidades específicas dos indivíduos autistas. No entanto, há potencial para melhorar através de uma maior consciencialização e de serviços de apoio adaptados.

Na **Lituânia**, o estigma e as atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência dificultam a sua capacidade de encontrar emprego. Muitos adultos autistas têm dificuldade em conseguir emprego devido a preocupações com o seu desempenho e independência. No entanto, existem oportunidades de melhoria através de iniciativas como o aconselhamento profissional e os serviços



de correspondência entre empregos, que podem ajudar os indivíduos com autismo a aceder a oportunidades de emprego adequadas e apoiar a sua integração no mercado de trabalho.

Na **Bulgária**, os indivíduos com autismo enfrentam desafios significativos para encontrar emprego devido ao estigma generalizado e às ideias incorrectas sobre as suas capacidades. Muitos enfrentam a rejeição e a falta de apoio dos empregadores e dos colegas, o que dificulta a obtenção e a manutenção do emprego. Apesar de alguns progressos legislativos, como a Lei das Pessoas com Deficiência, os serviços de apoio aos adultos autistas continuam a ser limitados, com poucas organizações a centrarem-se especificamente nas suas necessidades. No entanto, iniciativas recentes como o Centro de Reabilitação e Integração Social oferecem alguma esperança de melhoria do apoio e das oportunidades de emprego.

Na **Alemanha**, os indivíduos com autismo encontram barreiras ao longo do processo de procura de emprego, desde o diagnóstico tardio e o estigma até aos desafios na comunicação e na interação social. Apesar dos esforços do país para promover a inclusão através de iniciativas como as empresas de inclusão e a formação profissional, muitos adultos autistas continuam a ter dificuldades em encontrar um emprego adequado. No entanto, a escassez de mão de obra qualificada representa uma oportunidade para as empresas reconhecerem o potencial dos indivíduos com autismo e oferecerem-lhes oportunidades de emprego significativas através de serviços de apoio adaptados.

Em **Espanha**, os indivíduos com autismo encontram barreiras no mercado de trabalho, incluindo processos de seleção rígidos e falta de apoio no local de trabalho. No entanto, iniciativas recentes como a Estratégia Espanhola de Apoio Ativo ao Emprego e programas de emprego apoiado oferecem esperança de melhores resultados no emprego. Há também potencial para uma maior inclusão através de medidas como o emprego personalizado e os enclaves laborais, que fornecem apoio personalizado para que os indivíduos com autismo acessem a oportunidades de emprego adequadas.

Em **Portugal**, os adultos autistas enfrentam desafios devido à falta de políticas específicas e de programas de apoio adaptados às suas necessidades (Batista, J. D. A. A., 2015). Embora existam algumas iniciativas em vigor, como a Bolsa Nacional de Competências e os programas de estágio, muitas vezes carecem de eficácia e não abordam os desafios únicos enfrentados pelos indivíduos com autismo. No entanto, alterações legislativas como a Lei 4/2019 e iniciativas como a Bolsa Nacional de Competências oferecem esperança de melhores resultados de emprego para adultos autistas no futuro.

Os desafios que as pessoas com autismo enfrentam quando procuram oportunidades de emprego, bem como as suas necessidades, são individuais e podem variar muito

consoante a sua posição no espectro.

A começar pelo processo de candidatura, no qual poderá ser necessário o apoio na preparação para a entrevista. Através de formação em centros de aconselhamento, a conversa em si pode ser ensaiada e os possíveis preparativos para distrações podem ser minimizados.

Outro desafio pode surgir na extensa interação social na empresa. Isto levou à identificação de setores onde a responsabilidade para com o cliente é minimizada. As funções que exigem trabalho independente ou interação limitada, como a gestão de documentos, são consideradas mais adequadas. Estas funções permitem que as pessoas com autismo tenham um desempenho eficaz sem a pressão acrescida de dinâmicas sociais complexas.

De seguida, classificamos alguns dos principais desafios enfrentados pelas pessoas com autismo no local de trabalho.

Processo de candidatura a emprego

O processo de candidatura a um emprego pode criar muitos desafios para os adultos autistas. Tende a ser muito tendencioso, muitas vezes demasiado longo ou complicado, com os empregadores a pedirem competências desnecessárias ou a terem demasiados requisitos sem qualquer relação com as tarefas do emprego na realidade. Muitas descrições de funções não são claras, o que faz com que os candidatos com autismo não compreendam o que lhes é pedido e o que devem fazer essencialmente. Passando à fase da entrevista, começam também a surgir alguns dos desafios acima descritos.

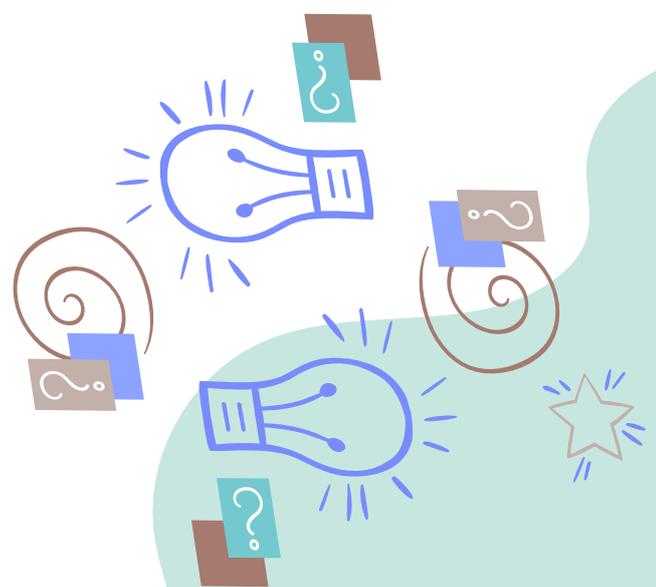
Aspetos específicos da comunicação

A comunicação parece ser um dos maiores desafios. Os adultos autistas tendem a ficar confusos com frases demasiado longas e mensagens pouco claras - é preciso ter consciência disso e dar-lhes instruções diretas e claras quando se atribuem tarefas a empregados autistas. É ainda melhor quando as instruções são dadas por escrito e não verbalmente para evitar confusões. Algumas pessoas autistas podem parecer tímidas e ter dificuldade em fazer perguntas, mas é importante para elas saberem o contexto e porque é que têm de fazer o que têm de fazer. Por isso, uma atitude proactiva neste aspeto por parte dos mentores ou colegas pode ser benéfica. Outro ponto-chave na comunicação é o feedback - os adultos autistas gostam muito (e precisam) de receber feedback sobre o seu desempenho e a falta dele é muitas vezes desencorajadora. Mais uma vez, ao dar feedback, é importante ser direto e claro sobre o que pode/precisa de ser melhorado e como. Alguns adultos autistas podem ser emocionalmente muito intensos e ocupar muito espaço em termos de energia (por exemplo, as mulheres tendem a ser mais animadas e alegres, o que por vezes pode ser inadequado num ambiente de trabalho tenso), pelo que também

é importante dar-lhes limites - isto faz parte do feedback de que podem beneficiar muito. De acordo com um dos psicólogos que entrevistámos, é um pouco exagerado dizer que os indivíduos com autismo não compreendem metáforas e que o seu pensamento é demasiado literal, mas é verdade que precisam de saber o que se quer dizer quando se diz algo. O mesmo se aplica ao seu sentido de humor - por vezes, pode parecer demasiado "atrevido" ou mesmo rude, porque as pessoas com autismo tendem a ser muito diretas e sem rodeios. Por isso, é preciso estar atento a estes aspectos na comunicação com adultos autistas.

Consciencialização dos outros e aceitação

Devido ao fato de muitas pessoas não estarem conscientes das especificidades acima referidas, a comunicação pode ser um desafio e os adultos autistas podem, por vezes, ter dificuldade em sentir-se aceites numa equipa. É importante notar que os indivíduos com autismo têm mais ligações neuronais no cérebro, razão pela qual não conseguem filtrar a informação que recebem - isto é, toda a informação que chega a todos os níveis (sensorial, factual, emocional, etc.). Esta é a razão pela qual entram em esgotamento com mais frequência e porque precisam de usar a estimulação como forma de se auto-regularem - concentram-se num sentido para que o outro sentido, que está sobrecarregado, faça uma pausa. Estes tipos de comportamentos auto-estimulatórios podem, por vezes, parecer estranhos aos olhos dos outros e não serem socialmente aceites (por exemplo, quando desviam o olhar quando estão a falar com alguém ou mexem com as mãos durante uma conversa). Por isso, mais uma vez, as pessoas têm de ter consciência disso e os gestores, em especial, devem receber formação adequada para criar um ambiente social onde os trabalhadores com autismo possam sentir-se compreendidos e aceites.



Outro problema que pode surgir, e que foi assinalado pelos psicólogos que entrevistámos, são os mal-entendidos criados pelo desejo das pessoas autistas de optimizarem os processos e procedimentos de trabalho. Como já foi referido, fazer as coisas só por fazer ou seguir passos inúteis num processo que não tem um objetivo claro incomoda os indivíduos com autismo, pelo que muitas vezes se esforçam por melhorar as coisas e avançar para a eficiência. Se isto não for aceite como tal, mas como uma espécie de ameaça por parte das chefias ou dos colegas (como foi o caso de alguns clientes dos nossos entrevistados), então isto pode criar problemas.

Estes mal-entendidos são apontados como uma das razões para a baixa taxa de retenção no emprego entre os indivíduos com autismo. De um modo geral, os indivíduos com autismo lutam para se sentirem aceites, ouvidos e tidos em consideração - de tal modo que sentem o desconforto de forma mais intensa do que a dor física, por exemplo.

Ambiente físico de trabalho

Às condições físicas do local de trabalho, aplica-se o mesmo que foi mencionado no ponto anterior. Luzes intermitentes, demasiado ruído de fundo, escritórios em espaços abertos com pouca privacidade, má comunicação dentro da equipa, falta de feedback podem criar desafios para os trabalhadores com autismo. Esta é outra razão pela qual a formação em neurodiversidade é importante para as empresas, bem como para facilitar o acesso aos recursos necessários.



Preferências e desafios de aprendizagem

Ao planear a formação, os formadores devem ter em conta os princípios específicos da aprendizagem de adultos. Compreender como os indivíduos aprendem é essencial para uma transferência eficaz de conhecimentos e desenvolvimento de competências durante a formação. A aprendizagem pode ser definida como um processo transformador de receção de informação que, quando interiorizada e misturada com o que experimentámos, altera o que sabemos e desenvolve o que fazemos. Baseia-se em contributos, processos e reflexão.

O objetivo da aprendizagem é mudar comportamentos, pensamentos e sentimentos do estado atual para o estado desejado, definido como objetivos de aprendizagem. Mudança de comportamentos (aptidões e competências), pensamentos (conhecimentos) e sentimentos (atitudes).

A Taxonomia de Bloom é um quadro amplamente reconhecido para a categorização dos objetivos educativos e dos resultados da aprendizagem. Introduzida em 1956 por Benjamin Bloom e os seus colegas, esta taxonomia fornece um modelo hierárquico que ajuda os educadores a conceber e avaliar experiências de aprendizagem, classificando os objetivos em níveis de complexidade em três domínios primários: cognitivo, afetivo e psicomotor. Em 2001, foi desenvolvida uma versão revista por Anderson e Krathwohl, que atualizou alguma da terminologia e reordenou os níveis do domínio cognitivo, fazendo da "Criação" o nível mais elevado em vez da "Síntese". **Domínio Cognitivo**

Este domínio centra-se nas competências intelectuais e inclui seis níveis de aprendizagem, cada um deles progressivamente mais complexo:

- Recordar: Recordar factos ou conceitos (por exemplo, nomear várias emoções).
- Compreensão: Compreender e interpretar informações (por exemplo, explicar pistas sociais).
- Aplicar: Utilizar os conhecimentos em situações da vida real (por exemplo, aplicar estratégias de sobrevivência numa situação de stress).
- Analisar: Decompor a informação para compreender os seus componentes (por exemplo, analisar uma interação social).
- Avaliar: Fazer análises com base em critérios (por exemplo, avaliar a eficácia de uma estratégia de comunicação).
- Criar: Combinar elementos para produzir novas ideias ou soluções (por exemplo, conceber um plano de participação em grupo).

Domínio afetivo

Este domínio aborda as respostas emocionais, as atitudes e os valores. Os níveis incluem:

- Receber: Estar aberto a novas experiências (por exemplo, participar em debates).
- Responder: Interagir ativamente com o conteúdo (por exemplo, partilhar pensamentos num grupo).
- Valorizar: Reconhecer a importância da aprendizagem e das interações sociais (por exemplo, demonstrar respeito pelas contribuições dos outros).
- Organizar: Integrar novos valores no seu quadro de referências (por exemplo, dar prioridade ao trabalho em equipa).
- Caracterização: Agir de forma consistente com os novos valores (por exemplo, demonstrar empatia para com os colegas).

Domínio psicomotor

Este domínio dá ênfase às competências físicas e à coordenação. Os níveis incluem:

- Perceção: Utilização de pistas sensoriais para orientar ações (por exemplo, reconhecimento da linguagem corporal).
- Preparar: Estar pronto para agir (por exemplo, preparar-se para atividades em grupo).
- Resposta guiada: Realizar tarefas com apoio (por exemplo, praticar guiões sociais).
- Mecanismo: Demonstrar maior proficiência (por exemplo, iniciar conversas).
- Adaptação: Modificar ações com base nas circunstâncias (por exemplo, ajustar estilos de comunicação).

Ao trabalhar com adultos autistas, a Taxonomia de Bloom (Bloom, B.S., 1956) pode orientar a conceção de programas educativos que respondam às suas necessidades de aprendizagem específicas. Eis como cada domínio pode ser aplicado eficazmente:

Técnicas cognitivas:

Incorporar métodos de ensino variados, tais como conferências, debates e atividades práticas que promovam a participação ativa. Por exemplo, a utilização



de recursos visuais pode melhorar a compreensão e a retenção da informação. A utilização de cenários de dramatização pode ajudar os alunos autistas a praticar interações sociais num ambiente de apoio.

Estratégias afetivas:

Promover uma atmosfera inclusiva que encoraje a expressão emocional e a ligação. Utilizar exercícios de clarificação de valores para ajudar os indivíduos a articularem os seus sentimentos e crenças sobre situações sociais. As atividades de procura de consenso podem aumentar a colaboração e o respeito mútuo entre os pares.

Abordagens psicomotoras:

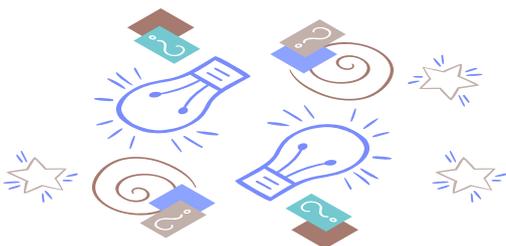
Integrar a aprendizagem orientada para a prática, associando os conhecimentos teóricos a situações da vida real. Atividades como simulações podem ajudar os indivíduos a aplicar competências num ambiente controlado, enquanto respostas guiadas podem fornecer o apoio necessário à medida que praticam novos comportamentos.

Caraterísticas específicas da educação de adultos

Compreender as caraterísticas dos formandos adultos pode aumentar a eficácia das abordagens educativas para indivíduos autistas:

Conhecimentos adquiridos anteriormente:

Reconhecer e desenvolver as experiências existentes dos adultos autistas. Incentivar a reflexão sobre os seus conhecimentos para relacionar com novos conceitos de forma significativa.



Responsabilidade e Autonomia:

Respeitar a autonomia dos formandos adultos, permitindo-lhes assumir o controlo do seu processo de aprendizagem. Proporcionar oportunidades de autoavaliação e reflexão pode ajudá-los a interiorizar e reter a informação.

Aprendizagem orientada para objetivos:

Relacionar os resultados da aprendizagem com os objetivos pessoais e profissionais. Compreender como as novas competências se relacionam com os seus objetivos pode motivar os adultos autistas a envolverem-se no processo de aprendizagem.

Aprendizagem orientada para a prática:

Enfatizar a aplicação prática das competências. Relacionar conceitos teóricos com cenários da vida real ajudará os adultos autistas a compreender a relevância do que estão a aprender.

Aprendizagem colaborativa:

Promover um ambiente de colaboração onde os formandos possam interagir, partilhar experiências e estabelecer relações. Esta abordagem pode aumentar o empenhamento e reduzir os sentimentos de isolamento. Neste ambiente, os formandos irão interagir e estabelecer relações com os seus pares e formadores, melhorando a sua aprendizagem.

Alojamento e apoio no local de trabalho

Apoio de mentores

Para garantir um fluxo de trabalho claro e estruturado e uma fácil integração dos trabalhadores autistas no ambiente de trabalho, uma boa prática é nomear pessoas de contacto ou mentores para os acompanharem, pelo menos, durante o processo de integração (ou mesmo depois).

Os programas de tutoria, como os que já existem em muitas empresas, são cruciais para que as pessoas autistas se adaptem ao ambiente de trabalho e adaptem os processos de trabalho (sempre que possível) em benefício da pessoa autista. Esta ajuda é necessária porque as pessoas autistas têm necessidades diferentes e, por conseguinte, podem ser encontradas soluções individuais através do apoio de um mentor.

Outro aspeto crucial é a criação de planos de trabalho individuais com base nos pontos fortes, necessidades e responsabilidades de cada indivíduo. Através de um

programa de tutoria, os planos de trabalho podem ser adaptados às necessidades respectivas do trabalhador e da empresa, e a comunicação é efetuada com uma pessoa de referência permanente.

Comunicação clara

Saber o “porquê” é muito importante para as pessoas autistas quando abordam uma tarefa, por isso é muito importante fornecer uma boa explicação do quadro geral e do objetivo de fazer uma determinada tarefa (precisam de ver e saber o impacto das suas acções). Apesar disso, os indivíduos autistas abordam um problema de baixo para cima - isto é, precisam de instruções muito precisas e diretrizes muito claras sobre o que tem de ser feito. Precisam de conhecer os passos operacionais e precisam de se sentir envolvidos no processo do seu desenvolvimento - sentir-se incluídos. Ao mesmo tempo, precisam de ter liberdade no que diz respeito à forma como realizam a tarefa, ao mesmo tempo que o prazo tem de ser estabelecido de forma muito clara. Os indivíduos autistas muitas vezes não reconhecem dicas e implicações como os neurotípicos, por isso as pessoas que trabalham com eles têm de ser muito diretas quanto aos seus requisitos.

Horário flexível

Muito importante para os trabalhadores autistas é a flexibilidade e a liberdade de controlar o ritmo do seu processo de trabalho, incluindo o momento de fazer uma pausa. Tal como já foi referido, as pausas são essenciais para as pessoas autistas, porque é frequentemente assim que se auto-regulam do mundo sensorial avassalador e sobre-estimulante que as rodeia. Sobrecarregar o seu sistema nervoso pode ser um grande problema, pelo que fazer pausas espontâneas quando sentem que precisam delas é uma necessidade no seu horário de trabalho.

Ambiente de trabalho

Outra acomodação de que podem beneficiar muito é ter um local de trabalho isolado e tranquilo, onde se possam concentrar (o que fazem muito bem). Neste sentido, permitir teletrabalho ou um regime híbrido também é útil. No ambiente de escritório, colocar a secretária junto a uma janela, providenciar uma divisória para isolar as distrações visuais e um auricular com anulação de ruído para ajudar na estimulação auditiva são medidas de adaptação comuns para os trabalhadores autistas. Igualmente importante é proporcionar-lhes uma oportunidade para lidarem com a estimulação sensorial (isto inclui pausas para autorregulação, ouvir música, caminhar, correr, saltar, meditar, etc.)

Tabela de pontos fortes e fracos do autismo

Esta secção oferece uma análise abrangente da investigação realizada em seis países - Portugal, Grécia, Estónia, Lituânia, Bulgária e Espanha. Explora os pontos fortes e os desafios únicos que os indivíduos autistas encontram no mercado de trabalho. Os trabalhadores autistas são frequentemente muito valorizados pelas suas capacidades em tarefas que requerem precisão, atenção ao detalhe e fiabilidade, mas podem também enfrentar barreiras que têm de ser ultrapassadas para criar um ambiente de trabalho inclusivo.

A Tabela de Pontos Fortes e Fracos do Autismo enfatiza a necessidade de apoio adequado, incluindo acomodações sensoriais e tarefas estruturadas, para ajudar os indivíduos autistas a prosperar profissionalmente.

As suas capacidades cognitivas, particularmente em áreas que requerem precisão e concentração, tornam-nos adequados para funções que exigem atenção ao detalhe, trabalho metódico e fiabilidade. Com o apoio e a estrutura adequados, podem prosperar em funções que valorizem estes pontos fortes.

No entanto, para explorar todo o seu potencial, é fundamental que os locais de trabalho ofereçam as adaptações e o apoio necessários. Isto inclui a abordagem das sensibilidades sensoriais, a realização de tarefas claras e estruturadas e a oferta de flexibilidade nas rotinas de trabalho para atenuar a ansiedade e o stress. A criação de um ambiente inclusivo que respeite as necessidades únicas dos indivíduos autistas é essencial para promover tanto o seu crescimento profissional como o sucesso das organizações para as quais contribuem.

Em termos gerais, esta investigação realça a importância de compreender e valorizar os contributos únicos que os indivíduos autistas podem dar no mercado de trabalho. Ao responder aos seus desafios com empatia e adaptação, os empregadores em Portugal, Grécia, Estónia, Lituânia, Bulgária, Espanha e outros países podem beneficiar da fiabilidade, experiência e dedicação que os trabalhadores autistas oferecem.

PONTOS FORTES

ÁREAS

Competências cognitivas	Competências sociais	Competências interpessoais	Ética no trabalho	Competências técnicas	Competências motivacionais	Atenção ao detalhe	Competências de organização	Resiliência
-------------------------	----------------------	----------------------------	-------------------	-----------------------	----------------------------	--------------------	-----------------------------	-------------

FORÇAS ESPECÍFICAS

Atenção ao detalhe	Dedicação às tarefas	Estilo de comunicação honesto	Ser uma pessoa em quem os colegas/empregadores podem confiar para fazer o que se espera deles	Conhecimentos excepcionais em domínios específicos	Desejo de aprender novas competências	Seguir as rotinas estabelecidas com um elevado nível de perfeição	Metodologia e estruturação	Persistência e determinação
Pensamento criativo	Persistência e determinação	Altruísmo	Pontualidade	Forte retenção de conhecimentos sobre as tarefas dominadas	Paciência e persistência na resolução de problemas técnicos	Capacidade para identificar e resolver pequenas incoerências	Preferência por ambientes e rotinas estruturados	
Aprendizagem efectiva	Trabalhar esforçadamente		Elevada dedicação e lealdade às suas responsabilidades profissionais	Competências técnicas excepcionais em informática, matemática e ciências		Observação	Capacidade de prosperar com previsibilidade e consistência	
Raciocínio lógico	Capacidade de aprender rapidamente novas competências com instruções claras		Empenho na realização de tarefas com um elevado nível de qualidade	Forte capacidade de análise e de resolução de problemas		Concentração e precisão meticolosas		
Capacidade de concentração durante longos períodos de tempo	Capacidade de seguir meticolosamente as instruções		Excelente cumprimento de instruções e horários	Atenção ao detalhe na escrita e eliminação de erros de código		Excelentes capacidades de revisão e de introdução de dados		
Excelente memória para fatos								
Aprendizagem rápida								
Capacidade para identificar padrões e desenvolver soluções								

PONTOS FRACOS

ÁREAS

Gestão do tempo

Competências
interpessoais

Comunicação

Flexibilidade

Processamento
sensorial

Pensamento abstrato

Gestão de tarefas

FORÇAS ESPECÍFICAS

Cansaço/fadiga	Dificuldade na interação e dinâmica social	Challenges with fast-paced conversations, interpreting sarcasm or humor, and adapting communication styles.	Difficulty adapting to unexpected changes in routine.	Sensitivity to noise, light, smells, or other stimuli in the workplace can be overwhelming and distracting	Less preference for tasks requiring creative problem-solving, open-ended solutions, or brainstorming ideas.	Not clarifying what tasks need to be carried out.
Desafios dos métodos tradicionais de gestão do tempo e estimativa da duração das tarefas.	Dificuldade em gerir desacordos, mediar conflitos ou lidar com a política do escritório.	Dificuldade em compreender normas sociais não ditas	Dificuldade em realizar tarefas múltiplas			Sensibilidades sensoriais
		Dificuldade em compreender e responder a sinais não verbais, como expressões faciais ou linguagem corporal .	Dificuldade em trabalhar sob pressão			Menor preferência por tarefas que exijam a resolução criativa de problemas
			Interesses intensos por temas ou atividades específicos			Soluções abertas

Cartões de perfil de emprego

A secção **Cartões de Perfil de Emprego** foi concebida para colmatar a lacuna entre os pontos fortes e as áreas de crescimento dos adultos autistas e as funções profissionais específicas que se alinham com esses atributos. Cada cartão de emprego fornece um perfil detalhado das funções mais adequadas a indivíduos com autismo, assegurando que as suas preferências cognitivas, sociais e sensoriais são tidas em conta. Com base nos dados da Tabela de Pontos Fortes e Fracos do Autismo, estas funções são selecionadas para capitalizar a forte atenção aos detalhes, o pensamento analítico, a criatividade e uma abordagem estruturada das tarefas - qualidades frequentemente exibidas por adultos autistas.



Cartão de perfil de emprego 1 - Administrativo/operador de computador/ datilógrafo

Título do emprego	Administrativo/ operador de computador/ datilógrafo
Indústria	Finanças, Cuidados de saúde, Governo, Investigação
Descrição de funções	O administrativo/operador de computador/datilógrafo irá gerir tarefas administrativas de escritório, operar sistemas informáticos de forma eficiente e executar tarefas de dactilografia precisas, incluindo a preparação de documentos e a introdução de dados.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Executar tarefas de dactilografia rigorosas, incluindo preparação de documentos, introdução de dados e transcrição - Operar e manter sistemas informáticos, assegurando que todo o hardware e software estão a funcionar corretamente - Gerir as tarefas administrativas do escritório, tais como agendar reuniões, tratar da correspondência e manutenção de registos - Manter e atualizar bases de dados, garantindo a integridade e a segurança dos dados
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Dedicção às tarefas - Fortes capacidades analíticas e de resolução de problemas - Capacidade de concentração durante longos períodos de tempo - Excelentes capacidades de revisão e introdução de dados - de dados
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga sensorial - Mudança de tarefa - Comunicação



Cartão de perfil de emprego 2 - Designer gráfico e desenhador

Título do emprego	Designer gráfico e ilustrador
Indústria	Finanças, Cuidados de saúde, Governo, Investigação
Descrição de funções	O administrativo/operador de computador/datilógrafo irá gerir tarefas administrativas de escritório, operar sistemas informáticos de forma eficiente e executar tarefas de dactilografia precisas, incluindo a preparação de documentos e a introdução de dados.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Executar tarefas de dactilografia rigorosas, incluindo preparação de documentos, introdução de dados e transcrição - Operar e manter sistemas informáticos, assegurando que todo o hardware e software estão funcionando corretamente - Gerir as tarefas administrativas do escritório, tais como agendar reuniões, tratar da correspondência e manutenção de registos - Manter e atualizar bases de dados, garantindo a integridade e a segurança dos dados
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Dedicção às tarefas - Fortes capacidades analíticas e de resolução de problemas - Capacidade de concentração durante longos períodos de tempo - Excelentes capacidades de revisão e introdução de dados de dados
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga sensorial - Mudança de tarefa - Comunicação



Cartão de perfil de emprego 3 - Tradutor

Título do emprego	Tradutor
Indústria	Turismo e Hotelaria, ONG, Medicina, Media e Entretenimento
Descrição de funções	Um tradutor converte material escrito de uma língua para outra, assegurando que o significado, o tom e o contexto originais são mantidos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Tradução de documentos - Revisão de traduções - Colaboração com os clientes para satisfazer as suas necessidades linguísticas específicas.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Ser uma pessoa em quem os colegas/empregadores podem confiar para cumprir o que deles se espera - Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade - Concentração e exatidão meticolosas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção às subtilidades - Interações sociais - Pressão dos prazos



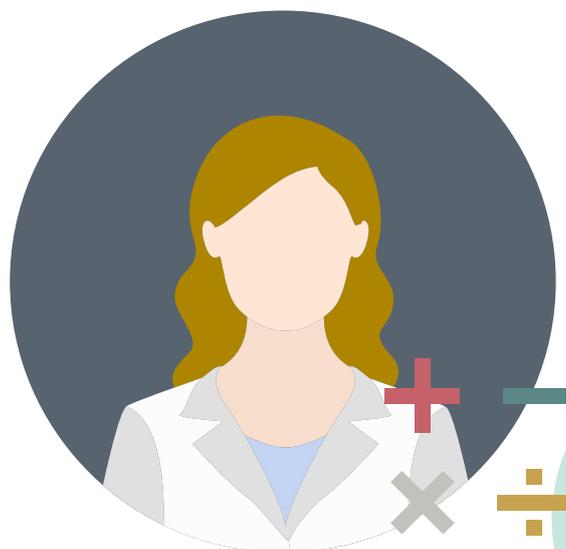
Cartão de perfil de emprego 4 - Escritor e revisor

Título do emprego	Redator e revisor de textos
Indústria	Edição, Educação, Freelance e criação de conteúdos, Marketing e publicidade
Descrição de funções	Um redator e revisor cria e aperfeiçoa o conteúdo escrito para garantir a clareza, a coerência e a exatidão.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Redação de textos originais - Revisão de conteúdos existentes e verificação metódica de erros gramaticais, tipográficos e estilísticos
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Capacidade de seguir instruções metódicamente - Ser uma pessoa em quem os colegas/empregadores podem confiar para cumprir o que deles se espera - Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade - Capacidade de observação - Excelentes capacidades de revisão de provas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilidades sensoriais - Pressão do prazo



Cartão de perfil de emprego 5 - Contabilista

Título do emprego	Técnico de contabilidade
Indústria	Empresas públicas de contabilidade, serviços bancários e financeiros, cuidados de saúde
Descrição de funções	Um contabilista é responsável por manter registos financeiros, processar transacções e garantir a exatidão da documentação financeira.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Gestão de contas a pagar e a receber, reconciliação de extractos bancários, – Assistência na elaboração de relatórios financeiros e auditorias.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Atenção ao detalhe – Raciocínio lógico – Dedicção ao trabalho – Capacidade de seguir instruções meticulosamente – Ser uma pessoa em quem os colegas/empregadores podem confiar para cumprir o que se espera deles – Competências técnicas excepcionais em TI, matemática e ciências – Fortes capacidades analíticas e de resolução de problemas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – A atenção ao detalhe pode ser esgotada – Pressão dos prazos



Cartão de perfil de emprego 6 - Investigador

Título do emprego	Investigador
Indústria	Ensino superior, Cuidados de saúde, Tecnologia e inovação
Descrição de funções	Um investigador realiza investigações sistemáticas para estabelecer fatos, desenvolver novas teorias ou resolver problemas no seu domínio de especialização.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Conceber estudos – Recolher e analisar dados – Publicar os resultados em relatórios, revistas académicas ou apresentações
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Atenção ao detalhe – Aprendizagem efetiva – Capacidade de concentração durante longos períodos de tempo – Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade – Forte retenção de conhecimentos sobre tarefas dominadas – Conhecimentos excepcionais em domínios específicos – Metodologia e estruturação
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Prazos e gestão do tempo – Interpretação de conceitos abstractos – Comunicação de resultados complexos



Cartão de perfil de emprego 7 - Programador

Título do emprego	Programador
Indústria	Telecomunicações, Jogos e entretenimento, Desenvolvimento de software, Educação
Descrição de funções	Um programador concebe, escreve, testa e atualiza código para aplicações e sistemas de software..
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Compreender os requisitos do utilizador - Desenvolver algoritmos eficientes, depurar código - Colaborar com outros membros da equipa para fornecer soluções de software de alta qualidade
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe na escrita e depuração de código - Atenção ao detalhe - Competências técnicas excepcionais em informática, matemática e ciências
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiguidade nos requisitos - Comunicar conceitos técnicos complexos - Pressão dos prazos



Cartão de perfil de emprego 8 - Analista financeiro

Título do emprego	Analista financeiro
Indústria	Banca, seguros, energia, consultoria
Descrição de funções	Um analista financeiro avalia dados financeiros para ajudar as organizações a tomar decisões comerciais informadas.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Análise das demonstrações financeiras – Previsão de receitas e despesas futuras – Fornecer recomendações com base em tendências financeiras e condições de mercado
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Atenção ao detalhe – Raciocínio lógico – Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade – Competências técnicas excepcionais em informática, matemática e ciências – Concentração e exatidão meticolosas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Explicação de conceitos financeiros complexos – Gestão de prazos apertados – Sensibilidades sensoriais (num ambiente de escritório)



Cartão de perfil de emprego 9 - Analista de estudos de mercado

Título do emprego	Analista de estudos de mercado
Indústria	Marketing e publicidade, Retalho, Media e entretenimento, Tecnologia
Descrição de funções	Um analista de estudos de mercado recolhe e analisa dados sobre as preferências dos consumidores, as tendências do mercado e os concorrentes para ajudar as organizações a tomar decisões comerciais informadas.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Conceber inquéritos - Realização de estudos de mercado - Interpretar dados e apresentar resultados para orientar estratégias de marketing e desenvolvimento de negócios.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade - Concentração e exatidão meticolosas - Competências técnicas excepcionais em informática, matemática e ciências
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretação de dados complexos - Pressão de apresentação - Ambiguidade nas instruções



Cartão de perfil de emprego 10 - Analista de dados

Título do emprego	Data analy Analista de dados st
Indústria	Governo e setor público, Logística e transportes
Descrição de funções	Um analista de estudos de mercado recolhe e analisa dados sobre as preferências dos consumidores, as tendências do mercado e os concorrentes para ajudar as organizações a tomar decisões comerciais informadas..
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Conceber inquéritos - Realização de estudos de mercado - Interpretar dados e apresentar resultados para orientar estratégias de marketing e desenvolvimento de negócios.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe - Empenho em concluir as tarefas com um elevado nível de qualidade - Concentração e exatidão meticolosas - Competências técnicas excepcionais em informática, matemática e ciências
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretação de dados complexos - Pressão de apresentação - Ambiguidade nas instruções



Cartão de perfil de emprego 11 - Técnico de estatística

Título do emprego	Técnico de estatística
Indústria	Data Science, Finanças, Cuidados de saúde, Governo, Investigação
Descrição de funções	Os especialistas em estatística utilizam teorias e metodologias matemáticas para recolher, analisar, interpretar e apresentar dados numéricos. O seu trabalho ajuda a tomar decisões em vários domínios, como a economia, a medicina e a engenharia.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Conceber inquéritos, experiências ou sondagens de opinião – Analisar e interpretar dados utilizando técnicas estatísticas – Apresentar informações e recomendações sobre os dados através de relatórios e apresentações – Colaborar com outros profissionais para compreender as necessidades de dados e fornecer soluções
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Atenção ao detalhe e exatidão – Raciocínio analítico e lógico – Conforto com tarefas rotineiras e repetitivas – Proficiência em software e ferramentas estatísticas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Lidar com problemas de dados ambíguos ou mal definidos – Comunicar informações complexas sobre dados a não especialistas – Gerir prazos apertados e situações de alta pressão



Cartão de perfil de emprego 12 - Decorador

Título do emprego	Decorator
Indústria	Design de interiores, Planeamento de eventos, Retalho
Descrição de funções	Os decoradores melhoram a estética dos espaços, incluindo casas, escritórios e locais de eventos, selecionando e organizando elementos como mobiliário, esquemas de cores, iluminação e acessórios.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Reunir-se com os clientes para compreender as suas necessidades e preferências – Criar conceitos de design e mood boards – Seleção e aquisição de materiais e produtos – Supervisionar a implementação dos projectos
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Forte consciência visual e espacial – Criatividade e talento artístico – Capacidade para se concentrar em trabalhos pormenorizados – Capacidade de organização para gerir projectos e prazos
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Interpreting and responding to client feedback – Handling unexpected changes or last-minute requests – Working in diverse environments with varying sensory inputs

43



Cartão de perfil de emprego 13 - Arquivo / Biblioteca

Título do emprego	Arquivo / Bibliotecário
Indústria	Educação, Museus, Corporativo
Descrição de funções	Os profissionais de arquivo e bibliotecas gerem coleções de informação, tais como livros, documentos e suportes digitais. Asseguram que estes recursos são organizados, preservados e acessíveis aos utilizadores.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Catalogação e classificação de materiais – Manutenção e atualização de bases de dados – Assistência aos utilizadores na localização de recursos – Preservar e conservar colecções físicas e digitais
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Fortes capacidades de organização – Atenção ao detalhe – Capacidade de seguir sistemas e procedimentos estabelecidos – Conforto com tarefas e rotinas repetitivas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Interagir com uma base de utilizadores diversificada – Adaptar-se a novas tecnologias e sistemas – Gerir grandes volumes de informação



Cartão de perfil de emprego 14 – Pet sitter/ Dog walker

Título do emprego	Pet Sitter/Dog Walker
Indústria	Serviços para animais de estimação, veterinários, abrigos para animais
Descrição de funções	<ul style="list-style-type: none"> - Passear os cães e garantir que fazem exercício suficiente - Alimentar e dar água aos animais de estimação - Limpar e manter os habitáculos - Monitorizar os animais para detetar sinais de doença ou de sofrimento
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Walking dogs and ensuring they get enough exercise - Feeding and providing water to pets - Cleaning and maintaining living spaces - Monitoring animals for signs of illness or distress
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Compaixão e empatia pelos animais - Capacidade de seguir rotinas e horários - Resistência física para passear e manusear animais de estimação - Atenção aos pormenores no controlo da saúde dos animais
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Lidar com o comportamento inesperado dos animais - Lidar com donos de animais exigentes - Trabalhar em condições climáticas variáveis



Cartão de perfil de emprego 15 - Fotógrafo/Editor

Título do emprego	Fotógrafo/Editor
Indústria	Media, Publicidade, Arte
Descrição de funções	Os fotógrafos e editores captam, editam e produzem imagens para vários fins, como publicidade, eventos e projetos pessoais.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Planear e executar sessões fotográficas - Edição e retoque de imagens utilizando software - Colaborar com os clientes para satisfazer as suas necessidades - Gerir e organizar ficheiros de imagens digitais
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Fortes capacidades visuais e criativas - Competência técnica com equipamento e software de fotografia - Atenção ao pormenor na edição e composição - Capacidade de trabalhar de forma autónoma
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Interagir com os clientes durante as sessões fotográficas - Adaptar-se a diferentes ambientes de filmagem - Gerir prazos apertados de edição e entrega



Cartão de perfil de emprego 16 - Mecânico de automóveis

Título do emprego	Mecânico de automóveis
Indústria	Automotive, Manufacturing, Repair Services Indústria automóvel, fabrico, serviços de reparação
Descrição de funções	Os mecânicos de automóveis diagnosticam, reparam e fazem a manutenção dos veículos. Trabalham em vários componentes, incluindo motores, travões e sistemas eléctricos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnosticar problemas mecânicos e eléctricos – Efetuar tarefas de manutenção de rotina – Reparação ou substituição de peças defeituosas – Testar veículos para garantir que as reparações são bem sucedidas
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Forte capacidade de resolução de problemas – Aptidão e interesse pela mecânica – Atenção aos pormenores e à precisão – Capacidade de trabalhar com ferramentas e máquinas
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicar com os clientes sobre as reparações – Lidar com problemas ou atrasos inesperados – Trabalhar num ambiente ruidoso e movimentado



Cartão de perfil de emprego 17 - Canalizador

Título do emprego	Canalizador
Indústria	Serviços de construção, manutenção e reparação
Descrição de funções	Os canalizadores instalam, reparam e fazem a manutenção de sistemas de canalização, incluindo tubagens, dispositivos e acessórios utilizados na distribuição de água e na eliminação de resíduos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Instalação e reparação de sistemas de canalização - Inspeção de sistemas de canalização para identificar problemas - Ler projetos e desenhos técnicos - Garantir o cumprimento das normas de segurança e de construção
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Fortes capacidades práticas e de resolução de problemas - Atenção ao detalhe e à precisão - Capacidade de trabalhar de forma independente ou em pequenas equipas - Conforto com o trabalho físico e prático
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Interagir com clientes ou empreiteiros - Gerir desafios inesperados no local - Trabalhar em ambientes confinados ou variados



Cartão de perfil de emprego 18 - Eletricista

Título do emprego	Eletricista
Indústria	Construção, manutenção, fabrico
Descrição de funções	Os eletricistas instalam, mantêm e reparam sistemas eléctricos em edifícios, máquinas e equipamentos, garantindo a segurança e a funcionalidade.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Instalação de cabos, tomadas e dispositivos eléctricos – Resolução de problemas eléctricos – Ler projectos e diagramas técnicos – Garantir a conformidade com os códigos eléctricos e as normas de segurança
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Fortes competências técnicas e de resolução de problemas – Atenção ao detalhe e à segurança – Capacidade de seguir instruções e diagramas exactos – Conforto com trabalho prático e físico
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicar com clientes ou membros da equipa – Lidar com problemas eléctricos inesperados – Trabalhar em ambientes variados e por vezes perigosos



Cartão de perfil de emprego 19 - Operário

Título do emprego	Operário
Indústria	Construção, fabrico, manutenção
Descrição de funções	Os operários executam tarefas físicas ou manuais em diversos sectores, como a construção, a indústria transformadora e a manutenção. Estas funções implicam frequentemente a utilização de ferramentas, máquinas e equipamentos especializados.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Operação de máquinas: Operar e manter equipamentos e ferramentas. - Instalação e reparação: Montar, instalar ou reparar estruturas, máquinas ou sistemas. - Manutenção e limpeza: Manter a área de trabalho segura e organizada. - Conformidade com a segurança: Seguir os protocolos de segurança para evitar acidentes.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Forte capacidade artesanal e atenção aos pormenores - Criatividade e capacidade de conceção - Capacidade de trabalhar de forma autónoma - Conforto com ferramentas e maquinaria
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprir as especificações e expectativas dos clientes - Tratamento de encomendas e ajustamentos personalizados - Trabalhar em oficinas com níveis de ruído variáveis



Cartão de perfil profissional 20 - Ourivesaria

Título do emprego	Ourives
Indústria	Artesanal, Retalho, Fabrico
Descrição de funções	Os ourives desenham e criam peças de joalheria utilizando materiais como metais, pedras preciosas e missangas. Podem também reparar e personalizar jóias existentes.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Conceber e esboçar conceitos de jóias – Seleção e aquisição de materiais – Confeção e montagem de peças – Reparação e redimensionamento de jóias
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Fortes capacidades artísticas e de conceção – Atenção ao detalhe e à precisão – Paciência e concentração para trabalhos complexos – Capacidade de trabalhar de forma autónoma
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> – Compreender e satisfazer as preferências dos clientes – Gerir encomendas personalizadas e prazos – Trabalhar com materiais delicados e valiosos



Cartão de perfil de emprego 21 - Videogame Tester

Título do emprego	Videogame Tester
Indústria	Programação de jogos de vídeo
Descrição de funções	Um Videogame tester é responsável por testar videogames para identificar e documentar bugs, problemas de usabilidade e outros aspetos que possam afetar a experiência do utilizador. O seu trabalho consiste em garantir que o jogo funciona corretamente e cumpre as normas de qualidade antes do lançamento.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Detecção de erros: Identificar e reportar bugs no jogo. - Documentação: Registrar os detalhes dos bugs e como reproduzi-los. - Teste de usabilidade: Avaliar a experiência do utilizador. - Verificação de correção: Confirmar a resolução do bug.
Pontos fortes adaptados ao posto de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atenção ao detalhe: Detetar pequenos erros. - Raciocínio lógico: Seguir os procedimentos de teste. - Concentração: Manter-se concentrado em tarefas repetitivas. - Comunicação escrita: Documentar os resultados de forma clara.
Potenciais desafios	<ul style="list-style-type: none"> - Repetição: As tarefas repetitivas podem ser aborrecidas. - Prazos: Cumprir prazos pode ser stressante. - Interação social: Necessidade de comunicar com a equipa. - Ambiente sensorial: Possível sensibilidade ao ruído ou à luz.



Job Fitting Map

Esta secção apresenta o **Job Fitting Map**, uma ferramenta concebida para identificar os setores e funções profissionais mais adequados para pessoas autistas. Para desenvolver este mapa, os parceiros do projeto realizaram 19 entrevistas com profissionais de oito países da UE - Bulgária, Alemanha, Grécia, Estónia, Irlanda, Lituânia, Portugal e Espanha - que são especialistas na empregabilidade de pessoas autistas. Estes entrevistados incluíam psicólogos, assistentes sociais, especialistas em recrutamento e sociólogos. As suas opiniões ajudaram a identificar os sectores e as funções profissionais que melhor se alinham com os pontos fortes únicos dos indivíduos autistas, oferecendo-lhes o maior potencial para prosperarem na força de trabalho.

Os conhecimentos recolhidos foram depois incorporados numa **ferramenta comum**: o Job Fitting Map. Foi desenvolvido como um instrumento que os consultores de carreira e outros especialistas que prestam apoio de orientação profissional a indivíduos autistas podem utilizar na sua prática com clientes autistas.

Os setores mais frequentemente mencionados foram tecnologias da informação, investigação e administrativo, bem como controlo da qualidade na indústria e produção. O setor dos serviços, as indústrias criativas, o trabalho no governo e nos serviços públicos, bem como as finanças e a banca, foram outros domínios frequentemente identificados como adequados para os indivíduos autistas, tendo em conta os seus pontos fortes mais comuns. O trabalho freelance foi mencionado como outra opção, uma vez que este tipo de trabalho permite a auto-organização, uma relativa independência e horários de trabalho flexíveis. Por conseguinte, o foco não está apenas na Indústria e na atividade profissional, mas também nas condições de enquadramento das próprias disposições de trabalho e na medida em que estas podem ser adaptadas de forma flexível.

As funções e exemplos de funções adequadas dentro das categorias de funções acima mencionadas podem ser encontradas no Job Fitting Map, mas aqui estão algumas considerações principais.

Funções que exigem precisão e atenção ao detalhe

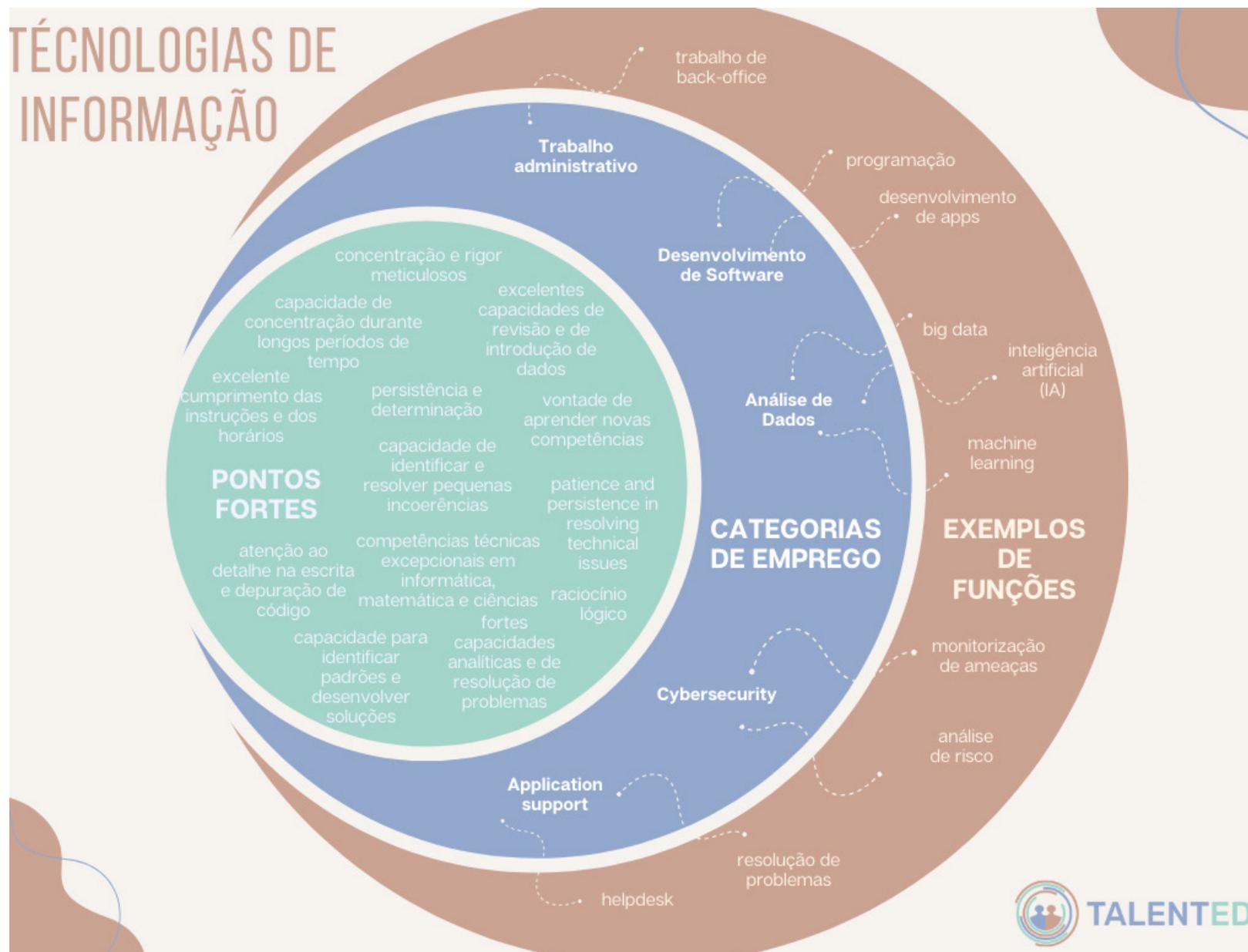
As entrevistas salientaram que as pessoas autistas têm frequentemente uma capacidade notável para se concentrarem nos pormenores e executarem tarefas com precisão. As indústrias que beneficiam destas competências incluem o controlo de qualidade na indústria transformadora, onde a deteção de erros é fundamental,

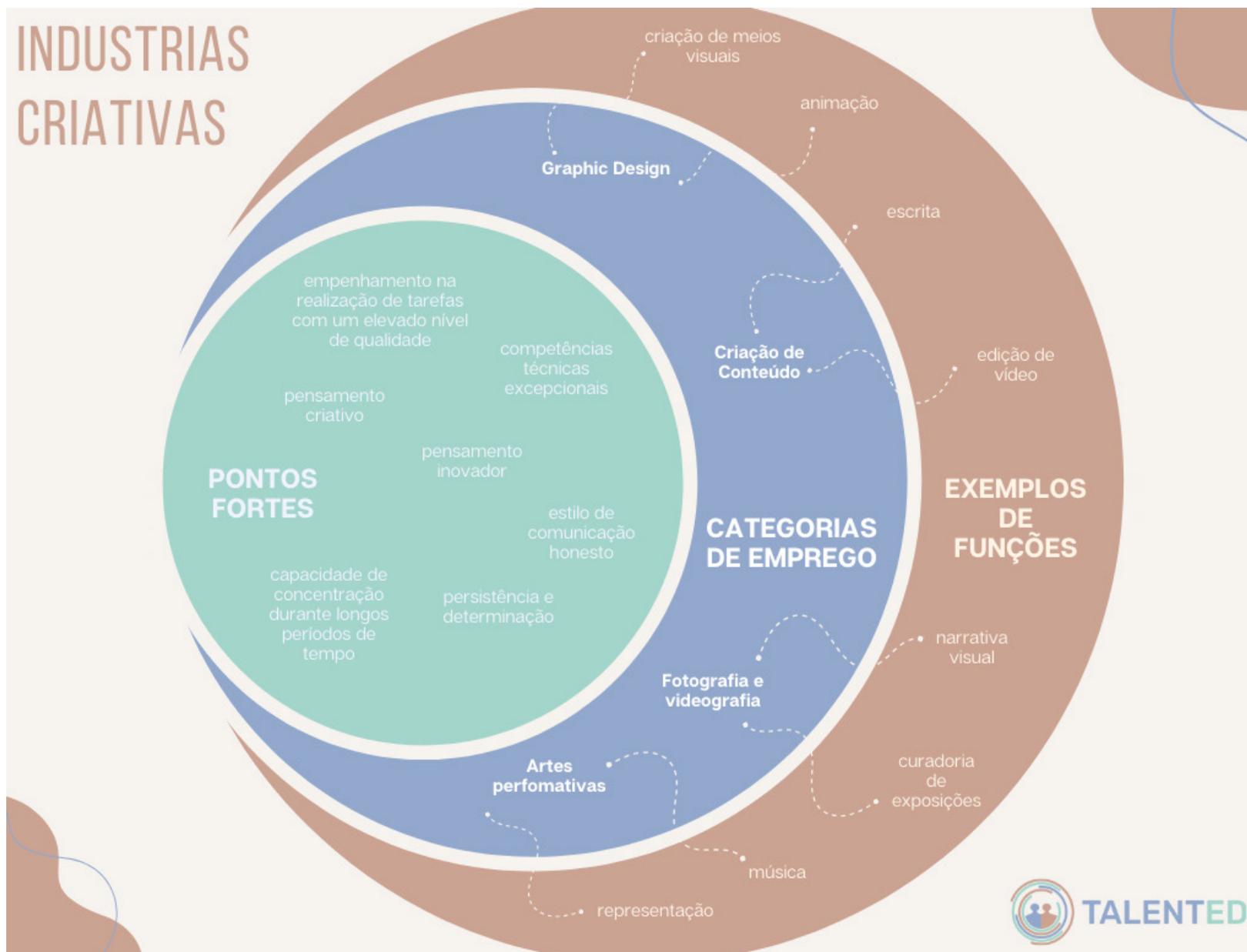
e as funções administrativas na gestão de dados. A capacidade de identificar e corrigir pequenos erros é altamente valorizada nestes setores, tornando-os ideais para pessoas autistas.

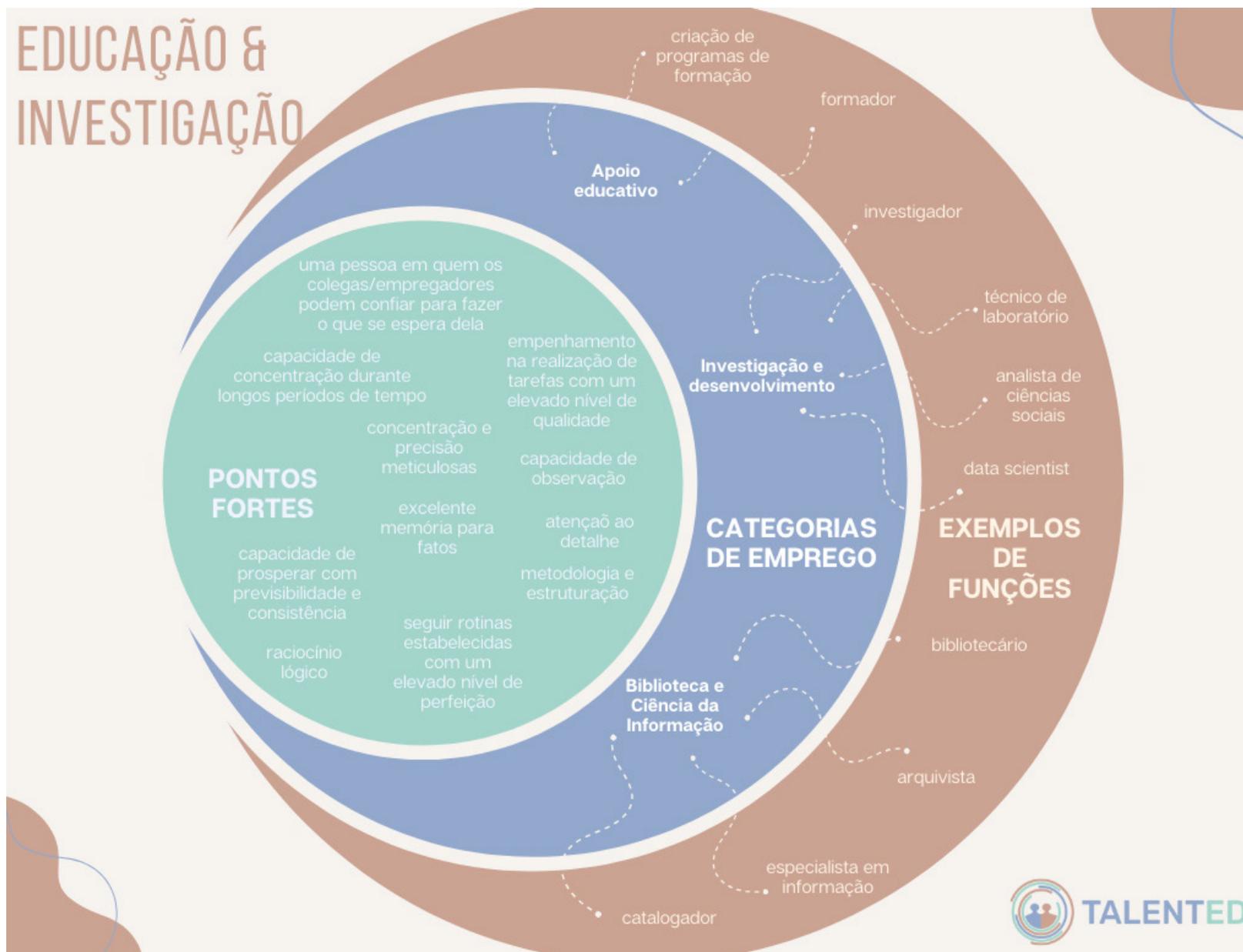
Preferência por funções estruturadas e baseadas em rotinas

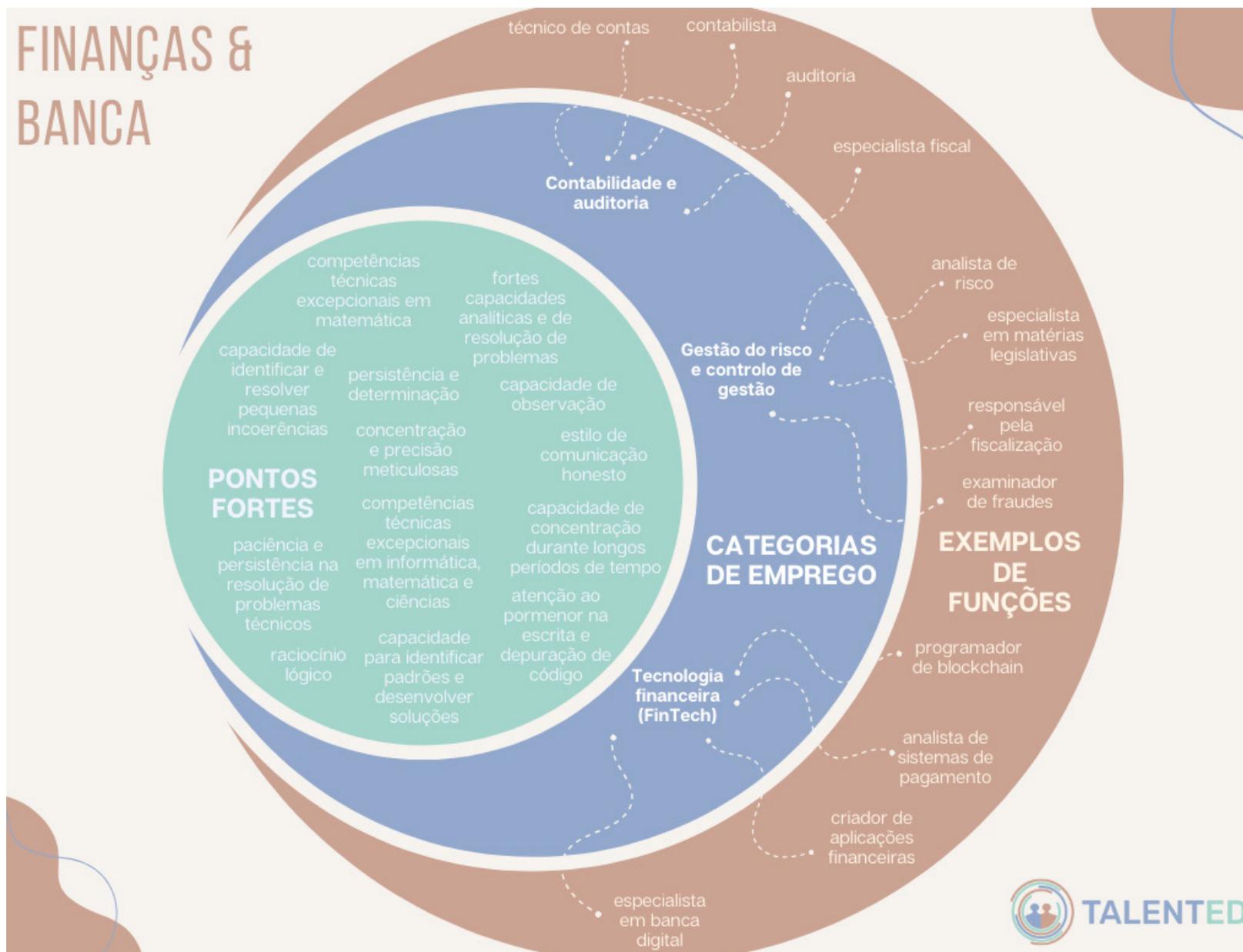
Um tema recorrente nas entrevistas é a adequação de funções que ofereçam estrutura, rotina e repetição. As pessoas autistas destacam-se frequentemente em ambientes onde as tarefas são previsíveis e consistentes. Os setores que foram identificados como particularmente adaptados incluem a logística, a gestão de armazéns e as funções administrativas. Nestes, são comuns tarefas como o controlo de inventário, a colocação de produtos e a introdução de dados. Estas tarefas não só são repetitivas, como também exigem atenção ao detalhe, o que se enquadra bem nos pontos fortes de muitas pessoas autistas.

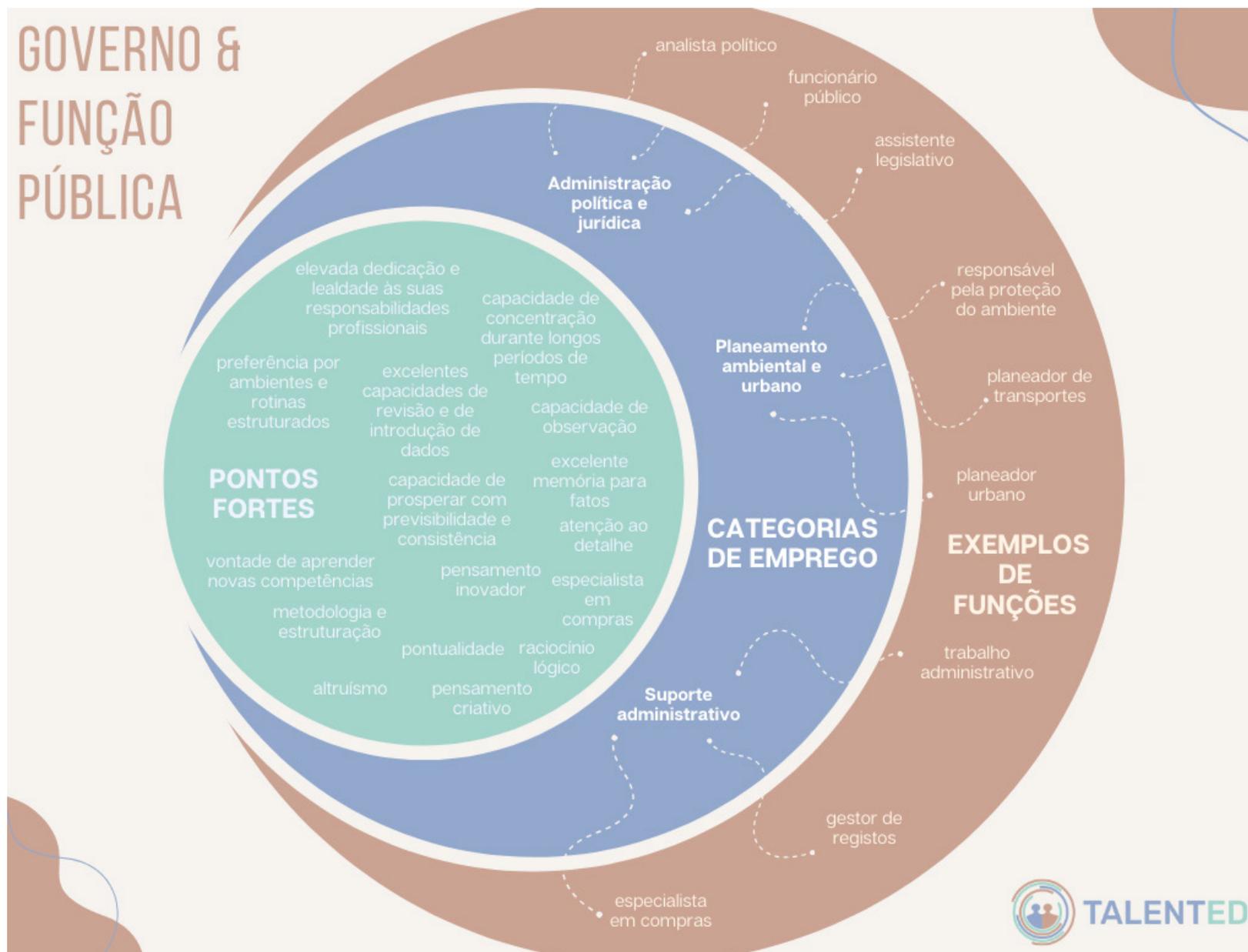


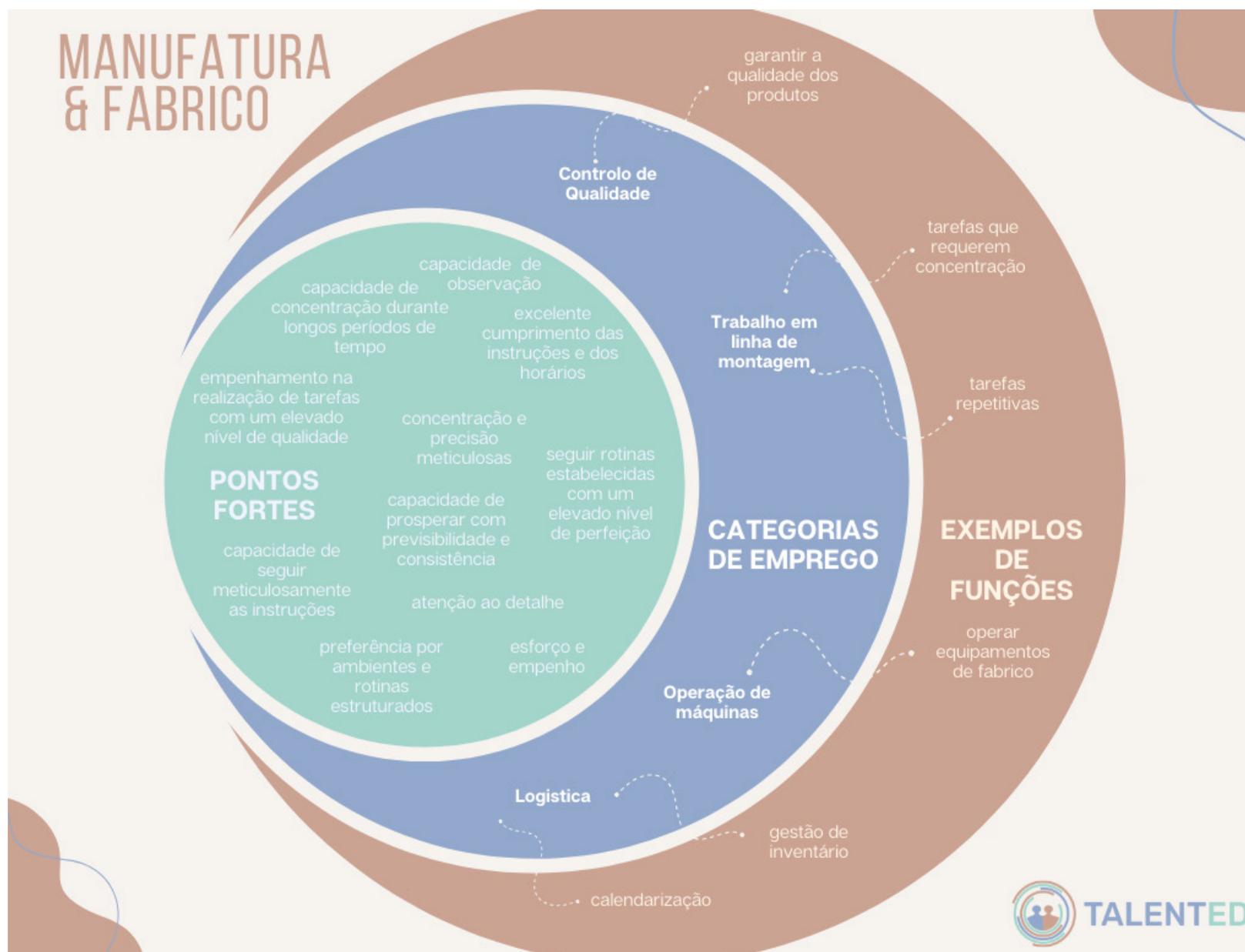


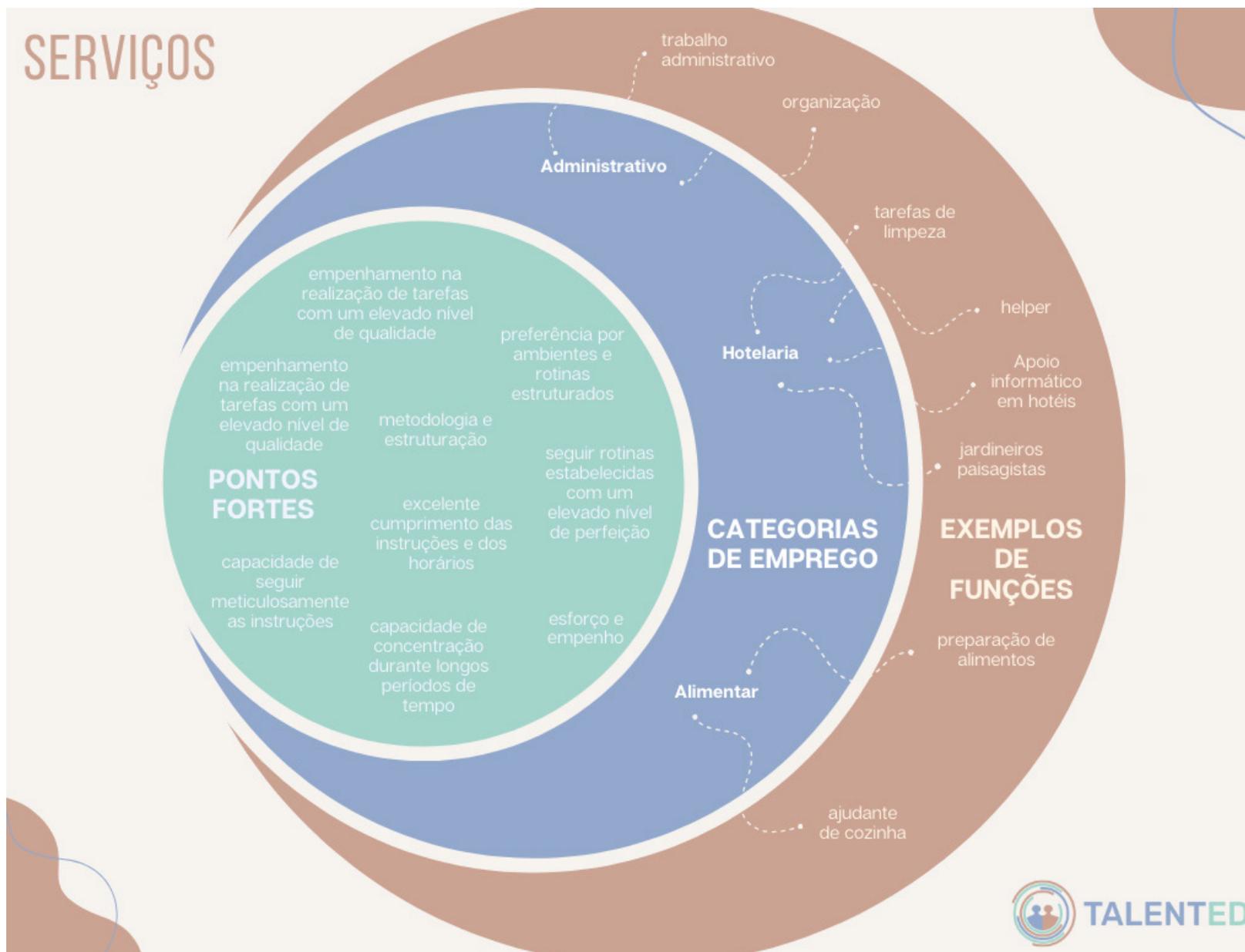












Conclusão

As conclusões retiradas deste documento destacam as principais áreas de interesse e abordam os desafios multifacetados enfrentados pelos indivíduos no espectro do autismo.

Podemos destacar as principais perceções e soluções práticas para melhorar as oportunidades de emprego para indivíduos autistas. Embora as pessoas com autismo possam enfrentar desafios com a comunicação social, integração no local de trabalho e adaptação à mudança, elas também possuem pontos fortes valiosos. Estes incluem a atenção ao detalhe, uma abordagem metódica das tarefas e fortes competências técnicas e analíticas. Estas capacidades tornam-nos particularmente adequados para empregos em áreas como a tecnologia, gestão de dados e controlo de qualidade, onde a precisão e a rotina são fundamentais.

No entanto, muitos indivíduos autistas encontram barreiras significativas ao emprego, incluindo o estigma social, a discriminação e a falta de serviços de apoio. Muitas vezes, os empregadores não estão conscientes e não compreendem as necessidades dos trabalhadores autistas, o que torna mais difícil encontrar e manter um emprego. O próprio processo de candidatura a um emprego pode também ser difícil, uma vez que os métodos tradicionais não são muitas vezes concebidos para responder às suas necessidades específicas. As sugestões concordam em simplificar estes processos e oferecer adaptações como uma comunicação clara e formatos de entrevista alternativos.

O apoio no local de trabalho é crucial. O Manual TalentED enfatiza a importância do apoio personalizado, incluindo programas de orientação, planos de trabalho individualizados e comunicação clara. Ajustes no ambiente físico de trabalho também podem fazer uma grande diferença. Oferecer espaços tranquilos, horários flexíveis e opções de trabalho remoto ajuda a reduzir o stress e permite que os funcionários autistas tenham o melhor desempenho possível. Estas adaptações não só beneficiam o trabalhador, como também criam um local de trabalho mais inclusivo e produtivo.

A formação sobre neurodiversidade para gestores e colegas é outra recomendação importante. Esta formação pode ajudar todos a compreender melhor as necessidades e os comportamentos específicos dos indivíduos autistas, encorajando uma maior aceitação e colaboração. Ajuda a desfazer ideias erradas e promove um ambiente de trabalho onde os funcionários neurodiversos se sentem apoiados e valorizados.

Uma das ferramentas práticas do manual são os Cartões de Perfil de Emprego, que alinham os pontos fortes dos indivíduos autistas com funções profissionais específicas. As carreiras nas áreas da tecnologia, administração, finanças e investigação são

destacadas como particularmente adequadas, uma vez que estas áreas valorizam frequentemente a precisão, a rotina e o pensamento analítico em que muitas pessoas autistas se destacam.

Além disso, o projeto TalentED salienta que certos setores oferecem grandes oportunidades para indivíduos autistas. Estes incluem as tecnologias de informação (TI), a investigação, a administrativa e o controlo de qualidade na indústria transformadora. As áreas criativas e o trabalho freelance também são mencionados como boas opções, uma vez que permitem condições de trabalho flexíveis que podem acomodar as necessidades específicas dos indivíduos autistas.

No que diz respeito à aprendizagem, os adultos autistas preferem frequentemente ambientes estruturados com instruções claras e feedback direto. O manual sublinha a importância de métodos de formação que sejam práticos e orientados para objetivos, dando aos indivíduos a oportunidade de aplicar o que aprenderam em ambientes do mundo real. Os ambientes de aprendizagem colaborativa também ajudam as pessoas autistas a desenvolver competências transversais, o que pode melhorar ainda mais o seu crescimento profissional.

A situação de emprego dos indivíduos autistas varia na Europa, influenciada pelas políticas nacionais e pelos sistemas de apoio. Enquanto países como a Alemanha e a Espanha dispõem de estruturas bem estabelecidas para apoiar os indivíduos autistas no local de trabalho, outros países estão ainda a desenvolver práticas inclusivas. O projeto TalentED desempenha um papel vital na colmatação destas lacunas, defendendo políticas mais fortes e oferecendo recursos práticos para educadores, empregadores e decisores políticos.

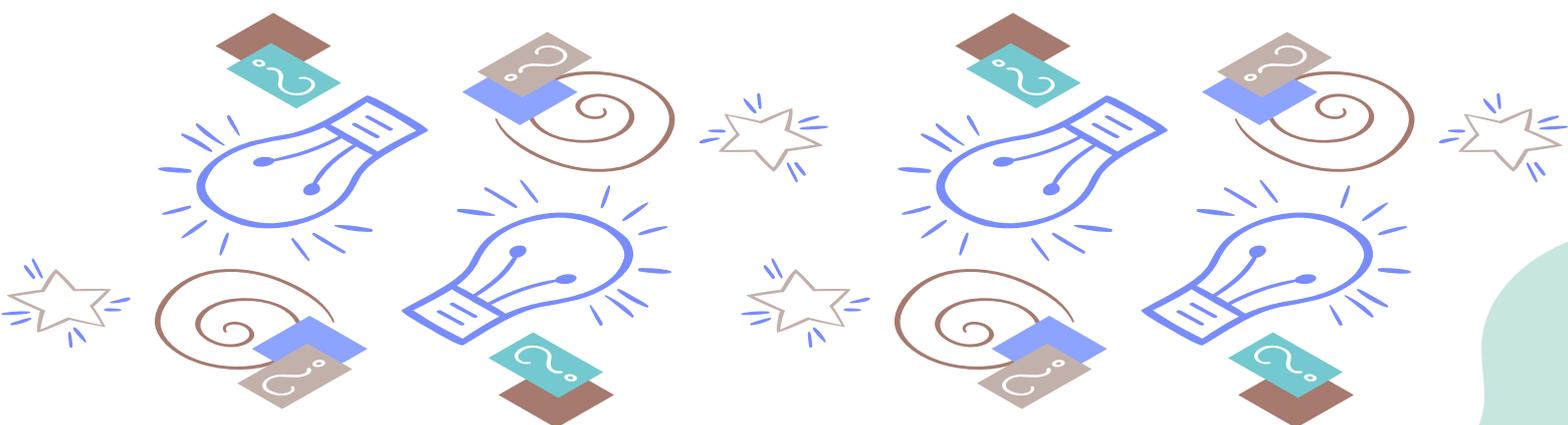


Os empregadores são fundamentais para a criação de locais de trabalho mais inclusivos. O manual apresenta recomendações claras sobre a forma como podem ajudar, nomeadamente oferecendo orientação profissional, criando espaços de trabalho favoráveis aos sentidos e promovendo uma cultura que valorize a neurodiversidade. Ao aceitarem os pontos fortes dos trabalhadores autistas, os empregadores podem tirar partido de um conjunto de indivíduos dedicados e talentosos que trazem novas perspetivas e competências valiosas para as suas organizações.

A realidade atual exige claramente um esforço coletivo para melhorar os resultados de emprego dos indivíduos autistas. Para o conseguir, será necessária uma forte colaboração entre decisores políticos, empregadores, educadores e formadores profissionais para criar ambientes onde os adultos autistas possam prosperar. Removendo as barreiras que enfrentam e fornecendo apoio personalizado, a sociedade pode progredir em direção a um futuro em que os indivíduos autistas estejam totalmente integrados na força de trabalho, contribuindo com os seus talentos e pontos fortes únicos para a economia.

Para mais informações e recursos, visite [TalentED Project website](#).

[TalentED Project website](#).



Anexos

O Manual TALENT ED constitui um recurso fundamental, oferecendo aos educadores de adultos, profissionais e outros uma compreensão abrangente dos desafios e pontos fortes dos adultos autistas.

Concebido para melhorar a empregabilidade e os resultados educativos dos adultos autistas, este manual inclui informações valiosas sobre o mercado de trabalho, o panorama político e a integração social. Fornece também ferramentas práticas, tais como cartões de perfil de emprego, um quadro de pontos fortes e fracos do autismo e um mapa de emprego adaptado ao autismo - cada um deles concebido para fazer corresponder as capacidades dos indivíduos a empregos em setores de elevada procura, tais como as indústrias verdes, digitais e sociais.

Para apoiar ainda mais a missão descrita, foram desenvolvidas duas ferramentas adicionais no âmbito do projeto TALENT ED, que estão incluídas nos anexos do manual: uma ferramenta de ativação e uma ferramenta de aconselhamento educativo e de carreira. Estes dois recursos baseiam-se no quadro fornecido pelo Manual e foram concebidos para ativar, orientar e apoiar tanto os adultos autistas como os profissionais que trabalham com eles.

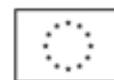
65

Ferramenta de ativação

A Ferramenta de Ativação destina-se a promover a motivação e o envolvimento dos adultos no espectro, bem como das suas famílias e prestadores de cuidados. Desenvolvida através de uma análise exaustiva das ferramentas existentes, estudos de caso e histórias de sucesso, esta ferramenta enfatiza a importância de modelos, citações inspiradoras e cartões de benefícios. Estes elementos oferecem exemplos tangíveis de sucesso, demonstrando aos indivíduos autistas os potenciais caminhos que podem seguir no mercado de trabalho. A ferramenta de ativação incentiva a autoconfiança e a ação, fornecendo modelos de referência e cartões de perguntas e respostas simples e acessíveis que abordam preocupações comuns e oferecem soluções. O objetivo final deste recurso é estimular um sentimento de autonomia entre os indivíduos autistas, ajudando-os a visualizar o seu potencial na força de trabalho.

Ferramenta de Aconselhamento Educacional e de Carreira

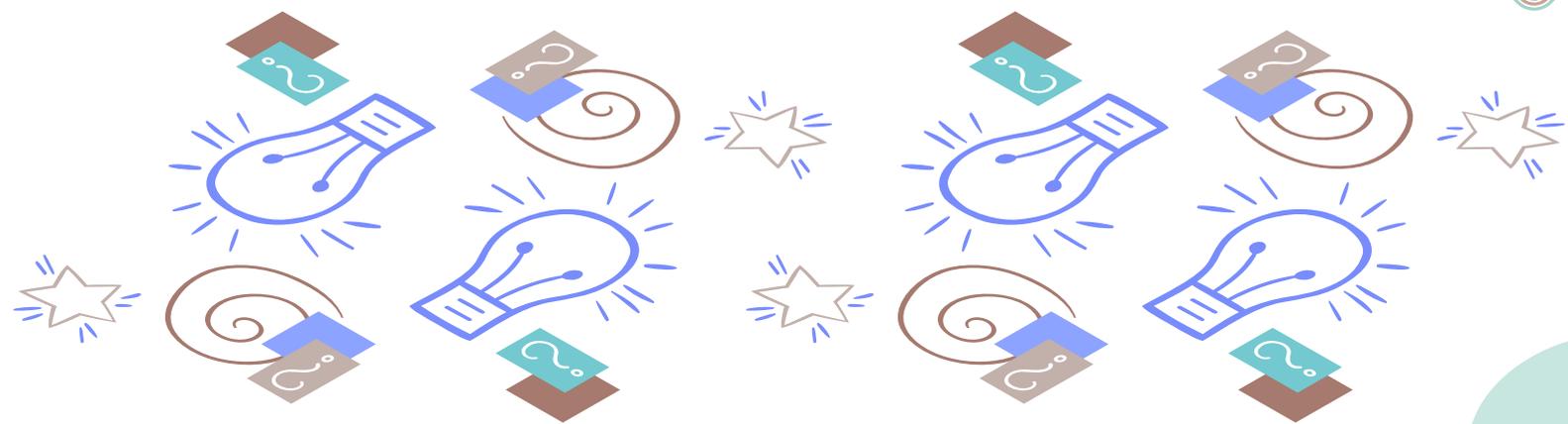
A Ferramenta de Aconselhamento Educacional e de Carreira, construída em torno do Job Fitting Map introduzido no Manual Talent ED, é um recurso essencial tanto para indivíduos autistas como para os profissionais que os orientam no planeamento educacional e de carreira. Esta ferramenta fornece percursos detalhados para o emprego, descrevendo as principais qualificações necessárias para vários empregos.



Através de aconselhamento personalizado, a ferramenta apoia os indivíduos na identificação de percursos educativos e profissionais alinhados com os seus pontos fortes, permitindo-lhes aceder às oportunidades certas no mercado de trabalho.

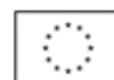
Ambos os pacotes de ferramentas foram desenvolvidos utilizando métodos de conceção inovadores e centrados no utilizador. Os Laboratórios Virtuais de Codesign desempenharam um papel fundamental na conceção destas ferramentas, com sete sessões realizadas em toda a Europa, envolvendo 72 participantes. Estas sessões utilizaram técnicas participativas, incluindo brainwriting e mesas redondas, para recolher contributos de especialistas, educadores, empregadores e indivíduos autistas. A natureza colaborativa destes laboratórios garantiu que as ferramentas fossem não só teoricamente sólidas, mas também práticas e adaptadas às necessidades do mundo real dos adultos autistas.

As ferramentas finais estão acessíveis no website [TalentED](https://www.talent-ed.eu), fornecendo um recurso de grande alcance para melhorar as oportunidades de emprego e a integração no mercado de trabalho das pessoas no espetro.



Referências

- Autism Europe. (2020). Autism and employment: Overcoming barriers to ensure inclusion. Retrieved from <https://www.autismeurope.org/>
- Baptista, J. D. A. A. (2015). O potencial para a empregabilidade de pessoas com autismo de alta funcionalidade ou síndrome de Asperger nas empresas portuguesas (Master dissertation).
- Bingham, T., Conner, M.L., & Pink, D.H. (2010). The New Social Learning: A Guide to Transforming Organizations Through Social Media.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Rodney, R. C. (2000). How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. National Academy Press.
- Chen, X., Allison, C., & Weber, D. (2014). Employment outcomes for people with autism spectrum disorders: A critical review of literature. World Autism Organization.
- Oliveira, Guiomar Gonçalves de. "Epidemiologia do autismo em Portugal: um estudo de prevalência da perturbação do espectro do autismo e de caracterização de uma amostra populacional de idade escolar." PhD diss., 2005.
- National Highway Institute (2018). Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design.
- Rasga, C., Santos, J. X., Café, C., Oliveira, A., Duque, F., Nunes, A., ... & Vicente, A. M. (2020). Prevalência da perturbação do espectro do autismo na região Centro de Portugal: um estudo no âmbito do projeto ASDEU. Boletim Epidemiológico Observações, 9(27), 47-51.
- Talent ED Project GA No 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578 (2024). Desk and field research report.
- Walsh, C., Lydon, H., Healy, O., & Farrell, L. (2014). Employment of individuals with autism spectrum disorders in the European Union. European Union.





www.talent-asd.com

TALENTED Handbook



CATRO

kmOp
EDUCATION HUB

FUNDACIÓN
intras

aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

SIC Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union