



2025

outubro

Relatório PTE

WP2 - Aquisição de conhecimentos de investigação

Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union



kogui
HUB



ASCAE
PEOPLE • CULTURE • ENVIRONMENT



Proportional
Message



Spir*Oslo



Relatório de Investigação

PTE

Pacote de Trabalho 2 - Aquisição de Conhecimento de Investigação

Outubro de 2025

Título do projeto: PTE – Pathways To Employment

Número do projeto: 2024-2-NO02-YOU-000287089

Recurso desenvolvido por: Proportional Message



Supporting autistic youth in overcoming employment barriers.



Co-funded by
the European Union

Introdução

O projeto **PTE “Pathways To Employment”** dedica-se a promover a inclusão profissional de jovens com Perturbação do Espetro do Autismo (PEA) no mercado de trabalho europeu. O Pacote de Trabalho 2 - Aquisição de Conhecimentos de Investigação (WP2) serve como uma fase fundamental de investigação destinada a colmatar a lacuna entre as competências e expectativas dos jovens com perturbações do espetro autista (com idades entre os 18 e os 29 anos) e as exigências do mercado de trabalho, particularmente nas pequenas e médias empresas (PME). Este trabalho envolve parceiros de 6 países da UE: Noruega (**Spir Oslo**), Itália (**ASCAE**), Portugal (**Proportional Message**), Irlanda (**The Rural Hub**), Suécia (**Impact Hub**) e Espanha (**Kogui Hub**).

Esta investigação começou com **uma pesquisa teórica**, na qual os parceiros identificaram e analisaram **2 melhores práticas por país** - estratégias nacionais bem-sucedidas e soluções adotadas por empresas e organizações para a inclusão profissional de jovens com diversidade funcional – mais especificamente no espetro do autismo. Estas conclusões documentais forneceram um quadro de contextualização para a investigação primária subsequente. Após a fase de investigação, foi realizada **uma pesquisa de campo** através de **inquéritos e entrevistas** com jovens com PEA (**TG1.1**), técnicos sociais (**TG1.2**) e empregadores/gestores de Recursos Humanos de PMEs (**TG2**). Esta fase procurou revelar desafios e necessidades concretos relacionados com a inclusão na força de trabalho, mapeando as barreiras ao emprego e identificando lacunas específicas em competências profissionais e interpessoais.

Em conjunto, estes componentes da investigação oferecem uma base de evidências robusta que identifica pelo menos **10 barreiras-chave ao emprego de jovens com PEA e 6 lacunas de competências profissionais e interpessoais**. Estas informações são fundamentais para o sucesso geral do projeto, uma vez que irão informar a conceção e implementação de um programa de formação personalizado no seguinte pacote de trabalho (WP3), direcionado para as necessidades reais do **TG1.1**.

e do **TG2**. O relatório também visa sensibilizar os empregadores para práticas de contratação inclusivas e fornece recomendações práticas para superar barreiras culturais e organizacionais. O relatório está disponível em todas as línguas dos parceiros (EN, NO, IT, SV, PT, ES) e será amplamente divulgado para maximizar o impacto através das plataformas do projeto e do Erasmus+, bem como de eventos dedicados – como é o caso do Webinar de Disseminação WP2 (realizado em Dezembro 2025).

Declaração de acessibilidade e formatação

A inclusão e a acessibilidade são princípios fundamentais deste projeto. Como consórcio, esforçamo-nos por garantir que todos os resultados do projeto sejam acessíveis para todos. Assim sendo, este documento foi formatado tendo em mente a acessibilidade, seguindo as diretrizes de inclusão do **Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência (EDF)**. O texto está alinhado à esquerda para facilitar a leitura por jovens com PEA e outros com perfis neurodiversos. A fonte Verdana foi selecionada por ser amplamente considerada uma das fontes mais acessíveis, promovendo formas de letras e espaçamento claros. O tamanho da fonte está definido em 11 pontos (ao longo de todo o documento) para garantir uma visibilidade ideal sem comprometer o layout. Além disso, o ênfase é aplicado exclusivamente com texto em negrito, evitando sublinhados ou itálico, que podem reduzir a legibilidade para indivíduos com diversidade cognitiva ou de processamento visual. Além disso, todas as imagens, incluindo logótipos, incluem texto alternativo para garantir a acessibilidade para utilizadores de leitores de ecrã. Estas escolhas de formatação visam tornar o relatório o mais acessível e fácil de utilizar possível para todos os leitores.

Metodologia PTE WP2

| | Metodologia | Objetivos esperados |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pesquisa teórica | Os parceiros aplicaram uma estratégia comum de palavras-chave (adaptada às línguas nacionais) e consultaram bases de dados académicas, relatórios europeus e nacionais, literatura cinzenta e estudos de caso recentes. A pesquisa mapeou os contextos nacionais de emprego inclusivo para jovens com PEA (18–29 anos) e identificou 2 boas práticas por país, com foco em iniciativas dirigidas a este grupo. | Identificar 10 estratégias e soluções nacionais bem-sucedidas para o emprego de jovens com PEA (18-29 anos). |
| Investigação de campo | Foram realizados inquéritos e entrevistas com jovens com perturbações do espetro do autismo, animadores socioeducativos e empregadores/gestores de RH de PME dos países parceiros. A recolha de dados visou compreender barreiras ao emprego e lacunas de competências profissionais e interpessoais. | Inquérito/entrevista a pelo menos 120 inquiridos (60 TG1, 60 TG2). Identificar 10 principais barreiras e 6 lacunas de competências essenciais que afetam a inclusão no emprego entre o TG1.1 |
| Considerações éticas | Todas as atividades respeitaram o consentimento informado, com informação clara sobre o uso dos dados. Todos os dados foram anonimizados para proteger a identidade dos participantes e das suas organizações. Os materiais/métodos de investigação foram concebidos de forma inclusiva, garantindo uma linguagem acessível e formatos adaptados aos participantes com PEA, com princípios de design inclusivo desenvolvidos sob a orientação do PM. | |

Análise Melhores Práticas

Resumo da metodologia

A pesquisa teórica utilizou um protocolo rigoroso e padronizado em todos os países parceiros (Noruega, Itália, Portugal, Irlanda, Suécia e Espanha) para garantir resultados robustos e comparáveis. Cada parceiro começou por investigar o contexto nacional da inclusão profissional de jovens com PEA, utilizando uma estratégia de pesquisa uniforme. Foi consultado um amplo leque de fontes, incluindo **bases de dados académicas** (Google Scholar, Scopus, Web of Science, JSTOR), **literatura revista por pares, relatórios europeus e nacionais** (de organismos como a UE e a Eurofound), **políticas governamentais oficiais**, bem como **literatura cinzenta** (relatórios de ONG, avaliações de projetos). Além disso, foram utilizados sites de empregadores e projetos para recolher estudos de caso recentes e iniciativas ainda não representadas na investigação científica.

O processo de seleção envolveu várias etapas para manter a qualidade e a relevância:

- **Triagem:** os títulos e resumos foram sistematicamente revisados pela associação Kogui Hub, com critérios de inclusão predefinidos.
- **Inclusão e extração:** Para cada país, foram selecionadas 2 melhores práticas (priorizando pelo menos uma iniciativa específica para o autismo) e foram extraídas informações abrangentes utilizando um modelo partilhado. Isto capturou o tipo de iniciativa (política, empresa ou programa), grupo-alvo, mecanismos operacionais (tais como mentoria, coaching profissional, adaptação do recrutamento), evidência de impacto (quantitativo ou qualitativo), principais fatores de sucesso, desafios encontrados e potencial para uma aplicação mais ampla.

Critérios de inclusão

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Publicado nos últimos 15 anos (2009- 2024) | Falta de credibilidade, como blogs de opinião ou alegações não verificáveis |
| Abordagem da inclusão no emprego de jovens com PEA com idades entre 18 e 29 anos | Abordagem de iniciativas fora da faixa etária-alvo |
| Com pelo menos uma prática específica para o autismo (a segunda referência à aplicação no mundo real. poderia ser neurodiversidade mais ampla, se relevante) | Eram puramente teóricas, sem implementação e resultados concretos. |
| Apoiadas por evidências de implementação e resultados concretos. | |

Todas as práticas identificadas foram compiladas num «Relatório de Análise das Melhores Práticas» central. **O Kogui Hub**, seguindo as diretrizes acordadas para o projeto, validou cada entrada/melhor prática para garantir a singularidade, comparabilidade e ausência de duplicação antes da seleção final e do desenvolvimento do relatório.

Resumo dos contextos nacionais

Em todos os países parceiros, diversos ambientes e quadros políticos moldam o panorama da inclusão no emprego para jovens com PEA. **A Noruega** combina uma forte legislação antidiscriminação com um sistema ativo de bem-estar para o trabalho liderado pela NAV (Administração Norueguesa do Trabalho e Bem-Estar), incluindo programas de emprego apoiado e trabalho adaptado, mas persistem lacunas de emprego, especialmente entre os jovens beneficiários de prestações por deficiência diagnosticados com PEA. **Portugal** aplica quotas de contratação de pessoas com deficiência (1-2% para empresas com mais de 75 funcionários), complementadas por incentivos; no entanto, **o TG1.1** continua sub-representado no mercado de trabalho. **A Itália** aplica quotas de emprego através da Lei 68/1999 e apoia os serviços de autismo através da Lei 134/2015, embora as taxas de emprego dos jovens sejam muito baixas,

com disparidades regionais significativas. **A Irlanda** apresenta uma das maiores disparidades de emprego para pessoas com deficiência na Europa, apesar de um quadro jurídico abrangente que inclui a Lei da Igualdade no Emprego e a primeira Estratégia de Inovação para o Autismo (2024) específica para o PEA. As leis abrangentes **da Suécia** em matéria de direitos das pessoas com deficiência e os serviços públicos de emprego proativos enfrentam desafios relacionados com a sensibilização limitada dos empregadores e o apoio insuficiente à transição, deixando as taxas de emprego inclusivo de adultos muito abaixo da média da população em geral. **A Espanha** impõe uma quota de 2 % para as médias e grandes empresas e tem uma Estratégia Nacional para o Autismo, a par de Centros Especiais de Emprego, mas as taxas de emprego dos jovens continuam a rondar os 25 %.



Melhores práticas

| País | Nome da melhor prática | Tipo | Principais características | Impacto/valor acrescentado |
|----------|-----------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Noruega | Spesialistbedriften (Ålesund) | Empresa social | Emprego baseado nos pontos fortes, avaliação individual, colaboração com a NAV, mentoria, estudo online | Modelo replicável que privilegia os pontos fortes e associa a inclusão ao valor de mercado; necessita de financiamento estável |
| | Candidatos a emprego com síndrome de Asperger (NAV) | Orientação nacional | Manual prático que traduz conhecimentos clínicos para aconselhamento inclusivo | Recurso escalável ao nível do sistema que padroniza a inclusão em todos os serviços |
| Portugal | Specialisterne | Programa corporativo | Recrutamento adaptado, formação técnica/social combinada, mentoria contínua | Iniciativa empresarial escalável e reconhecida internacionalmente; >85% de retenção |
| | Valor T (SCML) | Plataforma nacional | Avaliação multidisciplinar de candidatos, correspondência com empregadores, apoio a longo prazo (18 meses) | Coordenação em escala nacional de candidatos a emprego, empregadores e serviços de apoio |
| Itália | PizzAut Onlus | Empresa social | Restaurantes com jovens TG1.1 , coaching profissional, sensibilização, formação | Combina empregos reais com defesa cultural para reduzir o estigma |

| | | | | |
|----------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Coopservice x Casa Gioia (Inclusão de RH) | Projeto-piloto corporativo | Acompanhamento profissional, integração estruturada, formação, monitorização | Empresas tradicionais podem incluir funcionários com PEA quando têm os apoios adequados |
| Irlanda | Estratégia Abrangente de Emprego (2015–2024) | Quadro político | Política intergovernamental, emprego apoiado, metas de contratação no setor público | Abordagem baseada em direitos que integra a inclusão do PEA na política laboral convencional |
| | Kit de ferramentas Same Chance (AsIAm & IrishJobs.ie) | Kit de ferramentas para PME | Listas de verificação, formação de sensibilização, apoio com guia | Inclusão acessível e exequível para PME sem experiência em recursos humanos |
| Suécia | TRANSITION (KIND, Karolinska Institutet) | Programa piloto | Escalonamento de metas, coaching individual, sessões em grupo | Modelo baseado em evidências e centrado na pessoa adotado pelos municípios |
| | Unicus Suécia (Grupo Auticon) | Empresa social | Recrutamento por competências, coaching e formação empresarial. | Posiciona os pontos fortes do PEA como um ativo empresarial; sensibiliza os empregadores |
| Espanha | Specialisterne Espanha | Programa corporativo | Formação, coaching social e colocação baseada em pontos fortes | Modelo que liga candidatos com PEA a empregadores com apoio personalizado |
| | Plano de Diversidade e Inclusão do CaixaBank (2022-2024) | Iniciativa corporativa | Formação em RV, postos de trabalho adaptados, apoio à família | Integra o PEA na governança corporativa para promover visibilidade e institucionalização |

O que funciona e porquê?

A investigação inicial indica que a inclusão de jovens com PEA no mercado de trabalho é mais eficaz quando as intervenções são concebidas de forma integrada, combinando **quadros políticos sólidos, envolvimento ativo dos empregadores e mecanismos de coaching personalizados**. As evidências no terreno reforçam que uma abordagem dupla ao cliente - apoio simultaneamente os funcionários com PEA e os empregadores - resulta em taxas de retenção de emprego mais elevadas, uma vez que permite adaptações personalizadas no local de trabalho que respondem às necessidades de ambas as partes.

Além disso, a dependência de **entrevistas convencionais** muitas vezes representa uma **barreira** para candidatos com PEA, destacando a **necessidade de vias alternativas de recrutamento**. Alternativas eficazes de métodos podem ser análises de portfólio, avaliações baseadas em tarefas e testes de trabalho, que permitem aos candidatos demonstrar as suas habilidades de maneira mais autêntica e equitativa. Outro fator crítico identificado é o fornecimento de apoios estruturados à transição. **Planos de transição da escola para o trabalho e estágios apoiados** desempenham um papel fundamental na prevenção do despedimento precoce e na garantia de uma entrada mais suave no mercado de trabalho.

Por fim, a importância do **acompanhamento contínuo** não pode ser subestimada: acompanhar resultados como retenção, satisfação no trabalho e bem-estar geral permite ajustes baseados em evidências, garantindo a sustentabilidade e a escalabilidade das práticas de inclusão.

Lacunas persistentes

Apesar dos progressos, várias lacunas persistentes continuam a comprometer a eficácia e a equidade das iniciativas de inclusão no emprego. De acordo com esta pesquisa, os esforços atuais continuam fortemente concentrados no **setor tecnológico** e nos **grandes centros urbanos**, o que deixa as áreas rurais e outros setores económicos mal atendidos. As pequenas e médias empresas (PME), que constituem a maioria dos empregadores, frequentemente **carecem de capacidade e experiência em RH para implementar práticas de inclusão**,

dependendo muitas vezes de kits de ferramentas simplificados em vez de estratégias abrangentes.

Além disso, a coordenação entre os serviços públicos de emprego, as ONG e os empregadores privados continua limitada, reduzindo o potencial de impacto sistémico e de percursos sustentáveis. Um outro desafio reside na escassez de dados longitudinais a longo prazo sobre a progressão na carreira e as trajetórias de emprego de jovens com PEA, o que limita a capacidade de medir o impacto, identificar tendências e informar o desenvolvimento de políticas baseadas em dados concretos.

Recomendações estratégicas

Com base na síntese e nas conclusões recolhidas nesta “Análise de Melhores Práticas”, propomos as seguintes recomendações estratégicas para apoiar práticas de emprego inclusivas para **jovens com PEA**. Estas recomendações refletem exemplos práticos de sucesso em todos os países parceiros e visam informar os decisores políticos, prestadores de serviços, empregadores e partes interessadas envolvidos na conceção, implementação e ampliação de iniciativas de inclusão no emprego.

- **Institucionalizar sistemas de apoio duplo:** garantir que os orçamentos e estruturas dedicados ao coaching profissional sirvam tanto aos funcionários com PEA quanto aos empregadores, promovendo a retenção e permitindo adaptações personalizadas no local de trabalho.
- **Padronizar práticas de recrutamento inclusivas:** promover a adoção de avaliações baseadas em tarefas, avaliações sensoriais e alternativas de entrevista como padrões formais.
- **Investir em mecanismos de transição:** as entidades públicas podem desenvolver módulos estruturados de transição da escola para o trabalho, microestágios e funções de ligação profissional para reduzir o desemprego destes jovens.
- **Expandir a inclusão para além do setor tecnológico:** criar percursos em setores como hotelaria, logística, administração pública e transição/economia verde, entre outros.

- **Apoiar as PME:** Fornecer kits de ferramentas de inclusão condensados, pacotes de microaprendizagem e redes locais de mentores para ajudar as PME a implementar práticas inclusivas sem grande sobrecarga administrativa.
- **Desenvolver monitorização a longo prazo:** estabelecer o acompanhamento dos resultados aos 6, 12 e 24 meses, com foco na retenção, bem-estar, progressão de rendimentos e satisfação do empregador.
- **Conectar níveis micro e macro:** Combinar programas-piloto ao nível empresarial com políticas ao nível do sistema nacional. Esta dupla via garante que as abordagens locais inovadoras são integradas em quadros nacionais escaláveis e sustentáveis.

Investigação de campo: Inquéritos e Entrevistas

Após a fase de pesquisa teórica, foi realizada uma investigação para recolher informações diretas das principais partes interessadas envolvidas no emprego de jovens com PEA. Esta fase aplicou **métodos qualitativos e quantitativos**, envolvendo principalmente **inquéritos e entrevistas semiestruturadas** realizadas em todos os países parceiros, para compreender os desafios e as necessidades relacionados com a inclusão de jovens com PEA no mercado de trabalho.

Grupos-alvo (TG)

A metodologia visou 3 grupos principais de inquiridos:

- **Jovens com perturbações do espetro autista (TG1.1) e técnicos sociais (TG1.2):** pelo menos 60 inquiridos (10 por país parceiro), com um mínimo de 50% (5 por parceiro) pertencentes **ao TG1.1** - com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos. Cada parceiro assegurou que pelo menos dois participantes completassem entrevistas e os restantes participantes responderam a inquéritos.
- **Trabalhadores de PME e gestores de RH (TG2):** pelo menos 60 inquiridos (10 por país parceiro), também com pelo menos 2 entrevistas por parceiro para complementar as respostas ao inquérito.

Métodos de recolha de dados

Foram utilizados 3 questionários online, cada um adaptado a um dos grupos-alvo (TG). Estes inquéritos, criados e fornecidos pela **PM** através do Google Forms, incluíam perguntas quantitativas e qualitativas, de forma a captar uma ampla gama de dados. Já as entrevistas semiestruturadas permitiram obter uma visão mais profunda das experiências e perspetivas individuais. As diretrizes e guiões das entrevistas foram desenvolvidos pela PM para garantir consistência metodológica, permitindo, contudo, que os parceiros adaptassem as perguntas aos respetivos contextos locais.

Cada parceiro deveria recolher 10 respostas de cada grupo-alvo, ou seja:

- TG1 Técnicos sociais e Jovens com PEA: 5 respostas de técnicos e 5 de jovens com PEA;
- TG2 – Trabalhadores de PME: 10 respostas de trabalhadores de pequenas e médias empresas (PME).

Relativamente às entrevistas, cada grupo-alvo deveria ter pelo menos 2 entrevistas realizadas para cada grupo-alvo. Assim, **cada parceiro** deveria conduzir pelo menos 1 entrevista com um técnico, 1 com um jovem com PEA e 2 com trabalhadores de PME.

Privacidade e anonimato

Todos os dados foram recolhidos de forma anónima, em conformidade com o RGPD. As declarações de privacidade nos inquéritos e entrevistas explicavam o tratamento dos dados, e o consentimento informado foi obtido através de perguntas obrigatórias. Não foram recolhidos identificadores pessoais, e os participantes foram informados do seu direito de desistir a qualquer momento.

Feedback e avaliação

Para avaliar a relevância e usabilidade dos instrumentos, foram incluídas perguntas de satisfação no final dos inquéritos e entrevistas, recolhendo feedback qualitativo e quantitativo. O objetivo foi alcançar pelo menos 80% de respostas positivas quanto à utilidade e relevância da investigação.

TG1.1 – Jovens com PEA

| País | Respostas inquéritos | Respostas entrevistas | Resultado vs. Objetivo (KPIs) |
|-----------------|----------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Itália | 3 | 2 | Todos os KPIs foram atingidos. |
| Noruega | 0 | 2 | Excedeu a meta de entrevistas; insuficiência de respostas ao inquérito. |
| Portugal | 4 | 2 | Atingiu/excedeu os KPIs. |
| Suécia | 0 | 1 | Meta de entrevistas atingida; défice nas respostas ao inquérito. |
| Irlanda | 7 | 1 | Atingiu/superou os KPIs. |
| Espanha | 3 | 1 | Meta de entrevistas atingida; défice nas respostas ao inquérito. |

Perfil dos participantes

Itália: 3 participantes no inquérito, com idades entre os 22 e os 29 anos (2 homens e 1 mulher), predominantemente empregados a tempo parcial ou desempregados. Todos apresentam PEA de alto funcionamento. Foram ainda entrevistados 2 participantes (ambos homens, com idades entre os 20 e os 25 anos) com experiência profissional ou formação relacionada com a área da educação.

Noruega: 2 participantes entrevistados, ambos em formação profissional com estágios anteriores; não foram registadas respostas ao inquérito. Ambos identificam-se como pessoas com PEA.

Portugal: 4 participantes do sexo masculino responderam ao inquérito, com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos, estando a maioria a frequentar educação/formação, e um deles empregado a tempo parcial. Foram ainda entrevistados 2 estudantes universitários do sexo masculino,

ambos desempregados mas envolvidos em diversas atividades académicas e extracurriculares.

Suécia: 1 entrevista com um jovem que representa os desafios sistémicos do **TG1.1**; 0 respostas ao inquérito.

Irlanda: 7 participantes responderam ao inquérito, com idades entre os 19 e os 29 anos, a maioria do sexo masculino, incluindo algumas mulheres e 1 participante não binário. A maioria encontra-se desempregada ou em formação. Foi ainda entrevistado um participante, com 20 anos, que frequenta um programa de apoio a pessoas com deficiência, diagnosticado com PEA de alto funcionamento e ansiedade social.

Espanha: 3 participantes do sexo masculino responderam ao inquérito, com idades entre os 18 e os 28 anos; a maioria está empregada a tempo inteiro ou em formação profissional. Foi também entrevistado um participante empregado na área da logística após formação profissional.

Resumo do perfil

Estes dados evidenciam as dificuldades em atingir as metas de recolha de respostas ao inquérito em alguns países, ainda que, de forma consistente, se atinjam ou se aproximem das metas relativas às entrevistas. Os perfis ilustram um grupo demográfico TG1.1 diversificado, mas predominantemente composto por participantes com elevado nível de funcionamento, e com uma ligação variável à educação, formação e emprego. Tal como seria de esperar dos resultados da pesquisa teórica, a **maioria dos participantes não está atualmente empregada** ou tem experiência limitada em empregos a tempo inteiro, o que indica um envolvimento reduzido no mercado de trabalho. É também digno de nota que a maioria seja do sexo **masculino**, mantendo-se a dificuldade persistente em envolver mulheres jovens no espectro do PEA. Este facto poderá refletir as taxas de diagnóstico historicamente mais baixas entre raparigas, embora as razões para tal não tenham sido investigadas neste relatório.

Principais barreiras

Ansiedade e stress durante o recrutamento e o trabalho

Uma barreira consistente identificada em vários países é **a ansiedade e o stress** relacionados com os processos de recrutamento e as expectativas no local de trabalho:

- **As entrevistas de emprego** são frequentemente descritas como stressantes, induzindo medo do fracasso e ansiedade de desempenho.
- **A comunicação** com os empregadores e a navegação pelas normas não escritas (informais) do local de trabalho com os colegas geram stresse adicional.
- Os processos de candidatura online podem ser redutores, especialmente quando as plataformas são complexas e pouco claras.

Falta de compreensão e consciência

Os jovens frequentemente relataram sentir falta de compreensão por parte dos empregadores, supervisores e colegas:

- **A consciência limitada das necessidades neurodiversas** leva a expectativas inadequadas e práticas não inclusivas.
- Feedback negativo e normas rígidas no local de trabalho podem exacerbar o stress e diminuir a autoconfiança.

Confiança e autodefesa

Baixa autoconfiança e autodefesa limitada são desafios comuns:

- Muitos participantes têm dificuldade em falar sobre questões relacionadas com o trabalho/escola.
- Experiências de feedback negativo persistente ou **incapacidade de corresponder às expectativas neurotípicas** podem resultar em impactos de longo prazo na autoestima.
- Na Suécia, o sistema educativo gera pressões duradouras para se conformar, causando esgotamento, problemas de saúde mental e baixa confiança antes da entrada no mercado de trabalho.

Desafios sensoriais e ambientais

As sensibilidades sensoriais e os fatores do ambiente de trabalho foram destacados como barreiras significativas:

- A sobrecarga sensorial causada por **ruídos, odores ou** exigências de trabalho em **ritmo acelerado** podem prejudicar o desempenho e o envolvimento dos jovens.
- Ambientes variáveis/instáveis podem ser desafiadores para jovens com PEA.

Fatores sistémicos e sociais

Várias questões sistémicas influenciam a empregabilidade:

- As oportunidades de emprego limitadas nas zonas rurais restringem o acesso a trabalhos adequados, especialmente para aqueles que são sensíveis às exigências sociais ou sensoriais.
- Processos de recrutamento e critérios de seleção não inclusivos continuam a ser barreiras em vários países.

Lacunas de competências

A investigação destaca uma combinação de lacunas em competências técnicas (hard skills) e interpessoais (soft skills) entre **o TG1.1**. Embora as competências técnicas sejam geralmente adequadas ou mais facilmente obtidas, as competências interpessoais parecem apresentar desafios mais consistentes que afetam a empregabilidade a longo prazo e a integração no local de trabalho.

Competências técnicas e específicas do trabalho

As competências técnicas específicas do trabalho são geralmente consideradas importantes, mas nem sempre constituem uma barreira significativa. Alguns participantes enfrentam dificuldades quando as instruções não são claras ou os processos não são explicados de forma explícita. As competências digitais e de TI são geralmente fortes nestes candidatos, e os participantes relatam competência em tarefas técnicas e/ou repetitivas, incluindo, por exemplo, a utilização de ferramentas digitais e a gestão das redes sociais.

Competências sociais, interpessoais e de autogestão

Por outro lado, as lacunas nas **competências sociais** são consistentemente mais pronunciadas em todos os países parceiros, afetando a confiança, a autodefesa e as interações no local de trabalho:

- **As competências de gestão do tempo e organizacionais** são lacunas recorrentes, particularmente na estruturação de tarefas e gestão de prazos.
- **A redação de currículos e a preparação para entrevistas** continuam a ser áreas em que o **TG1.1** parece ter dificuldades.
- **Competências de comunicação e sociais**: os inquiridos declararam ter dificuldades com interações, entrevistas, conversas triviais, trabalho em equipa e resolução de conflitos.
- **Regulação emocional e gestão do stress**: É comum o elevado nível de stress em situações dinâmicas ou pouco claras, com alguns participantes a necessitarem de apoio estruturado e contínuo para gerir a ansiedade e adaptar-se às expectativas do local de trabalho.
- **Trabalho em equipa e colaboração**: a timidez, a iniciativa limitada ou a dificuldade em envolver-se na dinâmica de grupo podem restringir a participação e a integração bem-sucedida no local de trabalho.
- **Autodefesa e confiança**: muitos jovens com PEA têm dificuldade em expressar necessidades, esclarecer instruções ou solicitar apoio, muitas vezes devido ao medo de cometer erros ou à baixa autoconfiança.
- **Adaptabilidade e capacidade de lidar com mudanças**: a flexibilidade no ritmo de trabalho, horários e rotinas instáveis são desafiadores para alguns, especialmente quando as normas do local de trabalho não são claras.

Perceções da dinâmica do local de trabalho

Importância da estrutura e clareza

- **Tarefas claras e bem definidas, funções estruturadas e instruções explícitas** são consistentemente destacadas como

fundamentais para a participação bem-sucedida no local de trabalho para o **TG1.1**.

- O apoio estruturado durante as transições, como integração ou transferência de projetos, ajuda a reduzir o stress e a construir confiança.
- A flexibilidade nos horários de trabalho é valorizada, especialmente quando combinada com expectativas previsíveis.

Mentoria, apoio e formação

Os sistemas de mentoria ou de acompanhamento proporcionam um apoio crucial, permitindo que os jovens peçam ajuda e enfrentem tarefas desafiantes.

- A formação dos colegas sobre a inclusão do autismo é amplamente reconhecida como necessária para promover a compreensão, reduzir mal-entendidos e criar um ambiente de apoio.
- O apoio dos colegas e o trabalho em equipa ajudam a integrar o **TG1.1** na dinâmica do local de trabalho, embora a integração social informal continue a ser um desafio.

Dinâmica social e inclusão

- As expectativas sociais (por exemplo, conversa fiada, contacto visual, conversas espontâneas) podem criar sentimentos de exclusão, stress ou ansiedade nos jovens com PEA.
- A interpretação errada da comunicação, **a compreensão literal** ou os **estereótipos** - tanto positivos (por exemplo, suposições de que as pessoas com PEA são «génios»), como negativos (por exemplo, serem vistas como antissociais, estranhas ou incapazes) - podem gerar pressão adicional ou medo de desapontar os outros.
- A aceitação de diferentes estilos de personalidade, como ser calado ou introvertido, é fundamental. A produtividade não deve ser medida apenas através de interações verbais ou participação social.

Cultura do local de trabalho e fatores ambientais

- A falta de consciência entre gestores ou colegas sobre o transtorno do PEA contribui para a sensação de ser um estranho ou mal integrado.
- Ambientes de trabalho barulhentos, imprevisíveis ou insustentáveis exacerbam o stress e podem afetar negativamente o desempenho e a inclusão.
- Experiências de bullying, abuso de poder ou fofocas em locais de trabalho anteriores destacam a importância de monitorizar e responder a conflitos (Suécia).

Em toda a Europa, os jovens com PEA percebem a dinâmica do local de trabalho como uma mistura de fatores facilitadores e desafiadores. Tarefas estruturadas, mentoria e formação de colegas apoiam a inclusão, enquanto as expectativas sociais, a falta de comunicação e as culturas pouco solidárias a dificultam. Portanto, locais de trabalho que acomodam diversos estilos de comunicação, fornecem apoio estruturado e promovem a sensibilização sobre as necessidades neurodiversas são essenciais para aumentar o envolvimento, a confiança e a produtividade.

Mecanismos de apoio e experiências de inclusão e exclusão

Em todos os países, os inquiridos identificaram uma combinação de apoios estruturais, sociais e emocionais que melhoraram significativamente a sua inclusão no trabalho. Ao mesmo tempo, a ausência ou inconsistência destes mecanismos resulta frequentemente em exclusão, mal-entendidos e redução das oportunidades de emprego.

Mecanismos de apoio eficazes e práticas inclusivas

- **O coaching profissional, a mentoria e o apoio dos colegas** estavam entre os mecanismos mais valorizados. Na Itália, a mentoria de outros adultos com PEA e o coaching profissional foram considerados altamente eficazes. Portugal e Espanha também enfatizaram a importância do apoio dos colegas, particularmente ter colegas que explicam pacientemente as tarefas ou iniciam interações, pois isso reduz a ansiedade e aumenta a confiança. Na Irlanda, a

mentoria e as **entrevistas simuladas** foram consideradas muito úteis na preparação para o emprego.

- **Comunicação clara e feedback estruturado:** Os jovens na Noruega e na Suécia beneficiaram de horários visuais, regras claras no local de trabalho e feedback regular e direto. Além disso, sistemas de feedback previsíveis que permitem que questões/dúvidas ou queixas sejam abordadas de forma calma e construtiva, sem confronto, e demonstrações passo a passo das tarefas facilitam a compreensão e a autonomia destes indivíduos.
- **Adaptações sensoriais e logísticas:** O acesso a espaços tranquilos ou sensorialmente amigáveis, adaptações do equipamento de trabalho (por exemplo, auscultadores com cancelamento de ruído), horários flexíveis, possibilidade de trabalho remoto, oportunidades para fazer pausas e acesso a espaços tranquilos ou ambientes sensorialmente inclusivos apoiam a concentração e reduzem o stress.
- **Formação e preparação para o local de trabalho:** Simulações de entrevistas, workshops sobre currículos e formação prática com foco na dinâmica real do local de trabalho são considerados úteis. A formação também deve abordar os limites do local de trabalho e a dinâmica social.
- **Cultura de equipa positiva:** a paciência, a gentileza e a inclusão social proativa dos colegas melhoram significativamente os sentimentos de pertença e conforto no trabalho. A orientação liderada pelos colegas é frequentemente mais eficaz do que as instruções da gestão de cima para baixo, promovendo tanto a inclusão como a compreensão entre pares.
- **O apoio à saúde emocional e mental:** como check-ins, supervisores empáticos ou sensibilização entre colegas - ajudou a prevenir o aumento do stress e melhorou a confiança no local de trabalho.
- **Autoestima:** A autonomia e o desenvolvimento de competências através da prática (por exemplo, aprender a utilizar os transportes públicos, orientação estruturada em novos ambientes) aumentaram a confiança e a empregabilidade de alguns inquiridos.

Falta de mecanismos e experiências de exclusão

Apesar das sugestões de exemplos positivos, várias fraquezas foram identificadas pelo **TG1.1** nos atuais ambientes de trabalho/educacionais:

- **O apoio pós-contratação e a longo prazo** continuam a ser o elemento mais crítico em falta. Os inquiridos queixaram-se de que a mentoria/acompanhamento consistente após a contratação são raros, deixando muitos jovens a sentir-se sem apoio quando surgem dificuldades.
- **A ineficiência do sistema** e a dependência excessiva de estágios não remunerados foram destacadas na Suécia, onde os serviços de emprego muitas vezes não conseguem fornecer assistência adequada ou oportuna.
- **A exclusão social e o estigma** continuam a representar desafios significativos. Participantes da Noruega e de Portugal descreveram ser incompreendidos ou julgados pelos seus estilos de comunicação, enquanto outros sofreram exclusão subtil ou estereótipos na dinâmica da equipa. Na Irlanda e em Espanha, vários relataram bullying, falta de feedback e serem ignorados durante o recrutamento.
- **As barreiras atitudinais e a falta de sensibilização para o PEA** entre gestores e colegas foram reportadas como fenómenos comuns. Os jovens expressaram que os seus comportamentos mais calmos e introvertidos eram frequentemente mal interpretados como desinteresse ou incompetência. Interpretações erradas da comunicação, compreensão literal ou **estereótipos**.
- **A segurança emocional limitada e os mecanismos de resolução de conflitos** levam à ansiedade e ao afastamento do trabalho em equipa. Vários participantes observaram que a impaciência ou incompreensão dos colegas durante os erros aumentavam o stress e reduziam o seu sentimento de pertença.

Feedback dos participantes

No geral, o feedback recolhido através de inquéritos nacionais e entrevistas demonstra um elevado nível de satisfação entre **o TG1.1** em relação à **relevância e utilidade** dos tópicos abordados durante o processo de investigação. Em todos os países participantes, as respostas indicam que o conteúdo tem um forte impacto nas experiências vividas pelos participantes, com a grande maioria a classificar tanto a relevância como a utilidade entre 4 e 5 em 5, excedendo a meta do projeto de 80% de satisfação positiva.

Em todo o consórcio, os jovens expressaram apreço por terem sido consultados para expressar as suas próprias experiências. Os aspetos mais valorizados foram a oportunidade de partilhar experiências pessoais, o foco prático nas realidades do local de trabalho e a atenção ao bem-estar emocional e à resiliência. Eles pediram a continuação do diálogo e da defesa dos seus direitos, observando que «ninguém fala o suficiente sobre esses tópicos».

As principais sugestões de melhoria incluíram explorar mais profundamente experiências negativas ou desafiadoras (por exemplo, exclusão nas escolas e locais de trabalho) e garantir que as conclusões se traduzam em ações tangíveis ou resultados de formação.

TG1.2 – Técnicos Sociais

| País | Respostas inquéritos | Respostas entrevistas | Resultados vs. Objetivos (KPIs) |
|-----------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Itália | 6 | 2 | Atingiu todos os KPIs. |
| Noruega | 7 | 1 | Superou a pesquisa; atingiu a meta da entrevista. |
| Portugal | 9 | 2 | Atingiu/excedeu os KPIs. |
| Suécia | 5 | 0 | Atingiu a meta da pesquisa; não atingiu a meta da entrevista. |
| Irlanda | 5 | 1 | Atingiu a meta da pesquisa; atingiu a meta da entrevista. |
| Espanha | 5 | 5 | Atingiu/excedeu os KPIs. |

Perfil dos participantes

Itália: 6 respondentes, distribuídos equitativamente por género, trabalham maioritariamente em serviços sociais e centros juvenis; realizaram-se 2 entrevistas com profissionais experientes que apoiam jovens com PEA rumo à autonomia.

Noruega: 7 respondentes (na sua maioria mulheres) pertencentes a serviços sociais; realizou-se 1 entrevista com um profissional que trabalha com jovens neurodivergentes em programas de aprendizagem e formação profissional - sem menção específica ao género.

Portugal: 9 respondentes (5 homens, 4 mulheres), oriundos de ONG, escolas e instituições que apoiam o **TG1.1**; realizaram-se 2 entrevistas com 3 especialistas (todas mulheres) que promovem o emprego inclusivo.

Suécia: 5 respondentes exercem funções de apoio social e educativo no ecossistema do PEA (3 mulheres, 2 homens); não foram realizadas entrevistas.

Irlanda: 5 respondentes, com experiência de 4 a 16 anos em centros juvenis, ONG e serviços sociais (3 mulheres, 2 homens); realizou-se 1 entrevista focada na empregabilidade e na promoção da confiança junto de jovens no espetro do autismo.

Espanha: 5 inquiridos (3 homens, 2 mulheres) e 5 participantes em entrevistas, provenientes de ONG, serviços sociais e cooperativas com vasta experiência profissional na área do PEA.

Resumo do perfil

Os dados combinados evidenciam um forte envolvimento de profissionais do setor social entre os países parceiros, com uma representação de género geralmente equilibrada e funções organizacionais diversificadas. As entrevistas acrescentaram uma profundidade relevante, especialmente em países com menor número de respondentes.

Principais barreiras

Os técnicos sociais (TG1.2) dos países participantes identificaram um conjunto consistente de barreiras que impedem os jovens com PEA de entrar e prosperar no mercado de trabalho. Estas barreiras estão intimamente alinhadas com as relatadas pelos próprios jovens, destacando o reconhecimento comum dos desafios sistémicos, sociais e estruturais.

Falta de sensibilização dos empregadores e recrutamento não inclusivo

Uma questão dominante em todos os relatórios é a compreensão limitada do PEA nos locais de trabalho e nos sistemas de recrutamento:

- A sensibilização dos empregadores foi repetidamente classificada como a barreira mais crítica.
- Os **estereótipos** e a **desinformação** persistem, levando frequentemente os empregadores a subestimar os candidatos autistas ou a evitar contratá-los por medo ou incerteza.
- Processos de recrutamento não inclusivos, como **entrevistas convencionais** que exigem um forte desempenho social, excluem sistematicamente candidatos qualificados.

- Os técnicos sociais de vários países observaram que os empregadores **não sabem como comunicar** sobre o autismo durante as entrevistas, muitas vezes evitando completamente o assunto para evitar desconforto.

Desafios de regulação emocional e social

Os técnicos sociais identificaram consistentemente as dificuldades com a **regulação emocional, a comunicação** e as **normas sociais** como desafios centrais para os jovens com PEA. Esses fatores foram classificados como altamente relevantes, com muitos técnicos sociais a observarem que o stress, a ansiedade e a dificuldade em lidar com a dinâmica informal do local de trabalho podem prejudicar o desempenho. Além disso, muitas vezes surgem mal-entendidos devido a **estilos de comunicação literais**, o que pode reforçar a exclusão. Em alguns casos, o bullying ou as expectativas rígidas exacerbaram a ansiedade e a insegurança.

Baixa autoconfiança e motivação

A baixa confiança foi amplamente reconhecida também pelo **TG1.2** como uma consequência e uma barreira à inclusão:

- Os técnicos sociais na Suécia, Portugal, Noruega e Espanha associaram a diminuição da confiança a experiências negativas anteriores na educação, isolamento social ou tentativas falhadas de emprego.
- **A parentalidade superprotetora** - relatada em Portugal e Espanha - também é um fator limitante da autonomia de pessoas com diversidade funcional, impedindo os jovens de desenvolverem competências de independência e auto-resiliência.
- Muitos profissionais salientaram a necessidade de reconstruir a autoestima antes de entrar no mercado de trabalho.

Sistemas de apoio insuficientes e fragmentados

Uma preocupação recorrente em todos os contextos nacionais é a falta de apoio coordenado e sustentado ao **TG1.1** na transição para o emprego:

- Recursos institucionais, tempo e capacidade de pessoal limitados eram comuns em Portugal, Itália e Irlanda, restringindo o apoio contínuo.

Barreiras estruturais e políticas

Para além das barreiras interpessoais e institucionais, **fatores sistémicos** mais amplos continuam a limitar a inclusão:

- **Os sistemas de benefícios** rígidos dos governos de Portugal e Espanha desencorajam algumas pessoas neurodivergentes a aceitar empregos, uma vez que o emprego pode resultar na perda de subsídios estatais essenciais.
- Os requisitos elevados para o nível de entrada (por exemplo, diplomas de nível superior, fluência em inglês ou experiência profissional prévia) foram criticados em Portugal e Espanha como sendo excludentes, especialmente para quem procura emprego pela primeira vez.
- Vários técnicos sociais salientaram a necessidade de políticas de defesa e incentivos financeiros para os empregadores, a fim de promover práticas de contratação inclusivas. Não apenas quotas.

Barreiras de competências

Em todos os países participantes, os jovens identificaram barreiras distintas em competências técnicas e sociais entre os 3 grupos-alvo. À semelhança dos resultados divulgados pelo **TG1.1**, embora as competências técnicas ou relacionadas com o trabalho tenham sido geralmente avaliadas de forma positiva, continuam a existir lacunas significativas em termos de comunicação, regulação emocional, adaptabilidade e colaboração interpessoal.

Competências técnicas: habilidades técnicas e específicas do trabalho

Embora não sejam a principal barreira, certas competências técnicas ou processuais ainda se revelam relevantes.

Entre os jovens com PEA:

- **Literacia digital e profissional** (por exemplo, gestão de ferramentas no local de trabalho, compreensão de procedimentos formais).
- Proficiência específica para tarefas, em que instruções claras e rotinas estruturadas melhoram significativamente o desempenho.
- Formação para a preparação para o trabalho, incluindo compreensão das expectativas do local de trabalho e dos processos formais.

No geral, a maioria dos inquiridos concorda que o TG1.1 possui, em geral, **um sólido potencial técnico** e é altamente capaz de realizar tarefas estruturadas ou repetitivas quando o ambiente oferece previsibilidade e clareza.

Lacunas entre os técnicos sociais:

- Forte procura por **formação especializada em autismo e práticas inclusivas** específicas.
- Necessidade de conhecimentos práticos sobre **adaptações no local de trabalho, estratégias de recrutamento** e criação de parcerias com empregadores.
- Alguns profissionais relataram um conhecimento limitado dos quadros de inclusão a nível nacional ou da UE.

Lacunas entre os empregadores/gestores de RH (PME):

- **Conhecimento insuficiente** para implementar o recrutamento inclusivo e ajustar as condições físicas ou processuais para os trabalhadores com PEA.
- Lacunas na compreensão dos procedimentos formais para a integração profissional e dos apoios institucionais disponíveis.

Em resumo, as lacunas em competências técnicas decorrem menos da capacidade individual e mais da **falta de preparação estruturada** e de alinhamento institucional **entre jovens, profissionais e empresas**.

Competências sociais, interpessoais e de autogestão

As competências sociais surgiram como a área de desenvolvimento mais crítica para os jovens com PEA, citada em todos os relatórios nacionais

como o principal fator que afeta a empregabilidade e a retenção no local de trabalho.

Lacunas entre os jovens com PEA:

- Desafios persistentes na comunicação e interação social, particularmente **na interpretação de feedback, comunicação informal e sinais não verbais**.
- Dificuldades com **a regulação emocional e gestão do stress**, levando à ansiedade e ao isolamento durante o recrutamento ou integração no trabalho.
- **Adaptabilidade limitada** a novas rotinas ou mudanças de horários e **dificuldade com trabalho em equipa** ou resolução de conflitos.
- Necessidade de maior autodefesa e **autonomia**, especialmente na navegação pelas expectativas do local de trabalho.

Lacunas entre os técnicos sociais:

- **Necessidade crescente de competências de apoio emocional** e técnicas de construção de relações adaptadas ao TG1.1.
- Lacunas nas **estratégias de comunicação** eficazes, incluindo como adaptar abordagens a perfis individuais.
- Importância de conciliar estas duas realidades: apoiar os jovens e, ao mesmo tempo, educar os empregadores sobre neurodiversidade e gestão inclusiva.

Lacunas entre os empregadores:

- Foram amplamente relatadas deficiências em **empatia, escuta ativa e comunicação aberta**.
- Muitos empregadores não estão familiarizados com estilos de comunicação literais e podem usar **linguagem figurativa** ou **ambígua** que cria mal-entendidos.
- Persiste uma baixa flexibilidade e desconforto em relação à neurodiversidade, particularmente em contextos corporativos tradicionais ou rurais.

Em todos os países, as conclusões reforçam que o **TG1.1** não carece principalmente de competências técnicas, mas de oportunidades para a

aplicar em ambientes que compreendam e se adaptem aos seus perfis comunicativos e emocionais. O **TG1.2** salientou que as intervenções devem dar prioridade **ao desenvolvimento de competências sociais e à adaptação mútua**, preparando tanto o **TG1.1** como o **TG2** para se envolverem de forma eficaz. A formação em competências técnicas continua a ser importante, mas deve ser integrada numa estratégia de inclusão relacional e sistémica.

Perceções sobre a dinâmica do local de trabalho

Os técnicos sociais de todos os países destacaram uma interação complexa entre a cultura organizacional, a consciência dos empregadores e as expectativas sociais que moldam as experiências do **TG1.1** no local de trabalho.

Comunicação e compreensão

- O desalinhamento entre a forma como o **TG1.1** comunica e a forma como os empregadores interpretam os seus comportamentos é uma questão recorrente.
- Uma comunicação bidirecional eficaz é essencial: os jovens precisam de expressar claramente as suas necessidades e os empregadores devem compreender e responder de forma adequada.
- A falta de conhecimento sobre o autismo entre colegas e gestores pode levar a interpretações erradas dos comportamentos como falta de educação, desinteresse ou incompetência.

Trabalho em equipa e integração social

- As expectativas sociais, como **conversas triviais**, podem criar tensões.
- Os jovens com PEA são frequentemente **excluídos das redes informais e dos processos de tomada de decisão** em ambientes concebidos para funcionários neurotípicos – como destacado no relatório sueco.
- As experiências positivas de inclusão são mais comuns em organizações grandes ou estruturadas, enquanto as PME podem ter

dificuldade em implementar práticas consistentes. Em Portugal, a grande maioria (99%) das empresas são caracterizadas como PME.

Consciência e atitudes dos empregadores

- Algumas organizações acomodam e reconhecem proativamente os pontos fortes da neurodiversidade. Outras apresentam práticas de inclusão inconsistentes ou superficiais devido a limitações de conhecimento, tempo, pessoal ou orçamento.
- Estereótipos positivos (por exemplo, ser altamente focado ou talentoso) podem criar expectativas irrealistas, aumentando a pressão sobre os jovens com PEA.
- Os profissionais que trabalham com jovens relatam que as empresas muitas vezes estão familiarizadas com os regulamentos de inclusão, mas **carencem de aplicação prática e estratégias estruturadas**, levando a uma implementação parcial ou inconsistente.

Perspetivas únicas por país

Itália: A discriminação pode ocorrer quando o **TG1.1** supera os colegas neurotípicos, destacando desafios relacionais além das barreiras estruturais.

Portugal: Existe um preconceito positivo em relação ao **TG1.1** (percebidos como altamente inteligentes), mas isso pode, paradoxalmente, aumentar a pressão e comprometer a inclusão autêntica.

Noruega: A sensibilização entre pares é uma estratégia eficaz para prevenir conflitos e melhorar a integração.

Suécia: A maioria dos locais de trabalho é percebida como projetada para funcionários neurotípicos, excluindo sistematicamente o **TG1.1** das redes informais e das experiências de trabalho em geral.

Espanha: As atitudes variam muito; alguns gestores estão ansiosos por aprender e adaptar-se, enquanto outros preferem evitar completamente as questões relacionadas com a neurodivergência.

Mecanismos de apoio e experiências de inclusão e exclusão

O **TG1.2** enfatizou consistentemente que sistemas de apoio eficazes e práticas inclusivas são essenciais para permitir que o **TG1.1** se integrem com sucesso no local de trabalho. Por outro lado, quando esses mecanismos de apoio são inexistentes, muitas vezes podem ocorrer exclusão, stresse ou saídas prematuras do emprego.

Mecanismos de apoio eficazes

Programas de formação:

- O **desenvolvimento profissional contínuo**, incluindo programas baseados em ACA (Análise de Comportamento Aplicada), cursos especializados e projetos de emprego, melhora a compreensão e as competências práticas dos jovens.
- **Formação prática pré-emprego** que abrange etiqueta no local de trabalho, estilos de comunicação, gestão de tarefas e competências transversais.

Mentoria e apoio entre pares:

- **Sistemas de acompanhamento** ou **mentoría** para promover a confiança, facilitar a aprendizagem de tarefas e proporcionar espaços seguros para perguntas ou orientação.
- Educação entre pares e seminários para sensibilizar os colegas, melhorar a integração social e reduzir conflitos.

Orientação estruturada e apoios visuais:

- Mapeamento precoce dos pontos fortes e necessidades, utilizando **horários visuais, regras concretas e processos de trabalho estruturados** para aumentar a clareza e reduzir o stress para o **TG1.1**.
- **Atribuição clara de tarefas** alinhada com as competências e perfis individuais para apoiar a confiança e a independência.

Apoio emocional e à saúde mental:

- Abordar a ansiedade, a regulação emocional e os desafios de saúde mental decorrentes de experiências anteriores é fundamental para a participação sustentada no local de trabalho.
- **Canais de comunicação flexíveis** e mecanismos de feedback estruturados (possivelmente anónimos) contínuos que permitem aos jovens expressar as suas preocupações.

Preparação organizacional:

- Preparação de equipas e gestores, campanhas de sensibilização e formação focada na inclusão, garantindo uma integração e adaptação mais suaves.

Acomodações práticas:

- Ajustes como **equipamentos adaptados, horários previsíveis, espaços tranquilos** ou **horários flexíveis** (por exemplo, empregos a tempo parcial) têm impactos positivos significativos no envolvimento, inclusão e prevenção do esgotamento/abandono.

Mecanismos de apoio inexistentes ou inadequados

Lacunas no apoio pós-contratação:

- O apoio contínuo limitado após os jovens garantirem um emprego leva a altas taxas de abandono e dificuldades de adaptação.

Formação e sensibilização insuficientes:

- Muitos locais de trabalho convencionais carecem de conhecimentos sobre autismo entre gestores e colegas, causando interpretações erradas de comportamentos e exclusão.
- As campanhas de educação e sensibilização para os funcionários são frequentemente insuficientes ou puramente teóricas.

Limitações estruturais e de recursos:

- As empresas carecem frequentemente de recursos humanos, financeiros e pessoais dedicados para garantir uma adaptação e inclusão personalizadas (especialmente em Portugal e Espanha).

Experiências diretas de inclusão

- **Formação prática e mentoria:** Simulações de entrevistas, workshops sobre currículos e mentoria de técnicos sociais ou colegas foram considerados altamente úteis para apoiar jovens com PEA na preparação para o emprego (Irlanda).
- **Resolução de conflitos através da sensibilização:** Exemplos de conflitos devido a mal-entendidos sociais foram resolvidos de forma eficaz através da educação entre pares e seminários. Num caso, um pequeno seminário sobre neurodiversidade permitiu aos colegas aprender sobre o autismo, enquanto um jovem do **TG1.1** partilhou as suas próprias experiências. Isto aumentou a compreensão e melhorou o clima social na equipa (Noruega).
- **A flexibilidade no local de trabalho** e pequenos ajustes personalizados (por exemplo, equipamento adaptado, exposição sensorial reduzida) promovem a autonomia e o envolvimento. Por exemplo, uma empresa reduziu a intensidade da luz no interior da loja para acomodar um empregado com PEA e futuros clientes com neurodiversidade (Portugal).
- **Estratégias de inclusão flexíveis e personalizadas:** As empresas devem adotar abordagens flexíveis, adaptando-se às necessidades e capacidades individuais de cada jovem com autismo e proporcionando adaptações personalizadas, promovendo uma inclusão autêntica (Portugal).
- **Apoio a longo prazo:** A Valor T (empresa de emprego inclusivo) acompanha os candidatos por até 18 meses - desde a entrevista até o primeiro dia de trabalho e além. Essa presença sustentada dá aos indivíduos mais confiança para compartilhar dúvidas, medos e desafios à medida que surgem, promovendo um ambiente de confiança e apoio contínuo (Portugal).
- **Ambientes estruturados:** Os empregadores que fornecem instruções claras por escrito, horários previsíveis e espaços tranquilos designados permitiram que os jovens com PEA alcançassem um emprego de longo prazo bem-sucedido (Suécia). Ajustes

personalizados (por exemplo, equipamentos adaptados, exposição sensorial reduzida) promovem autonomia e envolvimento (Portugal).

Experiências diretas de exclusão

- **Falhas nas entrevistas:** Foram relatados inúmeros casos de jovens do **TG1.1** qualificados que foram rejeitados devido ao fraco desempenho em entrevistas tradicionais, apesar de possuírem competências relevantes (Suécia).
- **Assédio moral no local de trabalho:** **TG1.1** eram, por vezes, alvo de discriminação devido aos seus diferentes estilos de comunicação ou necessidade de rotina (Suécia).
- **Rescisão repentina:** ocorreram casos em que os empregadores despediram jovens com PEA sem tentar compreender ou acomodar as suas necessidades (Suécia).
- O apoio inadequado após a contratação, a formação insuficiente dos colegas ou a falta de percursos estruturados contribuem para o despedimento.

Feedback dos participantes

No geral, o feedback recolhido através de inquéritos nacionais e entrevistas demonstra um elevado nível de satisfação entre os técnicos sociais relativamente à **relevância** e **utilidade** dos tópicos abordados durante o processo de investigação. Em todos os países participantes, as respostas indicam que o conteúdo tem um forte impacto nas experiências profissionais dos participantes, com a grande maioria a classificar tanto a relevância como a utilidade entre 4 e 5 em 5, excedendo a meta do projeto de 80% de satisfação positiva.

Os temas principais destacados pelos participantes incluem:

- Apoio prático, valorizando as formações, workshops e criação de ferramentas concretas para empresas (diretrizes, modelos de adaptação e percursos de mentoria).
- Abordagens colaborativas, sublinhando a importância da cooperação entre escolas, ONGs, empregadores e sistemas de apoio para promover percursos de emprego inclusivos.

TG2 – Trabalhadores de PME e gestores de RH

| País | Respostas inquéritos | Respostas entrevistas | Resultado vs. Objetivo (KPIs) |
|-----------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Itália | 8 | 1 | Meta da pesquisa atingida; défice nas respostas às entrevistas. |
| Noruega | 8 | 3 | Atingiu/superou os KPIs. |
| Portugal | 5 | 3 | Insuficiente na pesquisa; atingiu as metas das entrevistas. |
| Suécia | 5 | 2 | Insuficiente na pesquisa; atingiu as metas de entrevistas. |
| Irlanda | 11 | 2 | Atingiu/excedeu os KPIs. |
| Espanha | 8 | 1 | Atingiu a meta da pesquisa; défice nas respostas às entrevistas. |

Perfil dos participantes

Itália: Os participantes do estudo trabalham principalmente em microempresas (menos de 10 funcionários), de setores diversos como administração, alimentação, consultoria empresarial, construção, restauração, desporto e turismo. A maioria das empresas possui departamentos de RH, mas nenhuma contratou jovens com PEA. O entrevistado é co-gerente de um restaurante cooperativo social que emprega jovens com deficiência.

Noruega: Os participantes representam empresas de várias dimensões, na maioria com departamentos de RH. Sete dos oito inquiridos têm experiência na contratação de pessoas com autismo. Os setores representados incluem tecnologias de informação, meios de comunicação social, consultoria, restauração, retalho e serviços sociais. As entrevistas incluem profissionais de RH com experiência em recrutamento inclusivo.

Portugal: Os participantes pertencem, sobretudo, a PME de média dimensão (50-249 funcionários) com departamentos de RH, atuando nos setores social, financeiro, dos transportes, retalho e consultoria. Algumas empresas já contrataram pessoas com PEA, incluindo uma empresa social que apoia de forma ativa a inclusão. Os entrevistados têm experiência em recrutamento inclusivo e apoio à saúde mental.

Suécia: Os participantes do inquérito e das entrevistas são profissionais de RH e de gestão dos setores da tecnologia, construção, marketing e design. A experiência reportada vai desde ausência de contratações anteriores de pessoas com deficiência até uma defesa ativa da inclusão.

Irlanda: Os inquiridos representam PME nas áreas da formação, hotelaria, recrutamento, retalho e gestão de resíduos. Muitos não dispõem de departamentos formais de RH, nem de conhecimentos específicos sobre inclusão do autismo, embora alguns tenham experiência prévia na contratação de funcionários com PEA. Os entrevistados acrescentam informações sobre adaptações práticas e apoios à formação.

Espanha: Os participantes do inquérito e das entrevistas trabalham em ONG, serviços sociais, cooperativas e PME que se dedicam à inclusão do autismo, embora o número de entrevistas seja limitado.

Resumo do perfil

Os dados refletem um grupo diversificado, mas empenhado, de colaboradores de PME e gestores de RH, permanecendo margem para aumentar a taxa de resposta às entrevistas em alguns países e oportunidades contínuas para reforçar o conhecimento especializado sobre inclusão do autismo.

Práticas inclusivas no recrutamento e emprego

Nos países participantes, os trabalhadores de PME e gestores de RH demonstram níveis variados de experiência e implementação de práticas inclusivas para jovens com PEA. Enquanto as grandes empresas costumam ter políticas formais e iniciativas estruturadas, as empresas menores geralmente dependem de adaptações caso a caso. Para as microempresas, as práticas de emprego inclusivas são praticamente inexistentes.

Itália

Todos os inquiridos referiram não ter experiência prévia na contratação de jovens com PEA. Apesar disso, reconheceram que, com medidas adequadas - tais como processos de integração **personalizados, mentoria e formação do pessoal** -, o recrutamento poderia ser bem-sucedido. Os gestores destacaram a importância de formar o pessoal sobre como interagir e colaborar com funcionários neurodivergentes e o valor do apoio personalizado em ambientes complexos ou ruidosos.

Noruega

As empresas norueguesas demonstraram uma forte abertura à contratação de jovens com PEA, recorrendo frequentemente a agências de assistência social (Nav) e ajustes de tarefas para apoiar a inclusão. Algumas organizações dispunham de **formação formal em Emprego Apoiado**, e os gestores referiram que os conhecimentos específicos sobre autismo entre os funcionários eram, no geral, positivos. No entanto, a capacidade de implementar adaptações personalizadas variava entre os locais de trabalho.

Portugal

As PME portuguesas mostraram uma flexibilidade notável na adaptação dos espaços de trabalho e dos regimes de trabalho às necessidades individuais. A inclusão foi reforçada através de anúncios de emprego explícitos que destacavam a acessibilidade, apoio próximo através de sistemas de acompanhamento e mecanismos de feedback regulares. Iniciativas como a **Semana da Inclusão** e o emprego visível de pessoas com diversidade funcional nas operações diárias ajudaram a normalizar a neurodiversidade no local de trabalho. Os entrevistados enfatizaram que estratégias de inclusão flexíveis e personalizadas - adaptadas aos pontos fortes e às necessidades de cada funcionário - eram cruciais para uma integração autêntica.

Suécia

As PME tradicionais suecas **carenceiam**, em grande parte, **de práticas inclusivas formais**, dependendo de ajustes espontâneos (conforme necessário). As PME especializadas redesenhamaram completamente os seus

processos, utilizando **avaliações baseadas em competências**, adaptando o ambiente de trabalho e implementando **fluxos de trabalho digitais estruturados** - demonstrando que mudanças ponderadas e direcionadas podem criar locais de trabalho verdadeiramente inclusivos.

Irlanda

Os locais de trabalho irlandeses relataram uma grande abertura à contratação de jovens com PEA, mas **o conhecimento específico sobre o autismo era limitado**. As práticas de inclusão eram principalmente informais e adaptadas caso a caso, muitas vezes através de **ajustes nas tarefas, dramatizações, treino para entrevistas e instruções mais claras**. Os gestores identificaram a necessidade de percursos estruturados, mentoria e formação sobre autismo para apoiar uma inclusão consistente.

Espanha

As PME espanholas apresentaram experiências mistas. Embora 60% tenham relatado a adoção de práticas de recrutamento inclusivas, apenas 40% implementaram adaptações no local de trabalho, como **espaços sensoriais** ou **horários flexíveis**. As empresas maiores lideraram a implementação de políticas de inclusão estruturadas, enquanto as PME foram mais lentas a adotá-las. As políticas de mentoria e **apoio personalizado** foram citadas como estratégias de inclusão eficazes.

Em resumo:

- As práticas inclusivas formais são mais prevalentes em organizações de maior dimensão; as PME recorrem frequentemente a estratégias espontâneas em vez de planos inclusivos bem planeados.
- As práticas comuns incluem programas de mentoria/acompanhamento, adaptações ambientais (espaços sensoriais, horários flexíveis) e mecanismos de feedback proativos - que já tinham sido identificados pelo **TG1.1** e **TG1.2**.
- A formação da equipa e o conhecimento específico sobre o autismo são essenciais para colmatar as lacunas na sensibilização e facilitar uma inclusão bem-sucedida.

- **O mapeamento precoce dos pontos fortes individuais**, a integração personalizada e a comunicação clara são consistentemente destacados como críticos para resultados positivos no emprego.

Barreiras comuns enfrentadas pelos empregadores ao contratar o TG1.1

As PME e os gestores de RH destacaram vários desafios recorrentes que dificultam a inclusão do **TG1.1**:

- Falta de conhecimento e compreensão: os empregadores muitas vezes **carecem de consciência fundamental sobre o autismo**, incluindo as características, necessidades e estratégias práticas de acomodação necessárias para apoiar funcionários neurodiversos. Persistem equívocos sobre as habilidades e o comportamento no local de trabalho, levando à hesitação ou relutância em contratar.
- **Limitações de recursos**: O tempo, o pessoal e as limitações financeiras foram consistentemente citados como barreiras. Os empregadores receiam que a implementação de adaptações ou a prestação de apoio adicional possam ser dispendiosas ou perturbar os fluxos de trabalho.
- Desafios de recrutamento: Os processos tradicionais de contratação, **como candidaturas baseadas em currículos e entrevistas presenciais**, foram vistos como pouco inclusivos, não conseguindo avaliar as verdadeiras capacidades dos candidatos. As entrevistas e as expectativas sociais (por exemplo, conversa fiada, autopromoção) eram particularmente stressantes para os candidatos, muitas vezes dissuadindo os empregadores de procurar inclusão.
- **Desfasamento de expectativas**: As diferenças entre as expectativas dos empregadores e as preferências dos candidatos podem criar tensão. Por exemplo, alguns candidatos esperam uma adaptação rápida e completa do local de trabalho, enquanto as empresas podem ter limites nas fases iniciais do emprego, devido ao receio de que o candidato desista.
- Fatores sociais: **Atitudes familiares superprotetoras** foram apontadas como uma barreira em alguns contextos (especialmente em Portugal), limitando a autonomia e a independência nas transições profissionais dos jovens.

Notas específicas por país:

Itália: Foram destacadas as restrições de recursos e as preocupações legais, juntamente com as dificuldades em integrar os funcionários em ambientes não concebidos para as suas necessidades.

Noruega: A transição para a independência no trabalho e os desincentivos sistémicos foram enfatizados, juntamente com os desafios de comunicação e sensoriais.

Portugal: A baixa representação de candidatos, o desfasamento entre as expectativas e a realidade e a superproteção parental foram notáveis.

Suécia: Conflitos de perfeccionismo (trabalho de alta qualidade vs. velocidade/eficiência), preocupações com recursos e défices de conhecimento foram questões fundamentais.

Irlanda: Locais de trabalho movimentados e sobrecarga sensorial, juntamente com a capacidade limitada das PME e práticas de recrutamento intimidantes, criam barreiras.

Espanha: Foram destacados equívocos sobre a adequação, baixa representação de candidatos, obstáculos burocráticos e medo da integração.

Competências e aptidões esperadas do TG1.1 pelos empregadores

Em todos os países do consórcio, os empregadores e gestores de RH identificaram consistentemente uma combinação de competências técnicas e sociais como essenciais para o sucesso do emprego do TG1.1, de acordo com as suas perspetivas.

Competências técnicas/práticas essenciais:

- Atenção aos detalhes e fiabilidade: **valorizados** em vários países (Itália, Suécia, Irlanda, Espanha), os jovens com PEA são frequentemente vistos como **precisos, metódicos e fiáveis**, uma vez estabelecidas as rotinas.
- Os empregadores destacaram o **pensamento lógico**, o reconhecimento de padrões, a literacia digital e a compreensão das

estruturas e processos do local de trabalho (Noruega, Suécia). Em alguns contextos (Itália), a destreza manual ou as competências de execução de tarefas foram consideradas relevantes para determinadas funções.

- Experiência prática de trabalho: como esperado, os empregadores em Espanha observaram que a experiência prática prévia em ambientes profissionais reforça a empregabilidade, uma vez que a falta de experiência pode criar barreiras.

Competências sociais/interpessoais essenciais:

- Comunicação: A comunicação clara e direta é crucial, especialmente para o trabalho em equipa e a compreensão de instruções.
- Trabalho em equipa e colaboração: Empregadores na Noruega, Portugal, Irlanda e Itália enfatizaram a importância de trabalhar eficazmente com colegas, contribuir para os objetivos do grupo e integrar-se na cultura organizacional.
- **Adaptabilidade:** Embora os jovens com PEA possam ter dificuldades com mudanças de última hora ou instruções ambíguas (Suécia, Espanha, Irlanda), os empregadores destacaram a adaptabilidade às tarefas e horários como uma **competência desejável**.
- Fiabilidade e pontualidade: **A consistência** na assiduidade, **no empenho** e no cumprimento de prazos foi repetidamente valorizada (Portugal, Irlanda, Suécia, Espanha).
- Autodefesa e **autonomia**: os jovens são incentivados a expressar as suas necessidades, gerir as cargas de trabalho de forma independente e desenvolver progressivamente a autonomia, reduzindo a dependência de apoio contínuo (Portugal, Espanha, Suécia).
- **Resolução de problemas e iniciativa:** Os empregadores na Noruega e na Itália destacaram a importância de aplicar o pensamento lógico, tomar iniciativa e resolver problemas de forma proativa nas tarefas diárias.

Exemplos de estratégias e resultados de inclusão bem-sucedidos

Vários exemplos recolhidos dos relatórios nacionais destacam como estratégias de inclusão direcionadas podem levar a empregabilidade, melhoria do bem-estar e retenção a longo prazo do **TG1.1**. Fatores comuns de sucesso incluem **sistemas de apoio personalizados, sensibilização entre os funcionários, rotinas estruturadas e liderança comprometida com a inclusão**. Exemplos mais específicos podem ser:

Itália

- A formação e o apoio em **competências sociais** têm um impacto significativo no sucesso da inclusão.
- Um exemplo notável de inclusão é o restaurante «ASSURD», que integrou vários jovens funcionários com diversidade funcional nos últimos 11 anos. O seu modelo - centrado na igualdade de direitos, apoio estruturado e cultura de equipa inclusiva - ganhou reconhecimento europeu como uma das melhores práticas em matéria de emprego inclusivo.

Noruega

- Os empregadores destacaram a importância da mentoria, de rotinas claras e de feedback estruturado. **Dividir as tarefas em etapas menores**, oferecer reconhecimento explícito e **construir confiança** antes de aumentar as responsabilidades foram considerados essenciais. Ajustes físicos e organizacionais (espaços tranquilos, aprendizagem entre pares entre empresas e formação de funcionários) reforçaram ainda mais a inclusão e a confiança dos funcionários.

Portugal

Inquéritos e entrevistas revelaram uma vasta gama de boas práticas em vigor nas grandes empresas em Portugal:

- Campanhas de sensibilização e formação de equipas: iniciativas como a «Formação Liderança para a Diferença» (Jerónimo Martins) promovem a empatia, a flexibilidade e a compreensão entre colegas.

- Parcerias com organizações especializadas: a colaboração com especialistas em emprego inclusivo (Valor T) garante um recrutamento eficaz e um apoio contínuo adaptado às necessidades individuais.
- Programas de acompanhamento e mentoria: **os novos funcionários são emparelhados com colegas experientes** que lhes prestam apoio consistente, facilitando uma adaptação mais suave.
- Feedback e comunicação estruturados: canais de feedback transparentes e **comunicação direta e simples** criam confiança e facilitam a solicitação de ajustes.
- Políticas de trabalho flexíveis: exemplos como **as opções de tempo parcial** ou **híbridas** da Cofidis demonstram como a flexibilidade melhora a retenção e a satisfação.
- **Iniciativas da Semana da Inclusão:** Eventos com testemunhos pessoais promovem a empatia e mudam as atitudes no local de trabalho de forma mais eficaz do que a formação padrão.
- Espaços sensoriais amigáveis: ajustes como iluminação e ruído reduzidos (Pingo Doce, Ilha da Madeira) ajudam os funcionários a gerir a sobrecarga sensorial e a manter o bem-estar.
- Programas de formação direcionados: focadas na **preparação para entrevistas**, comunicação e **desenvolvimento de currículos**, estas iniciativas reforçam a confiança e a empregabilidade dos candidatos.

Suécia

2 PME apresentaram modelos sólidos para o emprego inclusivo:

- PME 1: Adotou total transparência em relação **aos diagnósticos de autismo** (sem receio de discutir este tema com o funcionário), **recrutamento alternativo** através de formulários baseados em perguntas - focados em competências, interesses e ambientes de trabalho preferidos, em vez de experiência profissional ou desempenho verbal. Os resultados incluíram um elevado nível de satisfação dos funcionários "O que penso ao ler o relatório é como é incrivelmente importante fazermos uma escolha muito estratégica

quando decidimos em que nos vamos concentrar no futuro do projeto”.

- PME 2: Implementou uma estrutura digital (Microsoft 365 «Wikipedia» interna) descrevendo todos os processos e expectativas, reduzindo a ambiguidade das tarefas. A liderança centrou-se na paciência, no respeito e na orientação individualizada, resultando numa inclusão sustentável e numa maior confiança dos funcionários.

Irlanda

As abordagens bem-sucedidas incluíram **coaching em competências sociais**, programas de reforço da confiança e ajustes informais, como **sistemas de acompanhamento e espaços de trabalho tranquilos**. As sessões de sensibilização, os programas de mentoria e a colaboração com parceiros locais, como a EmployAbility e centros de formação profissional, foram particularmente valorizados. Os empregadores também apreciaram as oportunidades de aprendizagem entre pares com outras PME, promovendo uma comunidade de práticas partilhadas e melhoria contínua.

Espanha

Os resultados do inquérito e das entrevistas sublinharam o impacto de medidas inclusivas, tais como:

- Programas de mentoria para novos contratados.
- Horários de trabalho flexíveis e espaços sensoriais.
- Adaptações personalizadas, incluindo ferramentas de assistência, como auscultadores com cancelamento de ruído.
- Os eventos anuais da Semana da Inclusão foram considerados altamente eficazes para aumentar a sensibilização, reduzir o preconceito e normalizar a deficiência na cultura do local de trabalho.

Feedback dos participantes

No geral, o feedback recolhido através de inquéritos e entrevistas nacionais mostra um elevado nível de satisfação entre **os trabalhadores de PME e gestores de RH (TG2)** relativamente à relevância e utilidade dos tópicos explorados na investigação. Em todos os países participantes, os inquiridos classificaram consistentemente ambas as dimensões entre 4 e 5 em 5,

confirmando que o conteúdo tem um forte impacto nas suas realidades profissionais e excede a meta do projeto de 80% de satisfação positiva. Os participantes destacaram que os temas da investigação abordam desafios genuínos enfrentados pelas empresas que procuram implementar práticas de recrutamento e emprego inclusivas, particularmente no que diz respeito aos jovens com PEA.

Na **Itália**, os entrevistados enfatizaram que a inclusão é possível quando se combinam formação, flexibilidade e vontade de adaptação, destacando experiências bem-sucedidas em que funcionários autistas tiveram um bom desempenho em funções administrativas e estruturadas. Os entrevistados **noruegueses** salientaram a necessidade de formação prática em RH e diretrizes de inclusão realistas, alertando contra acomodações excessivas que poderiam comprometer a autonomia. Em **Portugal**, os gestores de RH de grandes empresas concordaram que estas discussões são essenciais para promover a sensibilização da sociedade e do local de trabalho, com todos os entrevistados a classificar os tópicos como altamente relevantes e úteis. As PME **suecas** ofereceram um feedback qualitativo rico: as empresas tradicionais expressaram incerteza e preocupações com os recursos, mas mostraram uma forte abertura para aprender; entretanto, as PME especializadas demonstraram que a inclusão pode trazer benefícios comerciais mensuráveis e defenderam uma mudança sistémica em vez de uma adaptação individual. Na **Irlanda**, as atividades de sensibilização, os guias práticos e as parcerias locais foram muito bem avaliados, e foram partilhados exemplos do setor da segurança, onde ambientes estruturados se revelaram eficazes para os funcionários autistas. Os participantes **espanhóis** também confirmaram a importância de formar o pessoal para melhor gerir a neurodiversidade no local de trabalho, com a maioria a classificar tanto a relevância como a utilidade como elevadas.

No geral, o feedback de todos os países confirma uma forte ambição por **ferramentas práticas e exequíveis** para colmatar a lacuna entre a intenção e a implementação. Os empregadores estão motivados para incluir jovens com PEA, mas necessitam de orientação concreta, formação e oportunidades de aprendizagem entre pares para traduzir a sensibilização em mudanças exequíveis.

Principais conclusões

As seguintes barreiras e lacunas de competência foram identificadas através de uma síntese comparativa dos 6 relatórios nacionais desenvolvidos no âmbito do WP2. Cada item foi selecionado com base na sua recorrência em contextos nacionais e no seu alinhamento com os objetivos do **Pathways to Employment**, garantindo que a lista final representa os desafios mais comuns e significativos enfrentados pelos jovens com PEA e pelos empregadores em toda a Europa.

10 Principais barreiras ao emprego:

1. Consciência e compreensão limitadas dos empregadores sobre o autismo

Os empregadores mostram frequentemente vontade de incluir o **TG1.1**, mas não têm conhecimentos para implementar práticas inclusivas de forma eficaz.

2. Processos de recrutamento não inclusivos

A dependência de currículos e entrevistas tradicionais prejudica os candidatos que comunicam ou se comportam de forma diferente dos indivíduos neurotípicos.

3. Dificuldades na interação social e na comunicação

Os mal-entendidos nas interações no local de trabalho, na dinâmica da equipa e nas normas sociais tácitas continuam a ser uma barreira fundamental.

4. Elevada ansiedade e stress emocional durante o recrutamento e o emprego

O medo do fracasso e a ansiedade de desempenho minam a autoconfiança e a participação.

5. Falta de experiência profissional e oportunidades práticas

Muitos jovens com PEA têm dificuldade em obter a sua primeira experiência profissional, criando uma barreira que se perpetua.

6. Baixa autoestima e autodefesa limitada

Experiências negativas repetidas ao longo da educação e do trabalho reduzem a confiança e a iniciativa.

7. Apoio insuficiente durante a transição da escola para o trabalho

Caminhos fragmentados e fraca coordenação entre escolas, agências de emprego e PME dificultam a inclusão.

8. Ambientes de trabalho inadequados ou com sobrecarga sensorial

Escritórios abertos, ruídos imprevisíveis ou falta de espaços tranquilos afetam diretamente o conforto e o desempenho do **TG1.1**.

9. Restrições estruturais e de recursos nas PME

As pequenas empresas muitas vezes não têm departamentos de RH, tempo e orçamento para adaptar o recrutamento ou os locais de trabalho.

10. Desincentivos burocráticos e sistémicos

A complexidade administrativa, os sistemas de benefícios rígidos e as orientações políticas pouco claras desencorajam tanto a contratação como a procura de emprego.

6 lacunas de competência profissional/operacional:

1. Competências de comunicação e autodefesa

Muitos jovens com PEA têm dificuldade em articular as suas necessidades ou adaptar a comunicação a diferentes contextos de trabalho.

2. Regulação emocional e gestão do stress

Lidar com o stress, críticas ou mudanças continua a ser uma área de desenvolvimento recorrente.

3. Competências de interação social e trabalho em equipa

O trabalho colaborativo e a interpretação das expectativas sociais são dificuldades fundamentais.

4. Compreensão da cultura e das rotinas do local de trabalho

Os jovens precisam de orientação explícita sobre normas informais, hierarquias e comportamentos esperados.

5. Gestão do tempo, organização e funcionamento executivo

Planejar, priorizar e gerir várias tarefas de forma independente são necessidades de formação recorrentes.

6. Desenvolvimento de competências técnicas e específicas do trabalho

Embora muitos demonstrem um forte potencial técnico, muitas vezes faltam-lhes formação profissional estruturada e experiência prática.

Recomendações WP3

Recomendações gerais para a inclusão no emprego

As conclusões combinadas da investigação de campo (inquéritos e entrevistas) e da investigação teórica confirmam que a inclusão no emprego para o **TG1.1** requer um apoio estruturado, contínuo e individualizado. A inclusão é mais eficaz quando aborda tanto as necessidades dos jovens como o ecossistema de emprego mais alargado, promovendo a compreensão mútua, o desenvolvimento de competências e a orientação sustentada. Principais recomendações:

- **Coordenação sistémica:** Alinhar a educação, o emprego e os serviços sociais para garantir transições suaves da escola para o trabalho.
- **Locais de trabalho inclusivos:** Utilizar recrutamento estruturado, procedimentos flexíveis, ambientes sensoriais amigáveis e rotinas previsíveis.
- **Mentoria e apoio pós-contratação:** Oferecer orientação sustentada por meio de sistemas de mentoria/companheirismo para apoiar a integração no local de trabalho.
- **Capacitação organizacional:** treinar RH, gerentes e colegas em neurodiversidade e práticas inclusivas.
- **Desenvolvimento de competências sociais:** dar prioridade à comunicação, ao trabalho em equipa, à autodefesa, à regulação emocional e à adaptabilidade; integrar competências técnicas numa abordagem inclusiva.
- **Colaboração entre as partes interessadas:** Promova parcerias entre PME, técnicos sociais, organizações especializadas e decisores políticos para partilhar boas práticas.
- **Monitorização e avaliação:** recolher e utilizar dados sobre os resultados do emprego para informar políticas baseadas em evidências.

Recomendações para o WP3

Os resultados do WP3 devem abordar diretamente as barreiras e lacunas de competência identificadas na investigação do WP2, traduzindo-as em soluções práticas, escaláveis e transferíveis em todos os contextos nacionais.

Jovens no Espetro do Autismo (TG1.1)

- Competências sociais e autodefesa: comunicação, trabalho em equipa, regulação emocional, adaptabilidade, confiança.
- Preparação para o local de trabalho: elaboração de currículos, simulações de entrevistas, etiqueta no local de trabalho e gestão de feedback.
- Aprendizagem baseada em cenários e dramatizações: simular situações reais do local de trabalho.
- Programas de mentoria: juntar jovens com mentores ou pares treinados para apoio contínuo.

Trabalhadores com jovens (TG1.2)

- Formação específica sobre inclusão de pessoas com autismo, combinando teoria com estudos de casos práticos.
- Kits de ferramentas para apoio personalizado e planeamento de carreira.
- Módulos de envolvimento dos empregadores: orientação para mediar eficazmente entre os jovens e os locais de trabalho.
- Comunidade transnacional de práticas: partilha de experiências, boas práticas e soluções.

Trabalhadores de PME e gestores de RH (TG2)

- Sensibilização para o autismo e estratégias práticas de inclusão.
- Kits de ferramentas para recrutamento inclusivo e adaptações no local de trabalho.
- Orientação dos gestores sobre comunicação, feedback e considerações sensoriais.
- Módulos digitais curtos de microaprendizagem para desenvolvimento profissional contínuo.

- Colaboração estruturada com organizações focadas no autismo.

Princípios transversais para o WP3

Os princípios transversais para o WP3 enfatizam a cocriação e a validação de materiais de formação com representantes de todos os grupos-alvo, garantindo que o conteúdo seja relevante, prático e baseado em necessidades reais. Os resultados devem permitir fácil aplicação em diferentes contextos nacionais. Por fim, o WP3 deve incluir mecanismos integrados de monitorização e avaliação para avaliar tanto o progresso da aprendizagem como os resultados de emprego a longo prazo, garantindo a melhoria contínua e o impacto.

Conclusão

Este relatório apresenta recomendações práticas para apoiar a inclusão profissional de jovens com PEA, com base em investigação de campo e teórica. Os dados mostram que a inclusão funciona melhor quando o apoio é estruturado, consistente e personalizado, considerando também o ambiente de trabalho mais amplo. A investigação também destacou 6 lacunas de competências - tanto profissionais como interpessoais - e 10 barreiras principais, que serão diretamente incorporadas no seguinte pacote de trabalho (WP3) deste projeto. O resultado será o Currículo de Formação PTE (PR2), um programa prático concebido para enfrentar as barreiras identificadas no WP2 e ajudar os jovens com PEA (18-29) a adquirir competências e confiança para prosperar no trabalho.

A inclusão funciona quando há estrutura e compreensão: comunicação clara, rotinas previsíveis, consideração das necessidades sensoriais e orientação contínua ajudam os jovens a sentirem-se confiantes e capazes de trabalhar de forma independente. A exclusão ocorre quando o apoio termina após a contratação, há pouca flexibilidade ou atitudes negativas e estigmas não são abordados. Esta investigação aponta para uma lição clara: o apoio relacional a longo prazo funciona.

Relatório de Investigação

PTE

Compilado por

Data

Proportional Message

Outubro de 2025



Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union

