



Green
ASC VET

EXEMPLOS DE BOA PRÁTICA

IMPRESSUM

EXEMPLOS DE BOA PRÁTICA

Autores:

Parceiros do Projeto

Parceiro líder da publicação

Organização líder: Virsabi DK

Organizações parceiras:

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, Industrijsko-obrtnička škola Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

Equipa editorial

Editor-chefe: Željko Habek

Equipa editorial: Consórcio de parceiros Green ASC VET

Revisão linguística e revisão final

Claud AI

Design gráfico

Tin Horvatin

Editora

Associação STRUKA, em nome da parceria do projeto Green ASC VET

Morada: HR-35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

Endereço de e-mail: info@struka-hr

Website: <https://metautism.eu/>

Direitos de autor

© 2026 STRUKA, em nome da parceria do projeto Green ASC VET (Erasmus+ KA220-VET).

Este material está protegido por direitos de autor e disponibilizado sob a licença CC BY-NC 4.0.

A utilização não comercial é permitida mediante a obrigatória atribuição dos autores e do projeto.

Co-financiado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia.

Declaração de responsabilidade

Esta publicação reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão Europeia não pode ser responsabilizada por qualquer uso que venha a ser feito das informações nela contidas.

Copenhaga – Lisboa – Bruxelas – Gyöngyös – Heidelberg – Slavonski Brod
Maio de 2026

ÍNDICE

ÍNDICE	1
William Theviot: «O Pianista Atípico»	2
Pierre Marcantonio: Profissional de Animação e Defensor da Neurodiversidade.....	3
Derrubar Barreiras: O Percurso de uma Família pelo Ensino Profissional e pela Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Autismo – Portugal.....	5
Fortalecer o Sucesso através da Empatia: A Perspetiva de uma Mãe sobre Alunas Autistas no Ensino Profissional – Portugal	8
Da Escola ao Emprego – Niklas Schmitt	12
Da Escola ao Emprego – Rasiel Moser	16
Katarina e o Seu Pai.....	20
POGLED – Associação para o Autismo	25
Boa Prática na Hungria: Colaborador Administrativo na Toyota.....	31
András e Ádám Começam a Trabalhar na Airmax Cargo Budapest	35
DA ESCOLA AO TRABALHO – PETAR ČOP	40
ESTUDANTE DE ENGENHARIA MECÂNICA – DOMAGOJ JURČIĆ	43
O Sucesso Não Apesar do Autismo, mas Precisamente por Causa do Autismo	47
Um Programa de Inclusão Bem-Sucedido na Novo Nordisk	52

William Theviot: «O Pianista Atípico»

Autor: Autism-Europe, Bélgica

William Theviot é um pianista autista conhecido pelo seu excecional talento musical. A sua história é um excelente exemplo de como o ensino e a formação profissional podem ser adaptados às capacidades únicas das pessoas autistas.

O seu percurso foi marcado pela perseverança, pela paixão e pelo apoio que lhe permitiram transformar as suas capacidades numa carreira bem-sucedida e gratificante.

Desde muito cedo, William revelou um talento extraordinário para tocar piano. Reconhecendo as suas capacidades, a família e os mentores deram prioridade a uma formação profissional que desenvolvesse simultaneamente as suas competências musicais e respeitasse as suas necessidades individuais.

Ao longo da sua formação, enfrentou desafios como:

- ansiedade associada às atuações
- sensibilidade sensorial associada ao autismo

Estes desafios foram atenuados através de estratégias adaptadas, incluindo:

- rotinas de treino ajustadas ao seu ritmo
- redução de estímulos avassaladores
- preparação estruturada para atuações públicas

Para além do ensino técnico de música, William também frequentou formação em:

- oratória e apresentação em público
- marca pessoal (personal branding)

O objetivo destas atividades era prepará-lo para:

- entrevistas
- aparições nos meios de comunicação
- comunicação com o público

Ao investir nestas competências adicionais, a sua equipa garantiu que ele pudesse mover-se com confiança no mundo profissional.

O sucesso de William sublinha a importância de reconhecer e desenvolver os talentos naturais das pessoas autistas. A sua história mostra como a formação profissional pode ser concebida não só para desenvolver competências técnicas, mas também para ajudar a superar os desafios humanos e práticos que se colocam no caminho de uma carreira de sucesso.

Pierre Marcantonio: Profissional de Animação e Defensor da Neurodiversidade

Autor: Autism-Europe, Bélgica

Pierre Marcantonio é um especialista em animação autista cuja história mostra como a transparência e as adaptações adequadas podem promover o desenvolvimento profissional e a inclusão no local de trabalho.

O seu percurso profissional é um exemplo de resiliência, competência e promoção ativa da neurodiversidade.

Depois de concluir os estudos de animação em Lyon, Pierre iniciou a sua carreira apresentando o seu portefólio (showreel) a estúdios por toda a França.

A sua:

- atitude proativa
- competência técnica
- dedicação ao trabalho

garantiram-lhe rapidamente um lugar numa equipa de produção.

No início da carreira, o chefe do seu departamento notou alguns dos seus comportamentos e colocou-lhe perguntas sobre eles. Foi então que Pierre decidiu falar abertamente sobre o seu autismo.

Essa abertura mudou completamente as relações profissionais.

Segundo ele próprio, partilhar a informação sobre o diagnóstico funcionou como uma «fórmula mágica», pois:

- melhorou a comunicação
- aumentou a compreensão mútua
- reforçou a colaboração da equipa

Para lidar com os desafios sensoriais num ambiente de estúdio dinâmico, Pierre utiliza estratégias práticas como:

- auscultadores com cancelamento de ruído
- rotinas de trabalho organizadas
- tarefas de trabalho claramente estruturadas

Para além de desenvolver as suas próprias competências profissionais, trabalha ativamente para sensibilizar para a neurodiversidade na indústria da animação e além dela.

Destaca em particular a necessidade de mudanças sistémicas que melhorem a taxa de emprego das pessoas autistas.

Como exemplo positivo, refere organizações como a Orange, que empregam especialistas em neurodiversidade e desenvolvem ativamente práticas inclusivas.

Pierre sublinha a importância de:

- ouvir as necessidades dos trabalhadores
- criar uma cultura de trabalho inclusiva
- compreender as diferenças individuais

A sua experiência mostra que a sensibilização para o autismo pode ter um impacto significativo nas oportunidades das pessoas autistas para aprenderem novas competências e trabalharem com sucesso.

Derrubar Barreiras: O Percurso de uma Família pelo Ensino Profissional e pela Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Autismo – Portugal

Autor: FPDA, Portugal

Este exemplo de boa prática foi partilhado por Patrícia Castanha, secretária administrativa de 27 anos na Federação Portuguesa de Autismo (FPDA), e pelo seu pai, Artur.

Patrícia descreve-se como uma pessoa que consegue conjugar com sucesso profissionalismo e gosto pelo trabalho.

É conhecida pela sua:

- precisão
- organização
- simpatia

Gosta especialmente de trabalhar com documentação e de manter tudo arrumado.

Grande parte da sua satisfação no trabalho está relacionada com o apoio que recebe dos colegas.

Apesar do seu sucesso, Patrícia enfrenta desafios de comunicação.

Refere que por vezes tem dificuldade em:

- compreender a linguagem falada
- exprimir claramente os seus pensamentos
- lidar com palavras desconhecidas

Ainda assim, mostra uma resiliência excecional e continua a progredir profissionalmente.

Ao falar da sua experiência de ensino profissional, Patrícia descreve tanto desafios como sucessos.

Os começos não foram fáceis, sobretudo durante o ensino secundário, quando a inclusão era mais difícil.

Com o tempo, desenvolveu boas relações com os colegas de turma e ganhou um sentimento de pertença.

Uma das suas maiores conquistas foi a aprovação com distinção na prova final de aptidão profissional.

Destaca especialmente a sua professora Elisabeta, que lhe deu apoio contínuo ao longo de todo o processo.

Com muita paciência e empatia, a professora:

- adaptou o processo de aprendizagem
- prestou apoio individualizado
- ajudou durante o trabalho final

Oito anos após terminar a escola, Patrícia considera ter adquirido conhecimentos, competências e experiências valiosas que moldaram o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

A sua história é uma prova sólida de que, com o apoio, a perseverança e as oportunidades adequadas, as pessoas autistas podem construir carreiras de sucesso.

Perspetiva do pai, Artur

A perspetiva de Artur oferece um olhar adicional sobre os desafios e sucessos de apoiar uma pessoa autista ao longo do percurso educativo e da integração no mercado de trabalho.

Segundo ele, o ensino profissional foi uma parte essencial do percurso de Patrícia até ao emprego.

Durante os seus estudos, fez estágios em várias organizações:

- Universidade da Terceira Idade em Benfica
- Ministério da Defesa Nacional de Portugal
- Sport Lisboa e Benfica
- Hotel Excelsior
- Federação Portuguesa de Autismo (FPDA)

Estas experiências permitiram-lhe:

- desenvolver hábitos de trabalho
- adquirir experiência prática
- aumentar a autonomia

Artur destaca especialmente que a comunicação com pessoas diferentes ajudou Patrícia a desenvolver:

- capacidades de resolução de problemas
- competências sociais
- melhor comunicação verbal

Apesar das suas dificuldades de fala, aprendeu a:

- fazer perguntas
- pedir esclarecimentos
- comunicar diariamente no ambiente de trabalho

Um dos maiores desafios foi o chamado «dia seguinte».

Embora muitas organizações estivessem dispostas a receber Patrícia em estágio, apenas a FPDA lhe ofereceu um contrato de trabalho.

Artur considera que um dos grandes problemas sociais é a relutância de muitos empregadores, incluindo parte do setor público, em contratar pessoas autistas.

Vê as razões:

- na falta de compreensão sobre o autismo
- na falta de formação dos empregadores
- nos preconceitos existentes no ambiente de trabalho

Com base em 27 anos de experiência como pai de uma pessoa autista, conclui:

„Não existem soluções milagrosas. A chave do sucesso é um apoio contínuo e direcionado desde a mais tenra idade.“

O seu testemunho sublinha a importância:

- do diagnóstico precoce
- do apoio duradouro
- da compreensão da comunidade
- de uma sociedade inclusiva

e constitui um exemplo sólido de boa prática no domínio do ensino profissional e do emprego de pessoas autistas.

Fortalecer o Sucesso através da Empatia: A Perspetiva de uma Mãe sobre Alunas Autistas no Ensino Profissional – Portugal

Autor: FPDA, Portugal

Este exemplo de boa prática foi partilhado pela mãe de duas jovens portuguesas autistas que frequentam atualmente o ensino profissional (11.º ano).

A mãe descreve as experiências da família ao longo do percurso educativo e terapêutico das filhas, sublinhando o envolvimento constante da família devido à insuficiência do apoio institucional.

Desde muito cedo, as raparigas frequentaram a creche e o pré-escolar, e a mãe adaptou a sua própria carreira profissional para poder estar presente e responder às suas necessidades.

Desafios relacionados com apoios e terapias

O apoio disponibilizado pelo Estado português, como:

- terapia ocupacional
- terapia da fala

era inconsistente.

Por isso, a família teve muitas vezes de financiar por conta própria grande parte dos serviços necessários.

Houve períodos em que a falta de financiamento do Centro de Recursos para a Inclusão (CRI) levou a interrupções na prestação de serviços. Os pais organizaram então protestos e propuseram soluções alternativas para garantir a continuidade do apoio.

A mãe envolveu-se ainda mais, estudando bibliografia especializada e adquirindo materiais pedagógicos, para poder trabalhar ela própria com as filhas em casa durante os períodos sem terapia.

Desenvolvimento da autonomia através da escolaridade

À medida que as filhas avançavam no sistema de ensino, participaram em diversos projetos e workshops centrados no desenvolvimento de:

- competências sociais
- autonomia
- competências profissionais

A escola incentivou ativamente a sua independência.

As alunas participaram elas próprias:

- na procura de estágios
- na organização de atividades
- na orientação profissional

o que contribuiu para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Experiência positiva na escola atual

A mãe destaca especialmente a experiência muito positiva na escola que as filhas frequentam atualmente.

Ao contrário de escolas anteriores, que se centravam sobretudo em cumprir obrigações legais, esta escola adapta ativamente a sua abordagem às necessidades dos alunos.

Segundo ela, a escola cria:

- um ambiente seguro
- uma atmosfera empática
- um sentimento de aceitação

Pequenas adaptações com grande impacto

A flexibilidade da escola manifesta-se em adaptações diárias como:

- mudança de lugar para reduzir distrações
- associação a colegas adequados
- individualização do trabalho de grupo

A mãe sublinha que a escola incentiva o trabalho de grupo, tendo sempre o cuidado de manter expectativas claras e realistas.

Destaca especialmente a importância de uma comunicação precisa:

„O autismo delas não é motivo para evitarem o trabalho de grupo, mas também não se lhes pode exigir competências que ainda não têm. É preciso definir claramente: o que comunicar, como comunicar, quando e com quem.“

Compreensão das reações emocionais

Um dos elementos que a mãe mais valoriza é a forma como os professores reagem aos momentos de crise emocional dos alunos.

Refere o exemplo de uma das filhas que teve uma crise emocional (meltdown).

Em vez de a castigar ou repreender publicamente, a professora deixou-a:

- sair da sala de aula
- ir à casa de banho
- acalmar-se em privado

Desta forma, evitou-se o constrangimento perante os colegas e impediu-se que a situação se agravasse.

„Quando teve um meltdown na semana passada, deixaram-na sair da sala. Isso foi muito bom, porque conseguiu exprimir a sua frustração sem pressão adicional. Se tivesse de ficar na sala, a situação teria ficado muito mais grave.“

Utilizar os interesses da aluna para regular as emoções

A professora aplicou também outra estratégia muito eficaz.

Para ajudar a aluna a acalmar-se, orientou a conversa para os seus interesses:

- estágio profissional
- escrita de histórias
- ilustração

- desenho

A mãe considera que este é um exemplo de excelente prática, pois demonstra:

- humanidade
- empatia
- compreensão dos interesses individuais da aluna

protegendo, ao mesmo tempo, a dignidade da aluna perante os colegas.

Ênfase na aprendizagem prática

A mãe elogia também a abordagem da escola, que dá menos importância aos testes escritos tradicionais e mais aos projetos práticos.

Em vez de decorarem, os alunos trabalham em projetos ligados a situações profissionais reais.

„Na vida real, ninguém vos vai pedir para saberem de cor um livro inteiro sobre arquitetura. Em vez de memorização sem sentido, devíamos fazer um trabalho significativo e prático.“

Promoção da autonomia

A escola desenvolve ativamente a autonomia dos alunos.

Espera-se que os alunos:

- acompanhem sozinhos o seu horário de atividades
- organizem os seus estágios
- assumam responsabilidade por parte das suas próprias obrigações

Professores e coordenadores conversam regularmente com os alunos para compreender as suas necessidades e prestar o apoio adequado.

A mãe elogia especialmente:

- a empatia dos professores
- a abertura à colaboração
- o entusiasmo dos professores que gostam da sua disciplina

A importância do primeiro contacto com a escola

Segundo a mãe, a forma como as filhas foram apresentadas à escola antes da matrícula desempenhou um papel fundamental.

A coordenadora pedagógica pôs de imediato a família em contacto com o responsável pelo programa educativo e apresentou-lhes:

- a escola
- os professores
- o programa educativo

antes da decisão final sobre a matrícula.

A escola organiza também uma «Escola Aberta» todas as quartas-feiras, durante a qual pais e alunos podem:

- visitar a escola
- colocar questões

- conversar com os professores

„Não é uma escola perfeita, mas são precisamente essas pequenas coisas que dão aos pais e aos filhos uma sensação de segurança. Para as minhas filhas, isso foi muito importante, porque a escola lhes parece mais calma, mais familiar e mais segura.“

Conclusão

Este exemplo de boa prática mostra como o sucesso do ensino profissional de alunos autistas assenta:

- na empatia dos professores
- numa abordagem individualizada
- numa comunicação clara
- em adaptações flexíveis
- no respeito pela dignidade dos alunos
- na colaboração com os pais

A experiência desta família portuguesa confirma que pequenas adaptações bem pensadas e uma compreensão genuína das necessidades dos alunos podem ter um grande impacto no seu bem-estar, na sua autonomia e no seu desenvolvimento profissional.

Da Escola ao Emprego – Niklas Schmitt

Autor: Innoversa Factory

Introdução

Este exemplo de boa prática descreve o percurso educativo e profissional de Niklas Schmitt, uma pessoa de 26 anos do espectro do autismo.

A sua história mostra a importância de um diagnóstico atempado, de apoio adequado e de programas educativos adaptados para uma integração bem-sucedida das pessoas autistas no ensino e no mundo do trabalho.

Panorama do percurso educativo

Diagnóstico

Niklas foi diagnosticado com autismo aos 21 anos.

Jardim de infância

Já no jardim de infância notava que era diferente das outras crianças.

Frequentou o pré-escolar porque tinha dificuldades em:

- leitura
- motricidade fina

Ensino básico

O início do ensino básico foi muito difícil devido às dificuldades referidas.

Ao mesmo tempo, revelava um talento notável para a matemática.

Após dois anos de escolaridade, foi-lhe diagnosticada dislexia, que mais tarde se veio a revelar incorreta.

Já em idade escolar precoce foi vítima de bullying.

Ensino secundário

As experiências negativas do ensino básico tiveram consequências graves para a sua saúde mental.

Desenvolveu uma depressão grave que, em certos períodos, foi tão séria que tentou suicidar-se.

Ao longo da escolaridade mudou de escola várias vezes.

Frequentou:

- Realschule (escola secundária geral alemã)
- Hauptschule (escola de orientação profissional)
- uma escola secundária integrada

Em muitos locais o bullying continuou presente, e sentia também que os conteúdos letivos não representavam um desafio suficiente para as suas capacidades.

Acabou por concluir a escola integrada com um resultado satisfatório.

Percurso profissional

Depois de terminar a escola, procurou durante muito tempo um emprego adequado. Nesse período trabalhou em vários locais, mas nenhum emprego durou mais de um ano.

Devido à depressão, decidiu procurar ajuda especializada.

Foi então que conheceu uma pessoa com conhecimentos sobre autismo, que o encaminhou para um especialista.

Durante o processo de diagnóstico, recebeu finalmente o diagnóstico correto: autismo.

Preparação profissional

Após o apoio terapêutico, integrou um programa de preparação profissional para o emprego (BVB), com o apoio do serviço público de emprego alemão.

Embora esperasse um progresso maior, o programa não correspondeu totalmente às suas necessidades.

Formação profissional

Mais tarde, iniciou a formação para a profissão de programador de aplicações (Application Developer) na instituição SRH, em Neckargemünd.

Ali sentiu, pela primeira vez, que tinha:

- apoio adequado
- compreensão do ambiente
- acesso a especialistas com conhecimentos sobre autismo

Paralelamente à formação, encontrou também terapeutas que o ajudaram no seu desenvolvimento.

Emprego

Depois de concluir a formação, foi contratado pela empresa Innoversa Factory, onde já desde o segundo ano de formação tinha realizado estágio.

Hoje trabalha numa área que lhe interessa e onde pode utilizar as suas competências.

Está satisfeito com o seu trabalho e contribui com sucesso para a equipa.

Conclusões e recomendações

O percurso de vida de Niklas mostra claramente a importância:

- de um diagnóstico atempado
- de apoio especializado de qualidade
- de programas educativos adaptados

A sua experiência confirma que a deteção precoce das dificuldades pode ajudar a desenvolver potencial, como as suas capacidades matemáticas excecionais.

Ao mesmo tempo, a sua história alerta para as consequências graves:

- de diagnósticos incorretos

- do bullying
- da falta de apoio

que podem afetar negativamente a educação, a saúde mental e o desenvolvimento profissional.

Recomendações

1. Diagnóstico precoce e preciso

Os especialistas devem estar atentos a sinais de diferenças no desenvolvimento neurológico já na idade pré-escolar.

O rastreio precoce, as avaliações detalhadas e as reavaliações regulares permitem um apoio atempado.

2. Sistemas de apoio holísticos

As instituições de ensino devem oferecer não só apoio académico, mas também apoio:

- emocional
- psicológico
- social

O acesso a aconselhamento, terapia e mentoria pode prevenir o desenvolvimento de dificuldades psicológicas graves.

3. Planos de aprendizagem individualizados

As escolas e instituições de ensino devem adaptar os seus métodos a cada aluno.

É necessário:

- desenvolver as áreas de força
- prestar apoio nas áreas mais difíceis
- manter a motivação para aprender

4. Prevenção do bullying

Criar uma cultura de inclusão exige:

- protocolos claros contra a violência
- formação de professores
- sensibilização dos colegas

Um ambiente deste tipo aumenta a segurança e a qualidade de vida dos alunos.

5. Apoio na transição entre a escola e o trabalho

É importante garantir:

- orientação profissional
- estágios
- apoio na procura de emprego
- mentoria no local de trabalho

Estas atividades aumentam a possibilidade de um emprego bem-sucedido e duradouro.

6. Colaboração intersectorial

A colaboração contínua entre:

- professores
- profissionais de saúde
- serviços de emprego
- famílias

permite a continuidade do apoio ao longo de todas as fases da vida.

Da Escola ao Emprego – Rasiel Moser

Autor: Innoversa Factory

Introdução

Este exemplo de boa prática descreve o percurso educativo e profissional de Rasiel Moser, uma pessoa de 21 anos do espectro do autismo.

A sua história mostra o quanto a qualidade do apoio, a compreensão do ambiente e a acessibilidade do sistema de ensino podem influenciar a vida de uma pessoa autista.

Panorama do percurso educativo

Diagnóstico

Rasiel recebeu o diagnóstico de autismo aos 10 anos.

Jardim de infância

No jardim de infância foi colocado num grupo com crianças mais novas.

Já nessa altura era frequentemente isolado dos colegas e excluído das atividades em grupo.

Viveu experiências semelhantes no grupo pré-escolar.

Ensino básico

O diretor da escola não mostrou grande interesse pelas suas necessidades nem tinha informação suficiente sobre a sua condição.

Durante o ensino básico, Rasiel foi vítima de:

- bullying
- abuso físico
- isolamento social

Estava frequentemente sozinho e afastado dos colegas.

Escola especial

Mais tarde foi matriculado numa escola para alunos com necessidades educativas especiais.

Ali foi avaliado como um aluno com dificuldades de aprendizagem.

No entanto, os conteúdos letivos estavam muito abaixo das suas reais capacidades.

Por isso, sentia-se:

- subestimado
- incompreendido
- desinteressado

e as aulas eram-lhe extremamente aborrecidas.

Ensino secundário

O ensino secundário representou um ponto de viragem na sua educação.

Ali conheceu uma professora com bons conhecimentos sobre autismo.

Ela deu-lhe apoio contínuo ao longo de toda a escolaridade e ajudou-o a concluir os estudos com sucesso.

Pela primeira vez, encontrou colegas que não o excluíam socialmente.

Sentiu-se aceite e tornou-se parte da comunidade escolar.

Isso teve um impacto positivo significativo na:

- sua autoconfiança
- competências sociais
- sentimento de pertença

Percurso profissional

Após a escola, o serviço de emprego recomendou-lhe a participação num programa de preparação profissional (BvB).

Embora o programa devesse ajudá-lo a entrar no mercado de trabalho, Rasiel não o considerou particularmente útil para o seu desenvolvimento.

Depois disso, iniciou uma aprendizagem para a profissão de especialista em TI para desenvolvimento de aplicações (Application Development Specialist).

Experiências positivas durante a aprendizagem

No primeiro ano de formação, teve um mentor que lhe deu um apoio excecional.

O mentor:

- ajudou-o a aprender
- organizou formação prática
- demonstrou compreensão e apoio

Foi também muito bem acolhido pelos colegas de curso, criando-se um ambiente de amizade.

Graças a isso, sentiu-se seguro e motivado.

Problemas devido à mudança de pessoal

No segundo ano de aprendizagem houve mudança de mentor e de parte do pessoal.

Após essa mudança, o apoio praticamente desapareceu.

O seu autismo deixou de ser tido em conta, e as adaptações necessárias deixaram de ser aplicadas.

Ao mesmo tempo, as relações entre os colegas de turma também mudaram, o que dificultou ainda mais a situação.

A consequência foi uma diminuição da qualidade da experiência educativa e um aumento da sensação de insegurança.

Chegada à SRH

Rasiel decidiu transferir-se para a instituição SRH, onde entrou diretamente para o segundo ano do programa de formação.

Logo após a chegada, voltou a receber o apoio adequado.

Na SRH:

- os professores tinham experiência com autismo
- os mentores compreendiam as suas necessidades
- as adaptações estavam disponíveis

Recebeu também uma nova oportunidade de formação prática.

Situação atual

Hoje, Rasiel sente-se muito bem no seu ambiente educativo.

Valoriza especialmente:

- a aceitação por parte da turma
- o apoio dos professores
- a compreensão dos mentores

Frequenta atualmente o terceiro ano da aprendizagem e está satisfeito com o seu percurso educativo.

Ao mesmo tempo, é estagiário de longa data na empresa Innoversa Factory, onde adquire experiência de trabalho real.

Conclusões

As experiências de Rasiel mostram a grande influência que os seguintes fatores podem ter no desenvolvimento de uma pessoa autista:

- inclusão ou exclusão da comunidade
- apoio dos professores
- compreensão dos empregadores
- continuidade das adaptações

As suas experiências precoces de exclusão no jardim de infância e no ensino básico afetaram negativamente:

- o desenvolvimento social
- a autoconfiança
- o sentimento de pertença

Ao mesmo tempo, uma avaliação errada das suas capacidades levou a um ambiente educativo que não correspondia ao seu verdadeiro potencial.

Por outro lado, a experiência com uma professora especializada no secundário mostrou como uma única pessoa formada e apoiante pode mudar o percurso de vida de um aluno.

É também evidente que o apoio não deve depender de indivíduos, devendo antes estar sistematicamente integrado no processo educativo e laboral.

A mudança de mentor durante a aprendizagem causou perda de apoio e dificuldades adicionais, o que sublinha a importância da continuidade das adaptações.

A transição bem-sucedida de Rasiel para a SRH demonstra o valor de instituições especializadas que compreendem as necessidades das pessoas autistas e conseguem garantir:

- adaptações adequadas
- apoio especializado
- um ambiente inclusivo

A sua história confirma que as pessoas autistas podem realizar todo o seu potencial quando têm acesso a compreensão, apoio de qualidade e uma comunidade acolhedora.

Katarina e o Seu Pai

Autor: Escola Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod

Katarina é uma jovem autista de 15 anos, com um grau de incapacidade reconhecido de nível quatro, e é a mais nova de três irmãs.

Este ano, matriculou-se numa escola profissional para a profissão de ajudante de cozinha e pastelaria, com o apoio de uma assistente que a acompanha ao longo da escolaridade.

Percurso de vida

Pouco tempo depois de um parto sem complicações, Katarina sofreu uma hipoxia grave (falta de oxigénio), tendo sido internada em cuidados intensivos. As consequências desta situação incluíram várias dificuldades de desenvolvimento, entre as quais o autismo.

O seu pai tem também, na família, um parente adulto autista não-verbal.

Katarina evita ativamente estímulos sensoriais e pertence ao grupo de crianças que utilizam a abordagem Gestalt Language Processing (GLP) para a aquisição da linguagem. Utiliza competências linguísticas entre os níveis 1 e 4, apresenta ecolalia e, por vezes, usa frases espontâneas com numerosos erros gramaticais e troca de pronomes.

Período do jardim de infância

Quando Katarina tinha três anos, os pais começaram a falar com jardins de infância.

Nem todos os jardins de infância estavam dispostos a aceitar a criança depois de conhecerem o diagnóstico, pelo que os pais escolheram um jardim de infância onde tinham a certeza de que Katarina seria bem aceite e bem cuidada.

No início, frequentava o jardim de infância apenas ocasionalmente, cerca de duas horas por dia.

- durante um ano teve uma assistente
- durante um ano foi o pai quem esteve com ela no jardim de infância
- no último ano não frequentou o jardim de infância, porque era mais simples para o pai cuidar dela em casa

Nesse período, os terapeutas trabalharam sobretudo com os pais.

Foram aplicadas:

- terapia ABA
- terapia Floortime

Mais tarde, a família optou pela abordagem Son-Rise.

Os pais notaram que Katarina era muito mais feliz quando controlava ela própria o desenrolar da brincadeira, pelo que decidiram seguir os seus interesses e participar nas atividades que ela escolhia.

O pai destaca que precisou de muito tempo para aceitar esta forma de trabalhar e para se adaptar ao nível de funcionamento de Katarina.

Ensino básico

Katarina entrou na escola um ano mais tarde, o que não representou um problema de maior, uma vez que nasceu no início do ano.

A escola permitiu que o pai estivesse presente nas aulas com ela.

Nos primeiros três anos, foi precisamente o pai quem desempenhou o papel de assistente dela.

Isso deu-lhe uma visão sobre:

- o funcionamento do sistema escolar
- o trabalho da turma especial
- a integração parcial dos alunos com dificuldades

Como a turma incluía alunos do 1.º ao 8.º ano, teve oportunidade de acompanhar tanto os conteúdos letivos como os métodos de trabalho.

No final do 3.º ano, a escola pediu uma nova avaliação do programa educativo, após a qual Katarina foi transferida para outra escola, para uma turma especial.

Aí teve uma assistente financiada pela câmara municipal. As assistentes mudavam com frequência, pelo que trabalhou quase todos os anos com uma pessoa diferente.

No 5.º ano foi realizada uma nova avaliação, mas decidiu-se que continuaria a escolaridade na mesma escola até ao final do ensino básico.

Escolha do ensino profissional

Na escolha da escola profissional, os pais investigaram cuidadosamente todas as opções e escolheram uma profissão relacionada com os interesses de Katarina.

Antes da matrícula, visitaram a escola e conversaram com o pessoal.

Durante as férias de verão, o pai organizou visitas à escola com Katarina, para que se fosse familiarizando gradualmente com o novo ambiente.

O papel fundamental da diretora de turma

A diretora de turma é, de formação, pedagoga social/reabilitadora educacional, e teve um papel decisivo no processo de preparação para a escola profissional.

Ela:

- organizou a adaptação de Katarina à nova escola
- informou os restantes professores sobre as suas necessidades
- colaborou com os professores na adaptação das tarefas
- acompanhou regularmente o seu progresso
- aconselhou os pais

Os pais destacam que o apoio dela foi extremamente importante tanto para a aluna como para a família.

Ensino prático

A escola dispõe de cozinha própria, onde Katarina realiza o ensino prático.

No início mostrava resistência em realizar as tarefas, mas a situação foi melhorando gradualmente.

Dia após dia, mostra um interesse crescente pela sua futura profissão.

Processo de aprendizagem e intervenções do pai

Já entre os dois e os três anos, Katarina começou a mostrar interesse por letras e números.

Aprendeu-os observando as matrículas dos automóveis.

Não começou a ler espontaneamente, mas sim através de um método visual simples.

Os pais mostravam-lhe cartões com palavras escritas e liam-nas em voz alta ao mesmo tempo.

Desta forma, aprendeu a ler ainda antes de entrar na escola.

No entanto, a compreensão do que lia era-lhe muito mais difícil e continua a ser um desafio até hoje.

Mais tarde verificou-se que Katarina é hiperlética, uma condição que, nessas crianças, está frequentemente associada a dificuldades de aprendizagem adicionais.

Colaboração com especialistas internacionais

O pai colabora há anos com Ellen Doman, da organização norte-americana National Association for Child Development.

Ela acompanha o desenvolvimento de Katarina e propõe à família atividades e tarefas de desenvolvimento.

Na opinião do pai, o ensino em casa deveria ser permitido, desde que sujeito a acompanhamento regular do progresso por parte das instituições competentes.

Aprendizagem visual e jogos de computador

Para estimular a aprendizagem, a família apostou:

- em métodos visuais
- no desenvolvimento da memória visual
- em canções infantis
- em música

Katarina tem dificuldade em manter ciclos de comunicação e raramente consegue manter mais de três trocas comunicativas consecutivas.

Como o pai é especialista em informática, apercebeu-se cedo de que a aprendizagem visual podia ser realizada de forma muito eficaz através de jogos de computador.

Como os jogos existentes não satisfaziam as necessidades de Katarina, decidiu desenvolver ele próprio jogos educativos.

Jogos educativos

Após vários anos de investigação, desenvolveu um sistema de jogos digitais adaptado à forma de aprendizagem de Katarina.

Os jogos:

- funcionam em computador ou tablet

- assemelham-se a fichas de trabalho escolares
- facilitam a correção de erros
- utilizam imagens e cores de melhor qualidade
- incluem conteúdos multimédia

Como motivação, são utilizados:

- vídeos
- canções
- conteúdos visuais

Servem também para o desenvolvimento da linguagem e da comunicação.

Os jogos foram desenvolvidos em HTML e JavaScript e são:

- de código aberto
- gratuitos
- facilmente adaptáveis às necessidades individuais

Existem três tipos básicos de jogos, e o conteúdo varia consoante os objetivos de aprendizagem.

Katarina utiliza-os duas vezes por dia, uma hora de cada vez.

O principal objetivo destas atividades é estimular o desenvolvimento cognitivo num ambiente seguro e previsível.

Comunicação e socialização

O pai refere que Katarina nunca teve problemas significativos com outras crianças.

Durante os primeiros três anos, os colegas comunicavam com ela sobretudo através dele.

Algumas crianças iam a casa deles, ou brincavam juntas fora da escola, mediante acordo entre os pais.

A família considera muito importante proporcionar à criança o maior número possível de oportunidades de socialização, enquanto ela mostrar interesse por elas.

Colaboração com os professores

Os professores mostraram interesse e vontade de trabalhar com Katarina.

No entanto, o pai destaca que, devido à sobrecarga de conteúdos letivos, grande parte do apoio acaba muitas vezes por recair sobre as assistentes.

Na sua opinião, as características mais importantes dos professores que trabalham com alunos autistas são:

- paciência
- capacidade de reconhecer os interesses do aluno
- foco nos seus pontos fortes

Considerações finais

Este exemplo constitui uma boa prática bem-sucedida devido a vários elementos-chave:

1. Apoio incondicional da família ao longo de todo o percurso educativo.

2. A capacidade inovadora do pai, que desenvolveu jogos educativos adaptados para Katarina e outras pessoas do espectro do autismo.
3. Planeamento e preparação atempados das transições entre níveis de ensino.
4. Colaboração ativa da escola, especialmente da diretora de turma, que coordenou a adaptação.
5. Colaboração de todos os intervenientes no melhor interesse da aluna.

Embora Katarina tenha apenas iniciado o ensino profissional, os pais, a escola e os especialistas acreditam no seu desenvolvimento profissional bem-sucedido.

POGLED – Associação para o Autismo

Autor: Escola Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod

A POGLED – Associação para o Autismo é uma organização não-governamental croata dedicada a apoiar pessoas do espectro do autismo e as suas famílias.

A sede da associação situa-se em Nedelišće, no condado de Međimurje, e presta atualmente apoio a cerca de 85 utentes com idades entre os 2 e os 27 anos.

A associação existe desde junho de 2009.

A sua missão fundamental é:

- sensibilizar para o autismo
- apoiar as famílias
- melhorar a qualidade de vida das pessoas do espectro do autismo
- promover uma sociedade inclusiva

Defesa de direitos e sensibilização

A POGLED trabalha ativamente para aumentar a compreensão sobre o autismo na comunidade local.

Os principais objetivos são:

- reduzir o estigma
- promover a aceitação da diversidade
- desenvolver comunidades inclusivas

Através de atividades públicas e da colaboração com instituições locais, procura aumentar a visibilidade das necessidades das pessoas do espectro do autismo.

Apoio às famílias

A associação presta apoio prático e emocional às famílias que enfrentam os desafios do autismo.

Isto inclui:

- aconselhamento
- informação
- partilha de experiências
- encaminhamento para serviços de apoio adequados

É dado especial destaque à criação de uma rede de entreajuda entre pais.

Apoio educativo

A POGLED organiza programas educativos e de desenvolvimento adaptados às necessidades das pessoas do espectro do autismo.

O objetivo é garantir:

- apoio adequado
- uma abordagem individualizada
- o desenvolvimento do potencial de cada utente

Workshops e formações

A associação organiza regularmente formações para:

- pais
- tutores
- professores
- técnicos especializados
- outros profissionais

Os temas incluem:

- diagnóstico do autismo
- estratégias de comunicação
- abordagens comportamentais
- desenvolvimento de competências sociais
- métodos de apoio à aprendizagem

Serviços terapêuticos

A POGLED disponibiliza acesso a diversas terapias adaptadas às necessidades individuais dos utentes:

- terapia da fala
- terapia ocupacional
- terapia comportamental

Integração social e tempos livres

A associação organiza inúmeras atividades centradas na:

- socialização
- recreação
- ocupação de qualidade dos tempos livres

O objetivo é desenvolver:

- competências sociais
- autoconfiança
- sentimento de pertença à comunidade

É dada especial atenção à criação de um ambiente onde os utentes se sintam aceites e seguros.

Desenvolvimento de competências sociais básicas

Os utentes aprendem competências do dia a dia como:

- esperar a vez
- seguir instruções
- trabalhar de acordo com regras estabelecidas
- colaborar com os outros

Estas atividades constituem uma preparação importante para a escola, o trabalho e a vida quotidiana.

Programas desportivos

A POGLED considera que a atividade física e a inclusão social são partes importantes do desenvolvimento das pessoas autistas.

Por isso, foi desenvolvido um rico programa recreativo.

Futsal

Uma das atividades é o futsal.

Nos últimos cinco anos, os utentes participam na «Super močna liga» (Superliga Poderosa), organizada pela Academia da Vida Saudável (Akademija zdravog življenja).

No âmbito deste programa, participam em torneios quatro vezes por ano.

Judo

O judo despertou um interesse particular entre os utentes.

Embora seja um desporto de contacto, verificou-se que ajuda muitas crianças a superar dificuldades relacionadas com o contacto físico.

Por isso, o judo tem também um valor de reabilitação.

Os utentes:

- fazem exames de faixa
- participam em competições
- desenvolvem autoconfiança e autocontrolo

Natação

O programa de natação está disponível para:

- as crianças
- os membros das suas famílias

A natação contribui para:

- a saúde física
- a regulação sensorial
- o lazer

Bowling

O bowling tornou-se, nos últimos anos, uma das atividades mais populares.

A associação tem a sua própria liga de bowling, que dura entre quatro e seis meses, findos os quais é proclamado um vencedor.

Planos futuros

A POGLED planeia também introduzir o andebol como nova atividade desportiva.

A associação considera que as crianças autistas estão muitas vezes insuficientemente incluídas na educação física escolar e que é importante proporcionar-lhes oportunidades adicionais para desenvolver competências motoras e ter uma vida saudável.

Programa musical

Os utentes da associação formaram espontaneamente a sua própria banda musical.

A banda não surgiu como um projeto planeado, mas sim como resultado de workshops de música, durante os quais se destacaram espontaneamente alguns talentos.

Hoje, atuam em:

- aniversários da associação
- eventos públicos
- manifestações da comunidade

Apoio ao ensino inclusivo

A POGLED colabora ativamente com instituições de ensino para ajudar à inclusão de crianças autistas em creches e escolas do ensino regular. O apoio inclui a disponibilização de assistentes que ajudam as crianças no seu funcionamento diário e no acompanhamento das aulas.

Assistentes nas escolas

Nos últimos nove anos, a associação tem disponibilizado assistentes em escolas regulares através de um programa do Ministério da Ciência e da Educação.

Assistentes nas creches

A POGLED é uma das fundadoras da aliança Prvi korak (Primeiro Passo).

Através deste programa, disponibilizam assistentes para crianças com dificuldades em creches.

O programa foi lançado há cinco anos, e a associação esteve entre as primeiras organizações na Croácia a prestar este tipo de apoio.

O financiamento é assegurado por:

- cidades
- municípios
- unidades de autarquia local

onde vivem os utentes.

Projetos e financiamento

A POGLED é muito ativa na execução de projetos nacionais e europeus.

Todos os anos participam, em média, em 5 a 8 projetos.

Planeiam envolver-se em:

- programas Interreg
- projetos Erasmus+

O financiamento é obtido através de:

- fundos nacionais
- ministérios
- comunidade local

- empresários
- atividades de projeto

Projeto de microvegetais e emprego de jovens autistas

A associação recebeu recentemente financiamento através do programa «Ostavi dobar trag» («Deixa um bom rasto»), lançado pelo Erste Bank em colaboração com várias fundações.

O objetivo do projeto é:

- aumentar a sustentabilidade financeira das associações
- desenvolver o emprego de pessoas do espectro do autismo

O plano inclui o cultivo de microvegetais (microgreens) como atividade laboral para jovens autistas.

No início de 2025 está previsto o apetrechamento do espaço de trabalho, seguindo-se o início da produção.

O financiamento de salários e encargos está previsto através de:

- uma campanha de crowdfunding
- o Instituto Croata de Emprego
- o Centro de Reabilitação Profissional

Mentoria para empregadores

A associação está ciente de que o emprego de pessoas autistas fora da própria associação é, muitas vezes, muito exigente.

Por isso, planeiam desenvolver um programa de mentoria para empregadores.

Os objetivos do programa incluem:

- a adaptação de processos de trabalho
- a formação de empregadores
- o apoio durante o processo de contratação
- a promoção das vantagens de contratar pessoas autistas

Representantes da associação estariam presentes no local de trabalho durante o período inicial, para facilitar a adaptação tanto do trabalhador como do empregador.

Conclusão

A POGLED – Associação para o Autismo representa um interveniente extremamente importante na comunidade croata de pessoas do espectro do autismo.

Através da sua ação, a associação liga:

- apoio às famílias
- educação
- serviços terapêuticos
- desporto
- inclusão social
- emprego

A sua abordagem integral, centrada na pessoa e no seu potencial, torna-a um exemplo de boa prática na Croácia e além-fronteiras.

Através da defesa de direitos, da educação e do desenvolvimento de programas inovadores, a POGLED mostra como uma comunidade inclusiva pode contribuir ativamente para uma melhor qualidade de vida das pessoas autistas e das suas famílias.

Boa Prática na Hungria: Colaborador Administrativo na Toyota

Autor: Learn Virtual Europe



Balázs Dénes é uma pessoa autista que, com o apoio da associação Aura, encontrou emprego na Toyota Financial Plc., na Hungria.

Antes de trabalhar na Toyota, tinha trabalhado na área da saúde e numa organização sem fins lucrativos. As tarefas que então desempenhava eram psicologicamente muito exigentes e representavam para ele uma fonte significativa de stress.

Com a entrada na Toyota, a sua situação mudou substancialmente.

Balázs afirma que se sente:

- apoiado
- aceite
- seguro

Colabora muito bem com os colegas e participa com gosto em atividades conjuntas, como as festas de Natal.

„Recomendaria a Toyota a toda a gente, porque é uma empresa estável, com uma longa tradição, um ambiente de trabalho agradável e excelentes colegas.“

Perspetiva do diretor da Toyota Financial Hungary



Tudo começou quando a Toyota International incluiu nos seus objetivos estratégicos:

- diversidade
- igualdade
- inclusão

A direção da filial húngara começou a pensar em como pôr estes objetivos em prática.

Por mero acaso, o diretor entrou em contacto com a associação AURA, uma organização que apoia pessoas com deficiência.

Ao planear a contratação, decidiram envolver toda a equipa no processo de decisão.

Como uma das colaboradoras tem um filho autista, os funcionários sentiram uma ligação pessoal ao tema e apoiaram a ideia de contratar uma pessoa autista.

Um desafio partilhado por toda a empresa

O diretor sublinha:

„Foi uma jornada partilhada e um desafio partilhado.“

Não queria que a responsabilidade pela inclusão do colaborador autista recaísse apenas sobre a direção ou o departamento de recursos humanos.

Toda a empresa devia acolher o novo colega e participar ativamente na sua integração.

O resultado foi muito positivo.

Segundo o diretor, a inclusão de Balázs reforçou ainda mais a coesão da pequena equipa de cerca de vinte colaboradores.

Adaptações no local de trabalho

A Toyota analisou cuidadosamente quais as atividades de trabalho mais adequadas às capacidades de Balázs.

Foram aplicadas adaptações simples, mas eficazes:

- trabalha sempre na mesma secretária
- utiliza sempre o mesmo posto de trabalho
- está encarregue de tarefas estruturadas e repetitivas
- é exposto a um número mínimo de mudanças inesperadas

Esta forma de trabalhar permitiu-lhe adaptar-se mais depressa e sentir-se seguro.

O diretor destaca que, com o tempo, se veio a verificar que Balázs é capaz de muito mais do que inicialmente se esperava e que, no futuro, poderão confiar-lhe tarefas mais criativas, naturalmente com o seu consentimento.

Impacto no ambiente de trabalho

Segundo o diretor, o feedback dos colaboradores foi exclusivamente positivo.

Balázs tornou-se um membro da equipa em pé de igualdade, e a sua presença teve um efeito positivo em toda a organização.

O diretor conclui:

„A Toyota Financial Zrt. tornou-se uma empresa maior, melhor e mais forte graças ao Balázs.“

Perspetiva da diretora financeira adjunta



A associação Aura enviou uma lista de potenciais colaboradores, após o que os candidatos foram convidados para entrevistas.

Balázs causou uma impressão muito positiva durante a entrevista e foi selecionado para o cargo de administrativo.

Superar preconceitos

Virág admite com sinceridade:

„O mais difícil para mim foi superar os meus próprios medos.“

Preocupava-se com a possibilidade de não conseguir explicar as tarefas de forma suficientemente clara.

No entanto, rapidamente percebeu que Balázs:

- aprende depressa
- executa bem as tarefas
- demonstra um elevado grau de responsabilidade

Com o tempo, começaram a confiar-lhe tarefas mais complexas do que inicialmente previsto.

Mudança de atitudes entre os colaboradores

Virág destaca que muitas pessoas têm ideias pré-concebidas sobre o autismo.

A colaboração com Balázs mudou essas perceções.

Através do trabalho diário, aprendeu muito mais sobre os desafios e as capacidades das pessoas autistas e desenvolveu mais:

- empatia
- abertura
- compreensão

Conclui:

„Colaboradores como este têm um impacto muito positivo no ambiente de trabalho. Tornam as pessoas mais abertas e mais recetivas.“

Lições deste exemplo de boa prática

O exemplo de Balázs Dénes e da Toyota mostra que o emprego bem-sucedido de pessoas autistas não exige adaptações complexas ou dispendiosas.

Os elementos-chave do sucesso foram:

1. Apoio da direção e de toda a equipa.
2. Colaboração com uma organização especializada em autismo.
3. Adaptação do local de trabalho às necessidades individuais do colaborador.
4. Tarefas claramente definidas e estruturadas.
5. Comunicação aberta e formação dos colaboradores.
6. Foco nas capacidades e não nas limitações.

Este exemplo mostra que a inclusão de pessoas autistas beneficia não só o colaborador, mas também a organização, que se torna mais aberta, mais diversa e mais forte.

András e Ádám Começam a Trabalhar na Airmax Cargo Budapest

Autor: Learn Virtual Europe



Este exemplo de boa prática apresenta a contratação bem-sucedida de dois jovens autistas, András e Ádám, na empresa de logística Airmax Cargo Budapest, na Hungria.

A sua história mostra como a abertura de um empregador, o apoio da organização Aura e um ambiente de trabalho bem preparado podem criar as condições para uma contratação bem-sucedida e uma inclusão duradoura de pessoas autistas no mercado de trabalho.

Início da iniciativa

Perspetiva da responsável de recursos humanos



A ideia foi proposta pela colega Marcsi, que tem uma ligação pessoal ao tema do autismo.

A proposta foi muito bem recebida pelos colaboradores.

Segundo ela:

- a equipa é aberta e tolerante
- a equipa é composta sobretudo por colaboradores mais jovens

- os colaboradores ajudaram ativamente na integração dos novos colegas

Não houve dificuldades de maior durante a inclusão, e ambos os colaboradores desempenharam as suas tarefas com grande sucesso.

Tarefas de trabalho

András e Ádám foram contratados para funções administrativas.

O seu trabalho aliviou significativamente a carga da equipa operacional da empresa.

Estão encarregues de:

- documentação administrativa
- organização de dados
- organização de registos comerciais
- outras tarefas de escritório estruturadas

A responsável destaca que ambos demonstraram um elevado nível de responsabilidade e dedicação.

„Toda a gente quer ser útil e contribuir para o trabalho. Estes dois colegas cumprem plenamente essas expectativas.“

Integração na comunidade de trabalho

Segundo a responsável de recursos humanos, András e Ádám tornaram-se rapidamente parte da equipa.

Descreve-os como:

- alegres
- abertos
- pessoas interessantes

acrescentando, em tom de brincadeira, que ambos gostam especialmente de doces.

Sublinha que:

- cumprem todas as tarefas com rigor
- colaboram bem com os colegas
- têm um impacto positivo no ambiente de trabalho

Para os colaboradores da Airmax Cargo, trabalhar com pessoas que vivenciam o mundo de forma diferente é uma experiência valiosa e uma oportunidade de aprendizagem.

Perspetiva da mentora Mariá Mentes



Nos anos anteriores, a empresa contratava estudantes-trabalhadores para tarefas administrativas.

Após a saída de um estudante, surgiu a necessidade de um novo colaborador, e a empresa contactou a organização Aura.

Pediram à organização que recomendasse um candidato que:

- pudesse trabalhar num ambiente de escritório tranquilo
- lidasse bem com tarefas rotineiras
- não ficasse sobrecarregado com processos de trabalho dinâmicos

Foi assim que conheceram Ádám.

O desenvolvimento de Ádám no local de trabalho

No início, a mentora teve de preparar descrições de procedimentos muito detalhadas.

Acompanhou regularmente o seu progresso e deu esclarecimentos adicionais.

Ao fim de poucos meses, Ádám dominava por completo as suas tarefas.

Continuam a ter reuniões semanais, durante as quais revêem juntos o calendário de atividades, mas hoje funcionam sobretudo como apoio à organização do trabalho, já que consegue executar a maior parte das tarefas de forma autónoma.

A contratação de András

Após a experiência bem-sucedida com Ádám, surgiu uma nova necessidade no armazém.

A empresa precisava de rever e organizar documentos e objetos que estavam há anos guardados no armazém.

Voltaram a contactar a Aura e contrataram András.

A mentora destaca que András é diferente de Ádám.

Ao contrário dele:

- não precisa de tarefas detalhadamente estruturadas
- compreende rapidamente o que é preciso fazer
- organiza sozinho o seu trabalho

Depois de trabalhar com ele no armazém, concluiu que ambos estão muito bem ajustados às suas funções:

- Ádám no escritório administrativo
- András no ambiente de armazém

A única preocupação da mentora era que não trabalhassem em excesso sem descanso, pois ambos revelam grande dedicação ao trabalho.

Informar a equipa

Antes da sua chegada, a mentora enviou um e-mail a todos os colaboradores a explicar que a equipa iria receber dois novos colegas, cujo comportamento poderia ser um pouco diferente do habitual.

Pedi aos colaboradores que dirigissem quaisquer dúvidas ou preocupações a ela própria, e não diretamente aos novos colegas.

O resultado foi muito positivo.

Não foi recebida uma única reclamação.

Pelo contrário, os colaboradores descreveram András e Ádám como:

- trabalhadores
- prestáveis
- membros úteis da equipa

Um colega chegou mesmo a dizer que esperava que a mentora «fosse um dia para o céu», por ter trazido colaboradores tão bons para a empresa.

A experiência de András Szabó



Começou a trabalhar no final de setembro, organizando documentos antigos no armazém.

Mais tarde recebeu tarefas adicionais, como:

- destruição de documentação com uma trituradora de papel
- montagem de gaiolas de transporte para animais

„Há anos que não trabalhava e pensava que talvez não servisse para nada. Agora sei que não é verdade.“

Acrescenta que hoje tem:

- um emprego estável
- novas perspetivas de vida
- rendimento próprio

o que mudou significativamente a sua visão do futuro.

A experiência de Ádám Harstein



Valoriza especialmente a disponibilidade dos colegas para o ajudar sempre que precisa de esclarecimentos adicionais.

Refere que o emprego lhe trouxe uma mudança importante:

- uma rotina diária regular
- um horário organizado
- um maior sentido de propósito

Apesar de ter concluído um curso de Geografia, considera que o emprego estável lhe dá satisfação e um sentimento de realização pessoal.

Conclusão

O exemplo da Airmax Cargo Budapest mostra que a integração bem-sucedida de colaboradores autistas depende de vários fatores-chave:

1. Abertura e preparação do empregador.
2. Colaboração com organizações especializadas, como a Aura.
3. Individualização das tarefas de trabalho.
4. Apoio de mentoria durante a adaptação.
5. Uma cultura organizacional positiva.
6. Foco nas capacidades e no potencial dos colaboradores.

As experiências de András e Ádám confirmam que o apoio adequado pode aumentar significativamente a autonomia, a qualidade de vida e o sucesso profissional das pessoas autistas.

DA ESCOLA AO TRABALHO – PETAR ČOP

Autor: Udruga STRUKA (Associação STRUKA)

Introdução

Neste exemplo de boa prática, percorre-se o percurso educativo de Petar Čop, um jovem de dezoito anos do espectro do autismo, e a forma como a sua família lhe conseguiu um emprego.

O objetivo é mostrar, por um lado, como, com a ajuda da comunidade local, o entusiasmo, a atividade e o apoio da família e das instituições de ensino, é possível encontrar um caminho para o emprego de pessoas do espectro do autismo. Por outro lado, pretende-se assinalar que determinadas disposições legais relativas ao emprego impedem as pessoas do espectro do autismo de conseguirem emprego e de se tornarem trabalhadoras independentes.

Panorama do percurso educativo

Diagnóstico

A Petar foi diagnosticado autismo aos 4 anos e meio, quando começou a dizer as primeiras palavras e já frequentava o jardim de infância.

Jardim de infância

Petar entrou no jardim de infância antes de lhe ser diagnosticado autismo. Frequentou um grupo regular de crianças. Os educadores e as crianças acolheram-no bem. Trabalhou-se com ele de forma individualizada. As atividades que realizava com as restantes crianças baseavam-se na aprendizagem através do jogo, em jogos sociais e no desenvolvimento de competências de comunicação. Os pais desempenharam um papel importante neste período, uma vez que, além do trabalho individual com Petar, conversavam regularmente com os educadores e com a assistente, definindo objetivos educativos comuns.

Ensino básico

No ensino básico, frequentou aulas regulares com alunos de desenvolvimento típico. A transição para o ensino básico ocorreu sem programas de preparação especiais ou outras adaptações. Ao longo de todo o ensino básico, teve uma assistente em sala de aula. Do 1.º ao 6.º ano teve uma assistente, e a partir do 7.º ano um assistente. O processo letivo foi-lhe adaptado e individualizado em relação aos restantes alunos, mas nesse processo não foram utilizadas novas tecnologias educativas. Ao longo de toda a escolaridade, Petar teve o apoio dos colegas, socializando-se dessa forma. A equipa composta por pais, professores e assistente realizava regularmente avaliações dos resultados do processo educativo, adaptando-se em conformidade os planos de aprendizagem.

Escola profissional (ensino secundário)

Durante a pandemia de coronavírus, a família plantou aveleiras (*Corylus*) na sua exploração agrícola familiar e produziu hortícolas. Petar participou ativamente na produção e decidiu que, na escola profissional, se matricularia em jardinagem. Ao longo de toda a formação profissional, teve o apoio dos pais, dos professores e de uma assistente em sala de aula. É de sublinhar que, desde o 7.º ano do ensino

básico até à conclusão da escola profissional, teve sempre a mesma assistente. Frequentou uma turma regular com alunos de desenvolvimento típico. Professores e colegas deram-lhe apoio incondicional ao longo de toda a escolaridade. Concluiu o curso de jardinagem com excelente aproveitamento.

Trabalho



Depois de concluir a escola profissional, Petar foi trabalhar na empresa familiar. Com efeito, toda a família decidiu investir em Petar e no seu trabalho. Petar é jardineiro. A grande dúvida era saber se conseguiria responder a tempo às entregas dos produtos acabados, uma vez que os hortícolas frescos, ao fim de poucos dias, começam a perder qualidade e têm de ser rapidamente colhidos e vendidos. A avaliação da família foi de que isso seria arriscado. A mãe lembrou-se da massa verde caseira (feita com espinafres e urtigas) que a mãe e a avó dela costumavam preparar, surgindo assim a ideia de associar a jardinagem à produção de massa. Compraram, com recursos próprios (através de um empréstimo), um equipamento para o fabrico de massa. Aprenderam a técnica de fabrico com um especialista de grande competência, que lhes transmitiu os conhecimentos a título voluntário. Solicitaram também os apoios estatais ao emprego atribuídos através do Instituto Croata de Emprego, mas o pedido foi recusado por razões formais, sem se ter em conta que esse apoio se destinava precisamente a uma pessoa do espectro do autismo. Apesar dos problemas surgidos, Petar produz hoje uma massa que já foi várias vezes premiada.

Conclusões e recomendações

Antes de mais, importa sublinhar que Petar, desde o jardim de infância até ao emprego, teve o apoio constante da família, dos educadores e dos professores, e que, ao longo desse percurso, teve apenas três assistentes: uma no jardim de

infância, uma assistente no 6.º ano do ensino básico e um assistente no 7.º e 8.º anos, bem como ao longo de toda a formação profissional.

Importa também ter em conta que, desde o grupo do jardim de infância até ao final da escolaridade, esteve sempre integrado em grupos ou turmas com crianças de desenvolvimento típico.

Com uma abordagem individualizada aos conteúdos letivos, Petar concluiu com sucesso o seu percurso educativo e adquiriu competências formais como jardineiro, bem como competências não formais no fabrico de massa.

Foi empregado na empresa familiar graças à família, que construiu de forma autónoma, e sem qualquer ajuda externa, os recursos necessários para o fabrico da massa.

Do presente exemplo de boa prática, podemos recomendar o seguinte:

1. Desde o diagnóstico e ao longo de toda a escolaridade, as pessoas do espectro do autismo têm de ter um apoio constante e incondicional. Trata-se, antes de mais, do apoio da família, seguido do apoio do pessoal educativo, desde o jardim de infância até à escola profissional, e do apoio dos colegas de escola e da comunidade local.
2. É extremamente importante que, ao longo de todo esse percurso, haja o menor número possível de assistentes externos, ou seja, de assistentes em sala de aula. Com efeito, mudanças frequentes de assistentes provocam stress desnecessário tanto para a pessoa autista como para o próprio assistente.
3. Na República da Croácia, apesar de algumas disposições positivas, é necessário, antes de mais, simplificar os critérios de emprego das pessoas do espectro do autismo, sobretudo os relacionados com o trabalho independente. A aplicação rígida das normas impede a maioria das pessoas do espectro do autismo de exercer o seu direito fundamental — o direito ao trabalho.
4. As empresas que, no processo de contratação, decidam integrar pessoas do espectro do autismo têm de se adaptar. O primeiro passo, e talvez o mais eficaz, seria designar um assistente de trabalho. Trata-se de uma pessoa que, dentro da empresa, adapta as condições à pessoa do espectro do autismo, para que esta possa desenvolver todo o seu potencial de trabalho. O assistente de trabalho deve, naturalmente, estar preparado para trabalhar com pessoas do espectro e poderá trabalhar simultaneamente com várias pessoas, consoante as suas capacidades e nível de funcionamento.

ESTUDANTE DE ENGENHARIA MECÂNICA – DOMAGOJ JURČIĆ

Autor: Udruga STRUKA



(Domagoj Jurčić)¹

Introdução

Domagoj Jurčić é um jovem discreto, inteligente e educado, estudante da Faculdade de Engenharia Mecânica de Slavonski Brod, na Croácia, com síndrome de Asperger.

O seu percurso — não propriamente fácil — desde as salas de brincadeiras para crianças pequenas até à universidade, sempre em programas de ensino regular, um caminho de obstáculos e de sucessos, é o tema deste exemplo de boa prática. Um diagnóstico de autismo relativamente tardio, obstáculos burocráticos, a dificuldade do corpo docente em lidar com a situação nos anos finais do ensino básico, e o apoio no ensino secundário e na universidade são os elementos que definem esse percurso. O pai é o seu modelo, e a mãe é quem presta apoio e resolve os problemas. A família é o alicerce da persistência contínua na resolução de problemas e na prestação de apoio.

Diagnóstico

Embora, desde muito cedo, tenha sido acompanhado por terapeuta da fala, por um especialista em educação especial e, por vezes, por um psicólogo devido a dificuldades de fala, só lhe foi diagnosticada síndrome de Asperger no 7.º ano do ensino básico. O diagnóstico foi confirmado na Faculdade de Educação e Reabilitação de Zagreb, no 3.º ano do ensino secundário.

Panorama do percurso educativo

Idade pré-escolar

Domagoj vive numa propriedade rural, rodeado de bela natureza e de muitos animais domésticos, pelos quais tem especial afeição. Aos 5 anos aprendeu a ler e já nessa altura demonstrava interesses pouco habituais para crianças dessa idade.

¹Publicado no Glas Berlina, 20 de outubro de 2017

Frequentou salas de brincadeiras para crianças dessa idade, onde foi aceite sem quaisquer problemas. Foi aí que nasceu o seu primeiro amor infantil. Para se prepararem para as obrigações escolares, as crianças na Croácia iniciam, alguns meses antes de entrarem para a escola, o chamado ensino pré-escolar. Também esta etapa Domagoj ultrapassou sem problemas.

Ensino básico

O ensino básico de oito anos pode dividir-se em dois períodos.

Os primeiros quatro anos na sua própria aldeia e do quinto ao oitavo ano na aldeia vizinha.

Do primeiro ao quarto ano:

Nesse período, Domagoj não teve problemas de maior. Este período caracteriza-se pela amizade com um colega da vizinhança, desde as brincadeiras em casa até à frequência da mesma turma. Distinguia-se das outras crianças pelas suas dificuldades nos elementos básicos da interação social. A professora notou que era o único que ficava na sala de aula durante o intervalo. Depois de conversas com a família, perceberam que ele se sentia incomodado com a dinâmica das brincadeiras em grupo, com o barulho e com os empurrões, típicos dessa faixa etária. Também tinha dificuldade com os trabalhos de casa, que na maioria das vezes fazia, mas que não queria entregar à professora. Isto confirma também a sua característica fundamental no processo de aprendizagem, que é o acompanhamento atento das aulas e a assimilação imediata dos conteúdos. A palavra falada e as explicações do professor são uma parte essencial da forma como assimila a matéria. Qualquer outra atividade (tomar notas, apresentações, cópia) perturbava a sua forma de aprender.

Do quinto ao oitavo ano:

Esta é a parte mais turbulenta do percurso de Domagoj.

Teve de passar a viajar de autocarro escolar para a escola na aldeia vizinha.

Ganhou novos colegas de turma, além de alguns que já o tinham acompanhado desde os primeiros quatro anos.

No mesmo autocarro viajava também o seu irmão mais velho. No momento em que o irmão entra para o ensino secundário, no sétimo ano, surgem problemas. Ocorre bullying que não foi detetado na escola, mas sim descoberto em casa. Na resolução desse problema e na procura dos responsáveis, vieram à tona alguns factos que o ajudaram a perceber a diferença entre «amigos» e amigos verdadeiros. Aprendeu também em quem se deve confiar e que a família é o lugar mais seguro e fiável para se confidenciar.

Na resolução desta situação participou também um pedopsiquiatra, que lhe diagnosticou síndrome de Asperger.

Já nessa altura, a família começou a falar com ele sobre a escolha da escola secundária. Como Domagoj se interessa por muitas coisas, é provável que já nessa altura tivesse investigado profissões que lhe pudessem interessar. A sua escolha recaiu sobre a área de Técnico de Informática para a Engenharia Mecânica. Depois dessa conversa, participou também numa entrevista e num teste de orientação profissional, que mostrou que poderia matricular-se em qualquer escola secundária. A sua escolha manteve-se a mesma.

Seguiu-se então uma ação atempada e bem-sucedida para reunir a documentação necessária para a sua matrícula. Para a mãe, não havia obstáculos que não conseguisse ultrapassar.

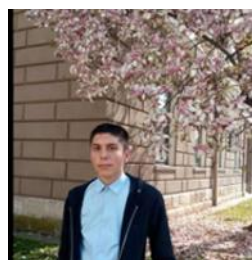
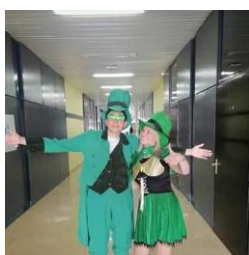
Escola secundária profissional – Escola Técnica de Slavonski Brod, Croácia

Domagoj matriculou-se na área que desejava: Técnico de Informática para a Engenharia Mecânica.

Antes do início das aulas, reuniu-se, a seu próprio pedido, com a psicóloga escolar e com a diretora de turma. Visitou as salas de aula e as oficinas da escola e conheceu o programa letivo. A diretora de turma informou o conselho de professores sobre o novo aluno e deu-lhes a conhecer as suas dificuldades. Isso refletiu-se numa abordagem inclusiva por parte dos professores e em adaptações adequadas do programa, para que pudesse acompanhar os processos desde o início.

Já no primeiro ano, a escola solicitou um assistente para ele, a que tinha direito de acordo com a documentação apresentada. O apoio de um assistente ter-lhe-ia facilitado a participação no processo letivo. O pedido apresentado ao organismo responsável a nível nacional foi recusado através de um procedimento burocrático irrazoável e juridicamente infundado. Só no terceiro ano lhe foi reconhecido o direito a uma assistente, que continua com ele até hoje. Isso ajudou-o a aumentar a autoconfiança e a ampliar os conhecimentos.

Se quisermos resumir em poucas frases o percurso do ensino secundário, podemos dizer que Domagoj esteve: satisfeito com o apoio recebido do ambiente, dos colegas e sobretudo dos professores; que o seu nível de autoconfiança e a possibilidade de ampliar os conhecimentos aumentaram significativamente com o apoio da assistente; e que, ao realizar o exame nacional (matura) em condições adaptadas, conseguiu a possibilidade de ingressar na universidade, o que era o seu objetivo principal.



Foram-lhe adaptadas as condições de realização de exames. Pessoalmente, prefere exames orais. Nos exames escritos, tem dificuldade com o limite de tempo. Quando lhe é definido um momento até ao qual o exame deve estar concluído, e realiza o exame num ambiente com um grande número de colegas, o seu foco desvia-se para o tempo restante, o que perturba a resolução das tarefas propostas.

Domagoj e a sua família estão muito satisfeitos com a inclusão alcançada na universidade. Ele progride ao seu próprio ritmo e está perto de concluir a licenciatura. O seu desejo é dedicar-se às endopróteses, ou seja, à conceção de articulações artificiais utilizadas em medicina como substitutas de articulações danificadas ou doentes.

Até agora, conseguiu tudo o que desejava.

Conclusões e recomendações

Também neste exemplo se pode concluir que o apoio ativo da família é o elemento mais importante no crescimento e na educação das pessoas do espectro do autismo. Ou seja, a família tem de compensar todas as atividades necessárias para que cada pessoa do espectro possa exercer os seus direitos. Não se deve implorar às estruturas burocráticas, mas sim procurar informação, formação e, por fim, obter aquilo a que se tem direito.

Do presente exemplo de boa prática, podemos recomendar o seguinte:

1. Independentemente do diagnóstico, a família deve ser um interveniente essencial e um apoio na garantia dos direitos de todas as pessoas do espectro do autismo, tendo em conta os direitos humanos fundamentais (direito à educação e direito ao trabalho). A família deve, nesse sentido, ser ativa e persistente.
2. Reações e ações atempadas nos períodos de transição da vida ajudarão a facilitar a adaptação a novas circunstâncias. Por exemplo, a preparação da documentação necessária para a passagem de um nível de ensino a outro, ou conversas com a direção da escola ou da universidade, com o objetivo de assegurar a inclusão nas atividades letivas e na permanência da pessoa do espectro do autismo nesse ambiente.
3. Embora, consoante a gravidade da condição, as pessoas do espectro possam ser classificadas em três níveis, todas necessitam de apoio. Isto é indiscutível. O apoio nas aulas é uma das formas de apoio mais significativas. Independentemente dos obstáculos administrativos, deve insistir-se na presença de assistentes em sala de aula.
4. Na escolha da profissão, independentemente das circunstâncias, se a criança do espectro decidir de forma autónoma por uma determinada profissão, deve ser apoiada. Os resultados do processo educativo confirmarão então plenamente esse apoio.

O Sucesso Não Apesar do Autismo, mas Precisamente por Causa do Autismo

Autor: Virsabi

Este exemplo de boa prática baseia-se numa série de artigos sobre Peter Jensen, um gestor de sucesso no setor financeiro que só nos últimos anos falou abertamente sobre o seu diagnóstico de autismo e o seu impacto na sua vida profissional e pessoal.

A sua história mostra que o autismo não tem de ser um obstáculo ao sucesso. Pelo contrário, determinadas características associadas ao autismo podem constituir uma vantagem profissional significativa quando a pessoa dispõe do apoio e da compreensão adequados por parte do ambiente.

Diagnóstico precoce e escolaridade

Peter destaca que teve a sorte de receber o diagnóstico ainda na infância e de ter tido, desde o início, o apoio necessário.

Ao longo da escolaridade progrediu sem grandes dificuldades e mais tarde concluiu um curso de engenharia.

Devido aos seus bons resultados escolares, chegou mesmo a acreditar, durante algum tempo, que o diagnóstico poderia estar errado.

No entanto, quando começou o seu primeiro emprego a tempo inteiro, tornou-se claro que os desafios associados ao autismo não tinham desaparecido.

Os primeiros desafios profissionais

No início, trabalhou numa equipa de doze pessoas.

Como ele próprio afirma, era um número de pessoas que ainda conseguia gerir e acompanhar.

Conseguia:

- conhecer os colegas
- compreender as relações entre eles
- orientar-se na comunicação dentro de uma equipa mais pequena

No entanto, a situação complicou-se quando teve de colaborar com outros departamentos:

- recursos humanos
- departamento jurídico
- relações públicas
- outras unidades de negócio

Uma rede de relações tão complexa representava para ele um grande desafio.

Destaca especialmente que adaptar-se a mudanças nunca lhe surgiu de forma natural.

A importância de um superior apoiante

Quando percebeu que determinadas situações profissionais o sobrecarregavam mais do que aos colegas, decidiu falar com o seu superior.

Antes de lhe contar que tinha autismo, questionou primeiro, com cautela, a sua atitude perante pessoas com características associadas ao autismo.

Depois de constatar uma atitude positiva, falou abertamente sobre o seu diagnóstico.

Este tornou-se um dos momentos mais importantes da sua carreira.

Juntamente com o superior, começou a procurar formações que o pudessem ajudar no trabalho diário.

Formação e desenvolvimento de competências sociais

Peter teve a possibilidade de frequentar diversas formações durante o horário de trabalho.

Beneficiou especialmente de programas relacionados com:

- colaboração
- comunicação
- autoconsciência
- relações interpessoais

Uma das reflexões mais importantes que obteve através dessas formações foi:

„Em crianças, ensinam-nos a tratar os outros da forma como queremos ser tratados. Mais tarde, percebi que isso não funciona comigo. Preciso de tratar os outros da forma como eles comunicam entre si e, depois, explicar-lhes como quero ser tratado.“

Esta constatação permitiu-lhe compreender melhor as diferenças de comunicação entre ele próprio e as outras pessoas.

Compreensão do seu próprio modo de pensar

Através das formações, conheceu diferentes modelos que descrevem formas de pensar e de funcionar socialmente.

Isso permitiu-lhe explicar mais claramente aos colegas:

- como pensa
- como processa a informação
- por que motivo reage de forma diferente em determinadas situações

À medida que se foi compreendendo melhor a si próprio, e o ambiente o compreendeu melhor a ele, o seu sucesso profissional começou a crescer significativamente.

Sucesso graças ao autismo

Peter sublinha que o seu sucesso não surgiu apesar do autismo, mas precisamente devido a determinadas características associadas ao autismo.

Entre elas, destaca especialmente:

- uma atenção excecional ao detalhe
- pensamento analítico
- capacidade de identificar padrões
- uma compreensão profunda da sua área de especialização

Muitas vezes reparava em coisas que os outros negligenciavam, ou observava-as a partir de uma perspetiva completamente nova.

Estas capacidades tornaram-se uma importante vantagem competitiva no seu trabalho.

Novos desafios num cargo de chefia

Mais tarde, foi promovido a um cargo de chefia.

A nova função trouxe desafios completamente diferentes.

As maiores dificuldades estavam relacionadas com:

- liderar pessoas
- exprimir emoções
- compreender mensagens não ditas

Peter sublinha que as pessoas autistas não são desprovidas de emoções.

O problema está muitas vezes no facto de terem mais dificuldade em reconhecer:

- expressões faciais
- tom de voz
- mensagens implícitas na comunicação

Por outras palavras, é difícil «ler nas entrelinhas».

Por isso, por vezes parecia muito direto ou rígido, apesar de essa não ser a sua intenção.

O apoio dos colegas

Alguns colegas próximos desempenharam um papel especialmente importante.

Eram sinceros com ele quando, em determinadas situações, poderia ter agido de forma diferente.

Não tinham medo de lhe explicar abertamente:

- como os outros interpretaram o seu comportamento
- que sinais sociais tinha deixado passar
- como poderia melhorar a sua comunicação

Com o tempo, aprendeu a reconhecer determinados sinais, como:

- expressões faciais
- postura corporal
- reações não verbais

Ainda assim, reconhece que este acompanhamento de sinais sociais lhe exige muita energia.

Aceitar os seus próprios limites

Uma das lições mais importantes que aprendeu foi aceitar que não precisa de ser excelente em tudo.

Aprendeu a delegar tarefas que lhe exigiam demasiada energia a pessoas naturalmente mais aptas para elas.

Não considera isso um fracasso, mas sim uma utilização eficiente dos seus próprios recursos.

Com o tempo, desenvolveu uma relação saudável com os seus pontos fortes e limitações.

Comunicação clara como base da colaboração

Peter criou o hábito de conversar, desde o início, com cada novo colaborador sobre as expectativas mútuas.

O objetivo dessas conversas é:

- uma melhor compreensão mútua
- alinhar a comunicação
- prevenir mal-entendidos

Refere que fez o mesmo quando teve um novo superior, reservando uma reunião de duas horas exclusivamente para se conhecerem mutuamente e combinarem a forma de trabalhar em conjunto.

Sucesso pessoal e profissional

Hoje, Peter descreve a sua vida como muito satisfatória.

Considera que isso se deve ao facto de se ter aceitado a si próprio e de ter aprendido a organizar a vida de uma forma que corresponde às suas necessidades.

„A sociedade tem muitas expectativas sobre como as pessoas se devem comportar. Devíamos ter muitos amigos, uma vida social rica e participar em todos os eventos. Aprendi que não há problema em dizer que não. Não há problema nenhum em faltar à festa de Natal do escritório. As pessoas aceitam isso, e eu sinto-me melhor.“

Refere ainda que a terapia metacognitiva o ajudou a desenvolver estratégias para gerir preocupações e pensamentos intensos.

Por isso, sente-se hoje:

- mais calmo
- mais seguro
- mais resistente ao stress

Conclusão

A história de Peter Jensen mostra que o autismo pode representar um potencial profissional significativo quando a pessoa dispõe de:

- um ambiente de apoio
- possibilidade de desenvolver os seus pontos fortes
- comunicação aberta

- oportunidade de aprender competências sociais e organizacionais

O seu exemplo confirma que o sucesso das pessoas autistas não resulta necessariamente de superar o autismo, mas, muitas vezes, precisamente das capacidades associadas a ele.

Um Programa de Inclusão Bem-Sucedido na Novo Nordisk

Autor: Virsabi

A Novo Nordisk é uma das maiores empresas farmacêuticas da Dinamarca e uma das líderes mundiais no desenvolvimento e produção de medicamentos. A empresa produz mais de 50% da insulina mundial e emprega um grande número de profissionais de diferentes áreas, desde pessoal de laboratório até trabalhadores de produção.

Desde 2013, a Novo Nordisk colabora estreitamente com a organização dinamarquesa Specialisterne no desenvolvimento de um programa de emprego adaptado a pessoas do espectro do autismo.

A organização Specialisterne

A Specialisterne foi fundada em 2004 com o objetivo de ajudar pessoas autistas a encontrar e a manter emprego.

A sua missão é a seguinte:

„Lutamos por um mercado de trabalho onde o potencial de uma pessoa vale mais do que os seus desafios.“

Ao longo de mais de vinte anos de atividade, a organização desenvolveu:

- formações
- aconselhamento
- apoio de mentoria
- programas de desenvolvimento profissional

Atualmente, opera através de uma rede de parceiros em 35 localizações em 13 países.

Embora a própria organização seja um exemplo de boa prática, destaca-se especialmente o programa conjunto que desenvolveu com a Novo Nordisk, com o nome:

Project Opportunity

Porque foi lançado o Project Opportunity?

Numa entrevista à Novo Nordisk, uma das vice-presidentes da empresa, Liselotte Hyveled, explica as razões do lançamento do programa:

„Na Novo Nordisk somos muito bons a observar processos e a fazer planeamento estratégico. Mas precisamos de pessoas que vejam as coisas de ângulos diferentes. As pessoas com autismo não só acompanham excelentemente os processos, como frequentemente notam quando algo é desnecessariamente complexo ou pouco claro. Representam um conjunto de talentos que frequentemente ignoramos.“

Acrescenta que os colaboradores autistas trazem um valor que a empresa não conseguiria obter de outra forma.

Destaca especialmente as suas características:

- atenção ao detalhe
- capacidade de identificar padrões

- precisão
- sistematicidade

O benefício para a empresa

Liselotte Hyveled sublinha que o programa não é apenas socialmente responsável, mas também economicamente justificado.

„Após o programa de dois anos, as pessoas que ficam a trabalhar connosco geralmente não têm um horário a tempo inteiro. No entanto, quando trabalham, são extremamente eficazes. Obtemos um grande valor pelo investimento realizado.“

Este comentário mostra que a inclusão de pessoas autistas não é apenas uma questão de inclusão, mas também uma vantagem empresarial.

Porque é o programa bem-sucedido?

A chave do sucesso do programa reside no facto de ambas as partes beneficiarem:

Para os colaboradores

- oportunidade de emprego estável
- uma estrutura de trabalho clara
- apoio de mentoria
- desenvolvimento profissional

Para o empregador

- acesso a talentos frequentemente não reconhecidos
- maior qualidade de trabalho
- uma perspetiva inovadora
- maior diversidade organizacional

Procedimentos operacionais normalizados (SOP)

Um dos elementos mais importantes do programa são os procedimentos escritos, detalhadamente elaborados: os SOPs (Standard Operating Procedures).

São procedimentos escritos muito precisos, que explicam aos colaboradores, passo a passo, como executar determinada tarefa.

Um dos participantes no programa descreve um SOP como:

„Um manual que explica como se deve fazer algo.“

A particularidade da documentação SOP neste programa é que inclui também pormenores que os colaboradores neurotípicos frequentemente consideram óbvios.

Por outras palavras, nada é deixado ao pressuposto.

Esta abordagem aumenta:

- a clareza das expectativas
- a autonomia dos colaboradores
- o sentimento de segurança

O papel dos especialistas em autismo

A Novo Nordisk recorre regularmente a especialistas em autismo.

O seu papel inclui:

- ajudar na seleção de candidatos
- mentoria aos colaboradores
- apoio a gestores e equipas
- formação da equipa

Este papel fundamental é desempenhado precisamente pela organização Specialisterne.

Enquanto a Novo Nordisk é especialista na indústria farmacêutica, a Specialisterne traz conhecimento especializado na área do autismo.

Juntas, desenvolvem:

- materiais de formação
- procedimentos de trabalho
- sistemas de apoio

A importância de um mentor independente

Um dos valores especiais do programa é o facto de o mentor não ser colaborador da empresa.

Isso permite aos colaboradores falar abertamente sobre:

- problemas no trabalho
- desafios em casa
- relações interpessoais
- preocupações pessoais

sem receio de deixar uma má impressão junto do empregador.

O mentor torna-se assim:

- um conselheiro
- uma pessoa de confiança
- um intermediário entre o colaborador e o ambiente de trabalho

O impacto do programa nos participantes

A experiência de Alvin

Um dos participantes do programa, Alvin, descreve como o emprego o ajudou não só no trabalho, mas também na vida pessoal.

„Depois de começar a trabalhar na Novo Nordisk, tornei-me muito mais organizado também na vida pessoal. A experiência que adquiri no trabalho ajudou-me muito quando saí de casa dos meus pais.“

A estrutura e as rotinas que adquiriu no trabalho, transportou-as para a vida quotidiana.

Isso deu-lhe maior autonomia.

Encontrar sentido e pertença

Outro participante do programa refere:

„Significa incrivelmente muito para mim poder utilizar plenamente os meus talentos e qualificações, e que alguém valorize o que faço. O Project Opportunity, de certa forma, salvou-me a vida.“

Antes de ser empregado, lutava com:

- ansiedade
- depressão
- insegurança

Depois de integrar o programa, o seu sentido de propósito e a sua qualidade de vida melhoraram significativamente.

„Este trabalho ajudou-me a orientar a minha vida na direção certa.“

Conclusão

O programa Project Opportunity é um dos exemplos mais bem-sucedidos de emprego de pessoas autistas na Europa.

O seu sucesso assenta em vários elementos-chave:

1. Reconhecer o potencial em vez de focar nas dificuldades.
2. Tarefas de trabalho detalhadamente estruturadas.
3. Procedimentos de trabalho escritos e claros (SOP).
4. Apoio especializado de mentoria.
5. Colaboração entre o empregador e especialistas em autismo.
6. Uma cultura organizacional que valoriza a diversidade.
7. Adaptações que aumentam o sucesso sem baixar os padrões profissionais.

Este exemplo mostra que as pessoas autistas podem ser colaboradores extremamente valiosos quando lhes são garantidas expectativas claras, apoio adequado e a oportunidade de demonstrar as suas capacidades.





metautism.eu

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by
the European Union



AGENCIJA ZA
MOBILNOST I
PROGRAME EU