

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## Colorir o Espectro: A Integração Organizacional de Indivíduos com Perturbação do Espectro do Autismo em Portugal

Nádia Alexandra de Oliveira Marques

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutor Aristides Ferreira, Professor Associado e Investigador Integrado

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Colorir o Espectro: A Integração Organizacional de Indivíduos com  
Perturbação do Espectro do Autismo em Portugal

Nádia Alexandra de Oliveira Marques

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Doutor Aristides Ferreira, Professor Associado e Investigador  
Integrado

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Aos Marques que me ajudaram a trilhar o meu percurso académico, sem nunca ter deixado de acreditar no meu potencial, mesmo quando eu hesitei e questionei.

*Con toa' mis motomami, com toda's mis yale'*

Aos que, ao longo de cinco anos académicos, me ajudaram a processar as minhas dificuldades e incertezas, garantindo sempre que eu nunca me esqueceria do meu propósito e dos meus objetivos, mesmo quando estes pareciam mais distantes.

Aos Marques da década de '60, que me passaram o sentido de responsabilidade social que me move desde que me lembro. Se hoje me dedico a deixar o mundo um bocadinho melhor do que o encontrei, é porque tenho os melhores exemplos de tal em casa.

Obrigada, Senhores Pais. Sem vocês nada disto seria possível.

*“Whatever affects one directly, affects all indirectly”*

Martin Luther King Jr.



## **Agradecimento**

O primeiro e mais profundo agradecimento só poderá ser direccionado ao Professor Doutor Aristides Ferreira, por todo o apoio, orientação e preocupação demonstrados ao longo de todo o desenvolvimento deste projecto. Ao Professor que esteve sempre presente, mesmo na minha ausência e em tempos complicados, o meu maior obrigada. Há professores que marcam o percurso académico dos seus alunos o Professor Aristides não só marca o meu percurso académico, como me ajuda a trilhá-lo. Obrigada, Professor, por me indicar sempre o caminho.

Um agradecimento especial à Associação Voz do Autista que desde cedo me deu a mão e me ajudou a desenvolver este projecto. O impacto do apoio desta Associação é imensurável. Um agradecimento especial à Sara Rocha, presidente da Associação Voz do Autista, que esteve sempre disponível para me ajudar com qualquer pedido. São o exemplo a seguir.

À APPDA de Setúbal, na pessoa de Helena Romeiro, agradeço por facilitar a divulgação do presente estudo aos seus associados.

Para a Professora Helena Carvalho, que nunca hesita em responder de forma célere a todos os pedidos de apoio dos seus alunos, um agradecimento especial e cheio de carinho.

Por fim, agradeço a todos os que tornaram possível a concretização da minha dissertação, o que inclui todos os que, de alguma forma, dedicaram o seu tempo a participar no meu projecto final de mestrado.



## Resumo

A PEA é uma condição crónica com impacto no desenvolvimento neurológico dos indivíduos e, como consequência, à mesma estão inerentes barreiras que os indivíduos experienciam nos mais diversos contextos sociais, incluindo no contexto laboral. A literatura demonstra que os *outcomes* profissionais dos adultos autistas são inferiores aos da população geral, mas os estudos que visam as suas experiências profissionais são escassos. Considerando tal cenário, o presente estudo visa explorar a integração organizacional de adultos autistas no mercado de trabalho nacional, identificar potenciais barreiras à mesma e delinear perfis de competências e interesses que possam ser valorizados no contexto laboral. A amostra do presente estudo, recolhida em território nacional (n=35), é composta por 52% participantes do sexo feminino e a maioria dos que a compõem estão na faixa etária dos 25 aos 34 anos. Através dos dados recolhidos, foi possível verificar que 74% dos adultos autistas estão empregues e a maioria em cargos na área de *Information Technology*, sendo que quanto mais sobrequalificados são para os mesmos, menos satisfeitos estarão no seu trabalho. Adicionalmente, verificou-se que é nos domínios do conhecimento específico e da leitura e escrita que esta população mais se destaca e que é por temáticas como leitura e escrita e natureza e animais que mais se interessam. Por fim, os resultados partilhados apontam para a ideia de que os profissionais autistas têm mais dificuldade no processo de manutenção no MTN do que no processo de entrada no mesmo, mas esta hipótese deve ser estudada com mais detalhe.

**Palavra(s)-Chave:** Perturbação do Espectro do Autismo; Inclusão; Equidade; Integração Organizacional;

3250



## **Abstract**

ASD is a chronic condition with an impact on the neurological development of individuals, therefore causing barriers that individuals experience in various social contexts, including the work context. The literature shows that the professional outcomes of autistic adults are lower than the outcomes of the general population, but studies that target their professional experiences are scarce. Considering such a scenario, the present study aims to explore the organizational integration of autistic adults in the national labor market, identify potential barriers to it, and outline profiles of skills and interests that may be valued in the labor context. The present study's sample, collected in the national territory (n=35), is composed of 52% female participants and the majority of those who compose it are in the age range of 25 to 34 years. Through the data collected, it was possible to verify that 74% of the autistic adults are employed and most of them in positions in Information Technology, and the more overqualified they are, the less satisfied they will be in their work. Additionally, it was verified that it is in the fields of specific knowledge and reading and writing that this population stands out the most and that it is in subjects such as reading and writing and nature and animals that they are most interested. Finally, the shared results point to the idea that autistic professionals have more difficulty in the process of maintenance in the national market labor than in the process of entry into it, but this hypothesis should be studied in more detail.

**Keywords:** Autism Spectrum Disorder; Inclusion; Equity; Organizational Integration;



## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo 1</b> .....	5
Enquadramento Teórico .....	5
<b>1. A Perturbação do Espectro do Autismo</b> .....	5
<b>2. A Prevalência e Incidência da Perturbação do Espectro do Autismo</b> .....	6
2.1 Prevalência Mundial .....	6
2.3 Prevalência Nacional .....	7
<b>3. A Integração Organizacional de Adultos Autistas</b> .....	7
<b>4. Barreiras ao Sucesso Profissional de Adultos Autistas</b> .....	12
<b>5. Interesses e Competências</b> .....	16
Capítulo 2 .....	19
<b>Objetivos de Estudo</b> .....	19
Capítulo 3 .....	21
<b>Metodologia e Procedimento</b> .....	21
<b>1. Amostra</b> .....	21
<b>2. Procedimento</b> .....	24
<b>3. Instrumentos</b> .....	26
Capítulo 4 .....	31
<b>Resultados</b> .....	31
<b>1. Integração Organizacional</b> .....	31
1.2 Sobrequalificação e Satisfação Organizacional .....	32
1.3 Situação Profissional e Qualidade de Vida .....	33
1.4 Destaques Adicionais .....	34
<b>2. Barreiras à empregabilidade bem sucedida da PEA no MTN</b> .....	34
<b>3. Áreas de Interesse</b> .....	35
<b>4. Competências Cognitivas</b> .....	37
Capítulo 5 .....	41
Discussão .....	41
<b>1. Implicações Teóricas</b> .....	44
<b>2. Implicações Societais</b> .....	45
<b>3. Limitações</b> .....	46
<b>4. Investigação Futura</b> .....	47
<b>5. Conclusão</b> .....	48
<b>Referências</b> .....	50



## **Glossário**

APA – *American Psychological Association*

CDC – *Center for Control Disease*

DSM-V – *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5<sup>th</sup> Edition*

EUCAP – *European Council of Autistic People*

MTN – Mercado de Trabalho Nacional

NIMH – *National Institute of Mental Health*

PEA – Perturbação do Espectro do Autismo

STEM – *Science, Technology, Engineering, Mathematics*

## Introdução

A Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) caracteriza-se como uma condição crónica com potencial impacto no desenvolvimento neurológico dos indivíduos. Como consequência, os autistas podem enfrentar diversos desafios e obstáculos ao longo do seu percurso de vida (Lyll et al., 2017) e estes demonstram ser transversais aos mais variados contextos sociais, no qual se inclui o contexto laboral (Griffiths et al., 2016; Paul et al., 2016).

Apesar do diagnóstico da PEA ser usualmente efetuado na infância/adolescência, os autistas podem enfrentar diversos desafios e obstáculos ao longo do seu percurso de vida (Lyll et al., 2017), no entanto, poucos são os estudos que visam explorar as dificuldades, obstáculos e necessidades que estes possam experienciar na fase adulta (Jang et al., 2014). Considerando que a PEA está a aumentar de forma significativa a nível mundial (CDC, 2022; Gemma et al., 2021; Sasayama et al., 2021; Schenel & Thornsteinsson, 2018), a sub-representação dos adultos autistas na Academia é preocupante, principalmente porque esta se estende às intervenções e políticas de sensibilização desenvolvidas sobre o tema (Jang et al., 2014).

Considerando que há um desconhecimento geral sobre como a PEA influencia as diversas dimensões e características de fases mais tardias do desenvolvimento (Jang et al., 2014), o presente estudo visa explorar como é que os adultos autistas experienciam o mercado de trabalho nacional e como estão integrados no mesmo.

Integrar profissionais autistas é cultivar a diversidade no local de trabalho e nos últimos vinte anos, as organizações têm procurado explorar esse mesmo conceito (Ferdman, 2014). A diversidade é resultado da inclusão (Ferdman, 2014) e nos últimos anos tem-se verificado um esforço globalizado na inclusão organizacional de diferentes minorias, mas será que este esforço se estende à neurodiversidade? Os resultados demonstram que não, pois 72% dos profissionais de RH partilham que a neurodiversidade não está incluída nas práticas de gestão de talento das suas empresas (CIPD, 2018a). Considerando as necessidades e dificuldades dos adultos autistas (e.g dificuldades comunicacionais), a falta de práticas que colmatem as mesmas qualifica-se como uma das barreiras à empregabilidade dos mesmos.

A literatura demonstra-nos que os profissionais autistas têm dificuldade no acesso e na manutenção estável no mercado de trabalho (Baldwin et al., 2014; Moodie, 2016; Shattuck et al., 2021) e para tal contribui não só a falta de práticas de gestão de talento que integrem a neurodiversidade e as políticas de recursos tradicionais (Fraser et al., 2011; Richards, 2012), mas também as características inerentes à PEA (Shattuck et al., 2012; Chiang et al., 2012;

Taylor & Seltzer, 2010) e comorbidades associadas (Tye, 2019), a falta de aconselhamento e apoio vocacional (Alverson & Yamamoto, 2016), a necessidade de acomodações no local de trabalho (Davies et al., 2022) e as atitudes dos colegas e chefias (Vornholt et al. 2013; Wilczynski et al. 2013). Sobre as barreiras anteriormente mencionadas, é fundamental perceber que estas podem fomentar desafios em diversos momentos da integração de um adulto autista, ou seja, estas podem incitar desafios no momento de procura de emprego (e.g., leitura de um anúncio), no processo de recrutamento e seleção (e.g., entrevista) e/ou na integração e longevidade dos adultos autistas nos seus contextos laborais (e.g., isolamento no local de trabalho), por exemplo. Além de dificultarem o acesso e manutenção no mercado de trabalho, estas barreiras podem ainda potenciar comportamentos de *masking*, o que é altamente negativo para quem os pratica (Pearson & Rose, 2021).

Como consequência das dificuldades no acesso e manutenção no mercado de trabalho (Baldwin et al., 2014), é usual adultos autistas estarem integrados em contextos que não lhes oferecem condições salariais justas, benefícios ou contratos a longo prazo (Lindsay et al., 2021) e que potenciam a sobrequalificação (Baldwin et al., 2014). A adicionar aos *outcomes* profissionais precários descritos, os adultos autistas incorrem num maior risco de serem despedidos não pela sua performance, mas pelas suas dificuldades sociais e comportamentais (Sperry & Mesibov, 2005). Ainda assim, a maioria dos adultos autistas empregues revela estar satisfeita com o seu trabalho (Harvery et al., 2021) e quando comparados com os indivíduos em situação atual de desemprego, os primeiros reportam uma maior qualidade de vida (Chen et al., 2015).

Apesar do contexto apresentado, é possível os adultos autistas terem sucesso profissional e para tal contribui a integração profissional em contextos laborais que permitem a exploração e integração de paixões, interesses e competências/conhecimentos (Griffiths et al., 2016), mas quais serão os interesses e as competências que se destacam nesta população? Devido à enorme diversidade de interesses identificados (Grove et al, 2018; Uljarevic et al., 2022) e porque a Academia falha em explorar as competências cognitivas dos adultos autistas, focando-se apenas na análise destes domínios em fases mais infantis, responder à pergunta colocada é um desafio, no entanto, o presente estudo visa fazê-lo.

Seguindo a tendência internacional de sub-representar os adultos autistas na Academia, também no contexto nacional, as experiências profissionais da população autista são desconhecidas. Consciente de tal, o presente estudo visa não só explorar as mais diversas experiências profissionais da população autista portuguesa, e como esta está integrada no mercado de trabalho, como também procura explorar áreas de interesse e domínios de

competências nos quais os adultos autistas portugueses se destacam. Assim, os objetivos delineados para o presente estudo têm como fim o estabelecimento de pontes e a quebra de eventuais barreiras que possam ser identificadas pelo mesmo, de forma a capacitar e empoderar os adultos autistas no seu local de trabalho, através da consciencialização organizacional e social não só das experiências profissionais desta população e de tudo o que estas abrangem (e.g., dificuldades; necessidades), mas também dos seus interesses e competências.



## Capítulo 1

### Enquadramento Teórico

#### 1. A Perturbação do Espetro do Autismo

De acordo com o DSM-V, a Perturbação do Espetro do Autismo inclui não só a Perturbação do Autismo, como também o Síndrome de Asperger e a Perturbação Global do Desenvolvimento (APA, 2016). Considerando que a intensidade e/ou gravidade das características da PEA e as comorbidades associadas podem variar consideravelmente (NIH, 2022), cada indivíduo experiencia a PEA de forma distinta.

De forma geral, a PEA caracteriza-se por défices na comunicação e interação social e por padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (APA, 2016) que podem influenciar significativamente o quotidiano dos indivíduos (Maslahati et al., 2022).

No domínio da comunicação e interação social, os autistas podem apresentar dificuldades na reciprocidade social, nos comportamentos não verbais e no desenvolvimento, manutenção e compreensão de relacionamentos sociais (APA, 2016). Dificuldades neste domínio podem traduzir-se em dificuldades na construção de relações sociais (Ohl et al., 2017) ou em défices na disponibilidade para comunicar (Additude, 2022), entre outros. Considerando o ponto anterior, e numa época em que as *soft skills* são cada vez mais relevantes no mercado de trabalho (Castrillon, 2022), os indivíduos autistas podem ter dificuldades acrescidas no mercado laboral.

A nível comportamental, estes indivíduos podem experienciar padrões de movimento repetitivos, usar objetos de forma estereotipada ou repetitiva, insistir na monotonia, apresentar interesses altamente restritos e fixos e/ou demonstrar hiper ou hiporreactividade a estímulos sensoriais (APA, 2016), o que se pode traduzir em ecolalia, frustração com pequenas mudanças (que alterem uma rotina), bater as mãos ou abanar o corpo e apresentar reações adversas a cheiros, sabores ou texturas (CDC, 2022; NIH, 2022).

No campo dos interesses, destaca-se que 75% dos jovens autistas partilha ter pelo menos um interesse restrito (Uljarevic et al., 2022) e a Academia parece apontar no facto de estes serem valiosos em ambientes educacionais e de trabalho (Baldwin et al., 2014). Ao analisar os interesses mais comuns nesta população, destacam-se os interesses sensoriais, os transportes e as personagens de fantasia (Uljarevic et al., 2022).

Por fim, destaca-se que o DSM-5 (APA, 2016) faz menção à existência de três níveis de severidade da PEA, sendo estes o nível 1 (requer suporte), o nível dois (requer suporte substancial), e o nível 3 (requer muito apoio substancial). Os níveis de severidade da PEA

refletem a ideia de que esta perturbação é um espectro e que podem afetar o quotidiano dos indivíduos de diversas formas.

## **2. A Prevalência e Incidência da Perturbação do Espectro do Autismo**

Até à década de '90, a Academia compreendia a PEA como uma perturbação consideravelmente rara (Gillberg, 2006). Na viragem do século, altura em que se assistiu a alterações aos critérios de diagnóstico e a um foco intenso no estudo da perturbação, foi possível concluir que esta seria mais comum do que até então tinha sido reportado (Gillberg, 2006).

### **2.1 Prevalência Mundial**

No contexto de investigação atual, é ilógico analisar uma taxa de prevalência global da PEA. A impossibilidade anteriormente reportada deve-se a diversos fatores, dos quais se destaca: (a) os métodos de investigação diferirem de país para país, (b) os critérios de diagnóstico serem utilizados de forma distinta entre países (European Commission, 2005) e (c) o facto de a prevalência e/ou epidemiologia da PEA em países em desenvolvimento estar sub-representada na Academia, pois a maioria dos estudos são realizados em países desenvolvidos (Mohammadi et al., 2011).

Apesar de tal, é possível concluir que os diagnósticos de PEA têm vindo a aumentar consideravelmente, como podemos analisar em diversos exemplos, como nos números apresentados pelos Estados Unidos da América, Reino Unido ou China.

Quando falamos da realidade americana, e de acordo com os dados disponibilizados pelo *Center for Disease Control* (CDC, 2022), verifica-se que desde 2000 (primeiro ano em que os dados foram disponibilizados) se apura um aumento considerável na prevalência da PEA entre a população infantil. Em 2000, aproximadamente 1 em cada 150 crianças estava diagnosticada com PEA, mas de acordo com os dados mais recentes (2018), atualmente é 1 em cada 44 crianças (CDC, 2022).

Em solo britânico, estima-se que 1 em cada 57 crianças esteja diagnosticadas com PEA, sendo este número relativamente superior aos dados previamente partilhados. Em estudos anteriores, reportava-se que 1 em cada 65 crianças seria autista (Roman-Urrestarazu et al., 2021).

Na China, a PEA só foi reconhecida como uma perturbação em 1982 (Spectrum News, 2019) e até recentemente os estudos realizados em território chinês incluíam somente as crianças com dificuldades intelectuais, ou seja, excluíam todas as crianças sem esta característica (Sun et al., 2019). Como consequência, estimava-se que apenas 27 crianças em

cada 10.000 fossem autistas (Sun et al., 2013). No entanto, ao desenvolver um estudo que considera não só as crianças com dificuldades intelectuais, mas também as crianças sem tal limitação e que utiliza instrumentos semelhantes aos europeus, a prevalência aumenta para as 108 crianças por cada 10.000 (Sun et al., 2019).

Através dos exemplos partilhados e de outros como Japão (Sasayama et al., 2021), Dinamarca (Schenel & Thorsteinsson, 2018) ou Itália (Gemma et al., 2021), é possível verificar que a prevalência da PEA está a aumentar de forma consistente em diversos países. Quando questionados sobre o porquê de tal, parece haver uma concordância de que um dos fatores mais significativos é o aumento da consciencialização e sensibilização pública da PEA (Roman-Urrestarazu et al., 2021; Zeidan et al., 2022).

### **2.3 Prevalência Nacional**

Num cenário estritamente nacional, o estudo epidemiológico mais recente foi publicado por Oliveira, no ano de 2005, o que não permite ter uma visão atual da prevalência da PEA em Portugal,. Tal sucede-se porque desde a publicação em causa, vários progressos foram realizados no diagnóstico e estudo da PEA, o que culminou numa alteração nos critérios de diagnóstico e na forma como se compreende a mesma. Ainda assim, Oliveira (2005) partilhou que a prevalência nacional da PEA foi estimada em 0.09% em Portugal Continental.

Considerando o panorama europeu (Gemma et al., 2021), espera-se que Portugal atualmente apresente estatísticas superiores às partilhadas em 2005, pelo que se estima que 50 mil portugueses apresentem sinais de PEA (Martins, 2020).

### **3. A Integração Organizacional de Adultos Autistas**

Nos últimos vinte anos, as organizações têm procurado explorar o conceito de diversidade no local de trabalho, o que captou o interesse de psicólogos organizacionais, investigadores e profissionais da área de recursos humanos (Ferdman, 2014). Assim, a diversidade é entendida como as características que nos diferenciam (Gomez-Meija et al., 2007) e estas podem ser visíveis (e.g.,, etnia) ou invisíveis (e.g.,, competências) (Seliverstova, 2021).

Como resultado do conceito de diversidade, surgiu o conceito de inclusão, que é agora considerado como uma abordagem chave para alcançar a diversidade no local de trabalho (Ferdman, 2014). Como consequência, a inclusão consiste no quão bem as organizações e os seus membros envolvem indivíduos com todo o tipo de diferenças e este é um processo facilitado pelo comportamento de quem está em contacto com os indivíduos (e.g.,, supervisores) e pelos valores, normas, práticas e processos organizacionais e sociais das

empresas (Ferdman, 2014). Assim, os termos diversidade e inclusão são frequentemente utilizados em conjunto e estão inextricavelmente vinculados (Ferdman, 2014), mas como é que os operacionalizamos no local de trabalho?

Uma cultura de inclusão pode ser institucionalizada através da inserção de valores de inclusão na missão, visão, estratégia, políticas, estruturas, processos e práticas de liderança organizacionais (Booyesen, 2014), o que se deverá espelhar em processos de recrutamento, técnicas de marketing e processos de *onboarding* adequados (CIPD, 2018b). Para tal, é fundamental pôr em prática sistemas que responsabilizem todos pela conquista dos objectivos de inclusão e pela defesa dos valores da mesma, monitorizando e avaliando a forma como esta está institucionalizada (Booyesen, 2014).

Se a diversidade e inclusão consistem na valorização das diferenças de cada um, será que as empresas estão preparadas para valorizar a neurodiversidade<sup>1</sup> nas suas missões, estratégias, estruturas e processos? Parece que não, pois 72% dos profissionais de recursos humanos partilham que a neurodiversidade não está incluída nas práticas de gestão de talento das suas empresas (CIPD, 2018a), apesar de os ajustamentos necessários para tal serem económicos e frequentemente fáceis de implementar (CIPD, 2018b).

### **3.1 Práticas de Gestão de Talento: Processos de Recrutamento e Seleção**

No que diz respeito às práticas de recursos humanos, é extremamente comum que os processos de recrutamento avaliem as competências sociais e técnicas dos candidatos através de currículos, entrevistas e/ou dinâmicas de grupo, o que pode ser prejudicial para os adultos com dificuldades comunicacionais (CIPD, 2018b; Muller, 2003; Strickland et al., 2013). Assim, as dificuldades comunicacionais dos autistas raramente são tidas em consideração pelos departamentos de recursos humanos das organizações, pois estes continuam a utilizar processos de recrutamento e seleção tradicionais e, por isso, desenhados para profissionais neurotípicos (CIPD, 2018b).

Com base no exposto, as dificuldades comunicacionais dos adultos autistas devem ser tidas em conta durante todo o processo de recrutamento, o que também inclui a partilha dos anúncios de novas oportunidades profissionais. Esta ideia é fundamental porque a inclusão de competências genéricas (e.g., trabalho em equipa; comunicação social; licenciatura), que nem

---

<sup>1</sup> A neurodiversidade descreve a ideia de que as pessoas experimentam e interagem com o mundo à sua volta de muitas formas diferentes. Como tal, não existe uma forma "certa" de pensar, aprender e comportar-se, e as diferenças não são vistas como défices (Baumer & Frueh, 2021) (e.g., PEA; Dislexia; PHDA).

sempre são necessárias à posição a ser recrutada, podem inibir um adulto autista de se candidatar à posição em aberto (Fraser et al., 2011; Richards, 2012), mesmo que tenha competências para tal.

Quando ultrapassadas as barreiras pré-processo de recrutamento (i.e compreensão do anúncio), as dificuldades mantêm-se. As entrevistas de seleção são frequentemente um teste de recordação e de competências sociais e esta forma de avaliação pode colocar os profissionais autistas em desvantagem, tornando mais difícil demonstrar as aptidões necessárias para a função em questão (CIPD, 2018b). Durante as entrevistas, os adultos autistas podem ser penalizados pela falta de contacto ocular, pela linguagem corporal não convencional ou pela dificuldade em manter uma conversa recíproca com pensamento rápido e respostas às questões colocadas (Berney, 2004; CIPD, 2018b). Assim, se os entrevistadores não estiverem conscientes do diagnóstico do candidato ou das suas necessidades, podem rapidamente concluir que estes são intelectualmente incompetentes ou inadequados para a tarefa (Portway & Johnson, 2005), o que não será o caso.

### **3.2 A PEA na Empregabilidade**

Em 1967, Rutter e colegas reportaram que apenas 36,5% dos adultos autistas estavam empregues, no entanto 22% estavam em cenários de *supported employment*<sup>2</sup> ou voluntariado. Quarenta e nove anos mais tarde, a *National Autistic Society* (as cited in Griffiths et al., 2016), apontou para a estimativa de que apenas 25% dos adultos autistas estariam empregues. Com base no cenário exposto, e através da análise de outros estudos (e.g., Kobayashi, 1992; Ohl et al., 2017; Taylor & Seltzer, 2010; Whitehouse, 2009), é possível verificar que as dificuldades de empregabilidade da população adulta autista se mantiveram no tempo.

Atualmente, a Taxa de Empregabilidade entre adultos autistas varia entre os 85% na Austrália (Harvery et al., 2021), os 44% em Itália (EUCAP, 2021) e os 22% no Reino Unido (I am Autism, 2021) e, apesar de se diversificar consideravelmente consoante a região geográfica, é possível concluir que os *outcomes* profissionais para adultos autistas ficam aquém dos *outcomes* profissionais dos adultos da população geral.

Quando integrados no mercado de trabalho, é possível verificar que os adultos autistas tendem a encontrar-se em trabalhos precários que não lhes oferecem condições salariais justas, benefícios ou contratos a longo prazo (Lindsay et al., 2021), o que diminui a satisfação dos

---

<sup>2</sup> Modelo de integração personalizado, através de parcerias com empresas, que visa apoiar pessoas com deficiências significativas a garantir e manter um emprego remunerado (Base, 2022).

mesmos (Baldwin, 2014) e dificulta a manutenção desta população em empregos estáveis e *full-time* (Baldwin, 2014).

Apesar dos *outcomes* profissionais insatisfatórios, adultos autistas que estão empregues apresentam uma melhor performance cognitiva e uma melhor qualidade de vida (García-Villamizar et al. 2002; Howlin et al. 2004) e de acordo com Harvery e colegas (2021), a maioria dos adultos autistas encontram-se satisfeitos com o seu trabalho.

Considerando o cenário exposto, ergue-se a seguinte questão de investigação: *Como estão integrados, nas Organizações Portuguesas, os indivíduos diagnosticados com PEA?*

### **3.2.1 Áreas de Empregabilidade**

Quando se tenta explorar as áreas profissionais que empregam mais profissionais autistas, conclui-se que tal não é possível, pois os estudos sobre tal temática são altamente escassos – mas é possível explorar os seus percursos académicos.

Em 2013, Wei e colegas demonstraram que as áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) são as que reúnem um maior interesse académico por parte da população autista. O estudo anterior permitiu concluir que 34,31% dos estudantes autistas optam por perseguir o seu percurso académico nas áreas de STEM, privilegiando os cursos relacionados com as ciências e informática (Wei et al., 2013).

Ainda assim, o estudo de Wei e colegas (2013) não nos permite equacionar a hipótese de as áreas STEM serem as que mais empregam profissionais autistas, pois os adultos autistas apresentam dificuldades em integrar contextos laborais que vão ao encontro das suas áreas de estudo (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Perante o exposto, levanta-se a seguinte questão de investigação: *Qual a área que emprega mais profissionais autistas em Portugal?*

### **3.2.2 Sobrequalificação Percebida (*Perceived Overqualification*)**

A sobrequalificação percebida consiste num desajuste direcional entre o trabalho desempenhado e a pessoa responsável por tal, na medida em que as capacidades e experiência que um profissional tem excedem as exigências do trabalho a desenvolver pelo mesmo (Varma & Sandhya, 2019). Como consequência, a sobrequalificação percebida pode incluir sobre-educação, sobre-experiência e subutilização de competências, definidas como posse de um nível de educação, experiência ou competências superior ao necessário para um determinado trabalho (Fine et al., 2008). Informa-se, no entanto, que esta também pode incluir a falta de acesso a oportunidades de crescimento profissional (Johnson & Johnson, 2000).

De acordo com Baldwin e colegas (2014), 45% dos adultos autistas são sobrequalificados para os empregos que desempenham, o que faz com que esta população apresente uma taxa de sobrequalificação muito superior à apresentada pela população geral. Em Portugal, um estudo publicado recentemente (Martins, 2021) demonstra que 23,6% da população geral é *overqualified* para os empregos desempenhados, no entanto, não temos noção de como este fenómeno se espelha na população autista portuguesa.

Entre outros, a literatura demonstra-nos que a sobrequalificação impacta negativamente a saúde, a performance e o *turnover* dos colaboradores (Varma & Sandhya, 2019), no entanto o presente estudo destaca o impacto negativo que a sobrequalificação tem na satisfação dos colaboradores (Varma & Sandhya, 2019; Johnson & Johnson, 2000) e procura perceber se *adultos autistas com maiores níveis de sobrequalificação apresentam níveis mais baixos de satisfação organizacional* (H2).

### **3.2 O Impacto do Desemprego**

A percentagem de adultos autistas desempregados varia entre os 15% e os 88% (Harvery et al., 2021; I am Autism, 2021) e o cenário demonstrado tem um impacto negativo transversal a vários domínios da vida da população autista, pois a contextos de desemprego estão associados diversos malefícios. Dos malefícios identificados na literatura, destaca-se a perceção mais negativa das próprias competências, o decréscimo no nível de satisfação com a vida e da perceção de qualidade de vida, dificuldades ao nível da saúde física e mental e um maior risco de incorrer numa situação de sem-abrigo (Feather & O'Brien, 1986; Maslahati et al., 2022). Contrariamente, cenários de empregabilidade bem sucedida podem ser altamente positivos e fomentar diversos benefícios, como independência financeira, uma melhor condição de saúde (física e mental) e uma melhor qualidade de vida (Fleming et al., 2013 *as cited in* Chen et al., 2015; Gerhardt & Laine, 2011 *as cited in* Chen et al., 2015) e quando o adulto é autista, a literatura demonstra-nos que a um cenário de empregabilidade bem sucedida está também associado a promoção da dignidade pessoal (Hendricks, 2010). Considerando o cenário exposto, estima-se que *os adultos autistas portugueses empregues percecionam ter uma melhor qualidade de vida que os adultos autistas em situação atual de desemprego* (H1).

Tendo em mente que na década atual se estima que, só nos EUA, meio milhão de indivíduos autistas atinjam a maioridade, torna-se imperativo explorar as experiências profissionais desta população (Griffiths et al., 2016), pelo que se impõe a seguinte questão de investigação: “*Quais as barreiras que dificultam a procura, entrada e permanência de indivíduos com PEA nas Organizações Portuguesas?*”

#### **4. Barreiras ao Sucesso Profissional de Adultos Autistas**

Nos EUA, em 2021, 43,7% dos indivíduos desempregados com algum tipo de limitação e/ou deficiência, reportaram experienciar alguma barreira à sua empregabilidade (Bureau of Labor Statistics, 2022). Das barreiras identificadas destacam-se as pessoais (e.g., severidade da deficiência; habilitações literárias), sociais (e.g., atitudes dos colegas de trabalho) e societárias (e.g., falta de transportes; falta de apoio e aconselhamento vocacional). Considerando a exposição anterior, e restante literatura analisada, o presente estudo explorará as barreiras inerentes ao indivíduo e ao mercado de trabalho, pelo que se procederá à exploração da PEA, das atitudes dos colegas, da falta de apoio e aconselhamento vocacional e da necessidade de ajustes e acomodações no local de trabalho como barreiras à empregabilidade (Bureau of Labor Statistics, 2022; Chen et al., 2015; CIPD, 2018b).

##### **4.1 Perturbação do Espectro do Autismo**

A PEA engloba inúmeras características que os autistas podem experienciar como consequência da própria perturbação e, como consequência, esta deve ser compreendida num espectro (Shattuck et al., 2012; Chiang et al., 2012; Taylor & Seltzer, 2010).

No que diz respeito às dificuldades sociais, a literatura demonstra-nos que quanto melhor os jovens-adultos/adultos autistas forem no domínio social, maior a probabilidade de garantirem emprego após o ensino secundário (Chiang et al., 2012). Por sua vez, Hagner e Cooney (2005) demonstraram-nos que dificuldades em manter a comunicação no local de trabalho potencia dificuldades nas interações com as chefias e colegas de trabalho, o que pode levar ao término do contrato de trabalho do profissional autista.

Dificuldades intelectuais são também uma das características amplamente associadas à PEA (La Malfa et al., 2004) e a literatura demonstra-nos que adultos autistas com dificuldades intelectuais têm uma dificuldade acrescida em garantir emprego (Chen et al., 2015). Adicionalmente, a maioria dos indivíduos com ambas as patologias está em cenários de empregabilidade precários e com baixos salários, pelo que continuam a depender do apoio de terceiros, usualmente de familiares (Chen et al., 2015).

Considerando que uma das características da PEA é a hiper ou hiporreactividade a estímulos sensoriais, partilha-se também que questões sensoriais como a sensibilidade ao ruído, odor, som e luzes podem dificultar o bem-estar de adultos autistas no seu local de trabalho (Grandin & Duffy, 2004; Higgins et al., 2008; Simone, 2010), dificultando a sua integração no mesmo.

Além do diagnóstico de PEA, é usual que a população em estudo tenha também outras patologias independentes à primeira (Tye et al., 2019) e estas também podem ter um impacto negativo no contexto laboral dos indivíduos. Das comorbidades mais frequentemente associadas à PEA, destaca-se a epilepsia, as perturbações de sono e os distúrbios gastrointestinais (Tye, 2019), assim como a ansiedade, a depressão e a perturbação de hiperatividade e défice de atenção (Croen et al., 2015). Informa-se ainda que adultos autistas apresentam mais frequentemente as comorbidades anteriormente mencionadas que a população geral (Ballester et al., 2018; Croen et al., 2015; Krakowiak et al., 2008; Liu et al., 2006; Spence & Schneider, 2009) e que estas podem estar associadas a uma menor qualidade de vida (Komarev, 2015) e a maiores dificuldades a nível social (Turk, 2009).

#### **4.2 Atitudes dos Colegas de Trabalho**

Adultos autistas associam um ambiente de trabalho positivo a colegas e chefias tolerantes (Muller et al., 2003) e, em 2014, López & Keenan demonstraram à Academia que uma das barreiras à empregabilidade bem sucedida de adultos autistas é a falta de compreensão dos seus colegas e das suas chefias. No seguimento do ponto anterior, é também possível verificar que a forma como os empregadores e/ou colegas de trabalho interagem com adultos autistas pode determinar se os mesmos conseguem garantir e/ou manter um emprego (Vornholt et al. 2013; Wilczynski et al. 2013).

Num estudo desenvolvido em 2000, Nesbitt concluiu que indivíduos que não contratam profissionais autistas apresentam características em comum, como o facto de valorizarem os seus profissionais trabalharem de uma forma pré-estabelecida (não havendo espaço para flexibilidade) e a sua capacidade de adaptação e o facto de estarem menos abertos a novas informações, à aprendizagem e ao desenvolvimento. Consequentemente, num cenário de trabalho onde há resistência dos empregadores à implementação de ajustes e modificações que beneficiem o bem-estar laboral dos profissionais autistas, é usual os término dos contratos com os mesmos (Richards, 2012). Na mesma linha de pensamento, estar rodeado de pares intolerantes ou desconhecedores da PEA são também características que podem contribuir para um ambiente de trabalho hostil e inibidor do sucesso de profissionais autistas (Khalifa et al., 2019).

Como consequência da intolerância e desconhecimento sobre a PEA, é importante salientar que a maioria dos profissionais autistas não revela o seu diagnóstico (Mohammadi, 2011) e podem recorrer a comportamentos de *masking*. O *masking* é um fenómeno que consiste na supressão consciente ou inconsciente das dos traços neurodivergentes e na adoção de

comportamentos tidos por indivíduos neurotípicos (Pearson & Rose, 2021), de forma a facilitar a integração social (Mar, 2022). Estima-se que a comportamentos de *masking* estejam associadas diversas consequências negativas, como diagnósticos tardios, deterioração da saúde mental ou até mesmo suicídio (Pearson & Rose, 2021). Por fim, os estudos desenvolvidos sobre o *masking* no contexto laboral são altamente poucos (Pearson & Rose, 2021), mas Cage & Troxell-Whitman (2019) demonstraram que tal fenómeno é usual no contexto laboral.

### **4.3 Aconselhamento e Apoio Vocacional**

Em Portugal reconhece-se que a PEA pode ter influência no contexto escolar e de acordo com o decreto-lei n.º 3/2008 (Ministério da Educação, 2008), as crianças autistas podem beneficiar de apoios especializados nos diferentes níveis de escolaridade. Assim, é possível concluir que o processo educativo é passível de ser adequado a qualquer criança/jovem autista e o percurso educativo pode ser uma experiência mais positiva para os mesmos, no entanto, os apoios e adaptações terminam a partir do momento em que termina o percurso escolar e o acesso incoerente ou limitado a serviços profissionais de apoio e aconselhamento é uma barreira à empregabilidade bem sucedida dos adultos autistas (Chen et al., 2015).

Este cenário, onde os autistas na infância/adolescência podem estar inseridas num ambiente adaptável às suas características e necessidades e na fase adulta têm se adaptar sem apoio especializado ao ambiente que os rodeia, parece ignorar a ideia de que a Perturbação do Espectro do Autismo é uma condição crónica e que, como tal, poderá haver a necessidade de prestar apoio consistente e serviços ao longo do desenvolvimento pessoal, nos mais diversos contextos (Chen et al., 2015), sendo que estes podem ser benéficos na garantia e na manutenção de um emprego e podem potenciar os *outcomes* profissionais (Belcher & Smith 1994; Burgess & Cimera 2014).

A nível mundial, existe uma diversidade considerável de serviços destinados a educar e a preparar indivíduos autistas para o contexto laboral (Gerhardt et al. 2014). Os resultados destes programas demonstram ser positivos (e.g., Hedley et. al, 2016) e alguns permitem afirmar que a participação em programas de apoio vocacional facilita e/ou potencia a garantia e a manutenção de emprego (Schaller & Yang, 2005), mas a literatura demonstra-nos que os programas atualmente implementados estão longe de ser satisfatórios (Alverson & Yamamoto, 2016). Adicionalmente, é de salientar que os programas vocacionais devem ser orientados ao próprio indivíduo e também ao contexto laboral do mesmo, de forma a apoiar e facilitar a integração de autistas adultos no mercado de trabalho, em contextos de empregabilidade bem sucedida (Dreaver et al., 2019).

Em Portugal, verifica-se que as estruturas sociais que visam apoiar os adultos autistas são extremamente parcas e, como consequência, também os programas vocacionais e de transição para o mercado de trabalho nacional (MTN), não existindo uma resposta adequada dos serviços sociais e educativos, o que dificulta esta transição (Rasga & Vicente, 2017). Apesar de tal, salienta-se o desenvolvimento recente de um programa de emprego protegido, levado a cabo pela Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, mas a capacidade de absorção deste e de outros programas é ainda muito limitada (Rasga & Vicente, 2017).

#### **4.4 Necessidade de Acomodações no Local de Trabalho**

A contratação de profissionais autistas pode ser um processo benéfico para as empresas (e.g., maior retenção; colaboradores mais pontuais; vantagem competitiva; colaboradores mais leais) (Lindsay et al., 2018), no entanto, o local de trabalho tradicional apresenta barreiras que dificultam a sua manutenção no mesmo (Colombo, 2022; Davies et al., 2022).

De forma a colmatar tais barreiras, surgiu o conceito de *reasonable adjustments* (doravante denominado acomodações) e estes consistem em mudanças que devem ser implementadas com o fim de reduzir ou remover uma desvantagem potenciada pela deficiência de um colaborador (ACAS, 2022). Quando implementadas com sucesso, as acomodações permitem aos profissionais com necessidades específicas trabalhar de forma segura e produtiva (Abbott, 2015 *as cited in* Davies et al., 2022; Bunbury, 2009 *as cited in* Davies et al., 2022; Vornholt et al., 2018 *as cited in* Davies et al., 2022), potenciando o seu bem-estar (Davies et al., 2022).

As acomodações podem ser necessárias aos profissionais autistas porque, e entre outros, a sobrecarga sensorial tende a ser um problema que surge como consequência das luzes ou do ruído que caracteriza o local de trabalho (Hire Autism, 2022). Adicionalmente, as dificuldades sociais e comunicacionais podem também interferir no seu dia-a-dia no local de trabalho, na medida em que estes podem ter dificuldades em falar ao telefone ou a assistir a reuniões em grupo, por exemplo (Hire Autism, 2022).

Ao analisar as acomodações que podem potenciar o bem-estar e sucesso dos profissionais autistas, verifica-se que estas podem ser muito variadas (Ross, 2022). Ainda assim, é possível categorizá-las em físicas (e.g., ajustar luzes; reduzir o barulho), comunicacionais (e.g., clarificar expectativas) e laborais (e.g., horário de trabalho; funções profissionais) (ACAS, 2022; Davies et al., 2022; Petty et al., 2021).

As acomodações é um benefício não só para os colaboradores com deficiência que destas usufruem, mas também para as empresas (Solovieva et al., 2011). Se para os colaboradores as acomodações são benéficas porque potenciam a sua segurança, a produtividade e o bem-estar

(Davies et al., 2022), para as empresas são benéficas porque aumentam a produtividade, a segurança e a diversidade do local de trabalho, enquanto permitem a retenção de um colaborador qualificado (não sendo necessário apostar na formação de um outro) e melhoram a relação com os colaboradores (Solovieva et al., 2011).

Perante os benefícios expostos e considerando que se verifica que a grande parte das acomodações não exigem qualquer custo à empresa (Solovieva et al., 2011), seria de esperar que a implementação das mesmas fosse um processo relativamente fácil, mas tal não se verifica (Davies et al., 2022). Assim, para grande parte dos autistas o usufruto das acomodações necessárias ainda não é uma realidade, o que os mesmos consideram uma barreira à sua empregabilidade (Davies et al., 2022).

## **5. Interesses e Competências**

### **5.1 Interesses**

Uma das características mais comuns da PEA são as preocupações invulgares, o apego atípico a objetos e os interesses restritos (Nowell, 2020), mas a literatura sobre a importância dos mesmos na fase adulta dos indivíduos ainda é limitada (Grove et al., 2018).

No domínio dos interesses restritos, Uljarevic e colegas (2022) partilharam que 75% dos jovens autistas têm pelo menos um interesse restrito e intenso, sendo os mais comuns os sensoriais (e.g., objetos brilhantes ou de cores garridas), os transportes (e.g., carros) e personagens de fantasia (e.g., Star Wars), destacando-se ainda a cinematografia e os interesses individuais. Por sua vez, Grove e colegas (2018) demonstram-nos que 65% dos adultos apresentam pelo menos um interesse especial num determinado tópico e que os homens o fazem com mais frequência – dos interesses identificados, destaca-se os computadores, a PEA, música, natureza e jardinagem (Grove et al., 2018).

Os interesses restritos dos autistas parecem ser serem valiosos, não só nos momentos de lazer, pois potenciam a satisfação (Grove et al., 2018), mas também em ambientes educacionais e de trabalho (Baldwin et al., 2014). Tal ideia surge do facto de que quando trabalham em ambientes que integram as suas paixões, interesses e competências/conhecimentos, os adultos autistas apresentam níveis de sucesso elevados (Griffiths et al., 2016). Como consequência, o presente estudo não visa identificar somente interesses restritos, mas também interesses gerais que possam ser explorados em contexto organizacional.

Para atingir o objetivo exposto, o presente estudo fará uso do Modelo RIASEC (John Holland). O modelo em causa explica a existência de seis tipos de personalidade (i.e realista; investigativa; artística; social; empreendedora; convencional) que refletem interesses e

competências dos indivíduos (Zainudin et al., 2020) e surge como consequência da Teoria das Personalidades Vocacionais e Ambientes de trabalho, de John Holland (1997). Através da teoria anterior, Holland partilha a ideia de que a satisfação profissional se baseia na congruência existente entre a personalidade do indivíduo e o ambiente laboral em que este está inserido (Zainudin et al., 2020).

## **5.2 Competências Cognitivas**

As competências cognitivas consideram-se um fator importante que afeta a vida dos indivíduos e a sua conceptualização varia entre as diferentes áreas das ciências sociais (Huang et al., 2015). Em psicologia, as competências cognitivas referem-se à aptidão para realizar processos mentais, como compreensão e raciocínio (Flavell, 1999 *as cited in* Huang et al., 2015).

A PEA está associada a défices em vários domínios cognitivos e uma das comorbidades associadas é a deficiência intelectual (Dyck et al., 2007), mas os estudos falham em compreender os défices cognitivos em adultos autistas (Velikonja et al., 2019).

Ainda assim, o desempenho de competências cognitivas não usual é reportado por pelo menos um terço dos autistas (Howlin, 2009) e os mais comuns relacionam-se com o conhecimento quantitativo, música, arte e memória, sendo os menos reportados as competências verbais, competências de coordenação e aptidão mecânica (Howlin, 2009). A adicionar ao exposto, verifica-se ainda que os autistas frequentemente exibem capacidades elevadas ao nível do sistema visual (Samson et al., 2011), apresentado melhores níveis de acuidade visual (Ashwin et al., 2009).

Apesar de alguns estudos reportarem desempenhos superiores ao nível da memória na PEA, o envelhecimento em adultos tipicamente desenvolvidos está associado ao declínio da cognição, com subtipos específicos de memória (McDaniel & Einstein, 2011) e aspectos específicos do funcionamento cognitivo global, tais como a velocidade de processamento (Grady, 2012). Reporta-se também que as crianças autistas apresentam dificuldades ao nível das competências psicomotoras (Moorthy et al., 2019), no entanto, não há estudos que analisem as competências psicomotoras de adultos autistas.

O Modelo CHC é um dos modelos mais compreensivos e empiricamente suportados no que diz respeito à estrutura das competências cognitivas (Flanagan, 2013). Como consequência, é amplamente utilizado na seleção, organização e interpretação de testes que visam a análise da inteligência e das competências cognitivas (Flanagan, 2013). Devido a tais características, o presente estudo procurará avaliar as competências cognitivas dos adultos autistas através da teoria assente no Modelo CHC.

Em Portugal, o estudo da PEA falha em incluir a população adulta e, como tal, não existem estudos que visem explorar os interesses e competências da população-alvo, pelo que somos desconhecedores de tais temáticas a nível nacional. Como consequência de tal, surgem as seguintes questões de investigação: *“Quais as áreas de interesse dos adultos autistas portugueses que se destacam?”* e *“Em que áreas de competências (e.g., leitura e escrita; memória), os adultos autistas portugueses se destacam?”*.

## Capítulo 2

### Objetivos de Estudo

Como a exposição elaborada permite concluir, o percurso profissional de adultos autistas caracteriza-se por diversas barreiras que influenciam negativamente o mesmo, dificultando a entrada e a permanência no mercado de trabalho para esta mesma população, que cresce de ano para ano (Gemma et al., 2021).

Apesar dos cenários de empregabilidade precária para a população autista que se regista de forma consistente em várias realidades (Lindsay et al., 2021), as áreas de investigação em Portugal parecem ignorar essa tendência mundial, não procedendo ao desenvolvimento de estudos que visem explorar as experiências profissionais desta população. A falta de estudos nacionais inibe-nos de ter *insights* de como está integrada a população autista no MTN e de quais as barreiras que experiencia no mesmo.

Consciente da tendência de trabalho precário que caracteriza o contexto laboral de muitos profissionais autistas (Hurlbutt & Chalmers, 2004), o presente estudo visa analisar a integração organizacional de indivíduos autistas no MTN e identificar e explorar a existência de barreiras à integração organizacional. Adicionalmente, visa também analisar quais os interesses mais comuns e quais as competências cognitivas da população autista portuguesa.

Com base na exposição efetuada no capítulo anterior, o presente estudo visa responder a quatro questões de investigação que guiam o mesmo. Estas questões foram delineadas com base na análise literária feita e através da consciencialização de que há lacunas por preencher sobre a empregabilidade na PEA na Academia Portuguesa. Assim, delinearam-se as seguintes questões de investigação:

1. Como estão integrados, nas Organizações Portuguesas, os indivíduos diagnosticados com PEA?
2. Qual a área que emprega mais profissionais autistas em Portugal?
3. Que barreiras dificultam a procura, entrada e permanência de indivíduos com PEA nas Organizações Portuguesas?
4. Quais as áreas de interesse dos adultos autistas portugueses que se destacam?
5. Em que áreas de competências cognitivas (e.g.,, memória), o desempenho dos adultos autistas portugueses se destaca?

Com o delineamento das questões previamente apresentadas, o presente estudo visa fomentar a inclusão organizacional da PEA no MTN, de forma bem-sucedida. O objetivo final passa por contribuir ativamente para um MTN mais equitativo, capacitando o mesmo com

dados que possam promover a inclusão bem sucedida de profissionais autistas e melhorar as suas políticas de diversidade e inclusão.

Destaca-se ainda que, suportado pelo Capítulo 2, se procedeu à elaboração de duas hipóteses que visam dar resposta à questão “Como estão integrados, nas Organizações Portuguesas, os indivíduos diagnosticados com PEA?”, sendo estas:

(H1) Os adultos autistas portugueses empregues percebem ter uma melhor qualidade de vida que os adultos autistas em situação atual de desemprego.

- Como explicado no Capítulo 1, os *outcomes* profissionais dos autistas são precários (Lindsay et al., 2021), mas a maioria dos adultos autistas empregues revela estar satisfeita com o seu trabalho (Harvery et al., 2021). Considerando tal, e quando comparados com os indivíduos em situação atual de desemprego, os primeiros reportam uma maior qualidade de vida (Chen et al., 2015), pelo que esta é a base da formulação desta primeira hipótese.

(H2) Adultos autistas com maiores níveis de sobrequalificação apresentam níveis mais baixos de satisfação organizacional.

- A elaboração desta hipótese prende-se com o facto de que 45% dos adultos autistas são sobrequalificados para os empregos que desempenham (Baldwin et al., 2014) e com a ideia de que a sobrequalificação afeta negativamente a satisfação dos colaboradores (Varma & Sandhya, 2019; Johnson & Johnson, 2000). Perante o exposto, é fundamental perceber o fenómeno da sobrequalificação em Portugal e o impacto que o mesmo tem na satisfação dos adultos autistas portugueses.

Por fim, destaca-se que as restantes questões de investigação adotam uma metodologia de exploratória, pelo que não se procederá ao desenvolvimento de hipóteses para as mesmas.

## Capítulo 3

### Metodologia e Procedimento

O presente estudo de carácter descritivo e exploratório, assenta na recolha de dados qualitativos e quantitativos, o que permite alcançar uma visão mais panorâmica do fenómeno em análise (Shorten & Smith, 2017). Por ser um estudo de carácter descritivo, haverá a possibilidade de descrever a população-alvo quanto ao fenómeno em análise (Garrido & Prada, 2016), ou seja, quanto à sua integração organizacional. Adicionalmente, a componente exploratória possibilitará explorar as questões para as quais os dados disponíveis ainda não são ideias e suficientes, o que possibilita alguma liberdade na análise dos dados recolhidos e potenciará questões de investigação futuras (BRM, 2022).

#### 1. Amostra

A população-alvo do presente estudo visa englobar (a) participantes com idade igual ou superior a 18 anos, diagnosticados profissionalmente com Perturbação do Espectro do Autismo e cuja situação de empregabilidade seja “empregado” ou “desempregado” e/ou (b) participantes com idade superior a 18 anos, representantes legais de um adulto medicamente diagnosticado com PEA, cuja situação profissional do último seja “empregado” ou “desempregado” (critérios de inclusão).

O presente estudo mobilizou a participação de 109 adultos autistas e de 64 representantes legais, perfazendo um total de 173 participações. Como consequência do cumprimento dos critérios de inclusão e da não contabilização da participação de indivíduos que não completaram, pelo menos, 90% do questionário<sup>3</sup>, a amostra final compreende a participação de 35 adultos autistas. Destaca-se, no entanto, que não se procederá à análise dos resultados recolhidos junto dos representantes legais, por só ter sido possível validar uma participação deste grupo.

#### 1.1 Caracterização Sociodemográfica

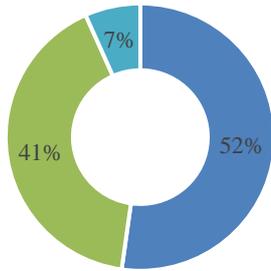
Como explícito anteriormente, o presente estudo é composto por um amostra de 35 indivíduos adultos, profissionalmente diagnosticados com Perturbação do Espectro do Autismo. Destes,

---

<sup>3</sup> A participação dos indivíduos que realizaram >90% do questionário, mas que não o completaram (n=2), foi contabilizada porque permitirá analisar questões sociodemográficas, a perceção sobre a PEA e o impacto da mesma e as suas experiências no MTN, o que se caracteriza como fundamental ao presente estudo.

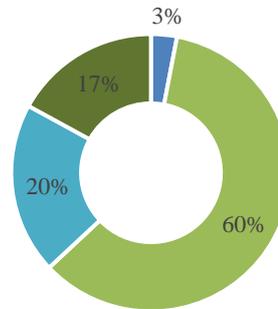
52% são do sexo feminino (Figura 1), 60% encontra-se na faixa etária dos 25 aos 30 anos (Figura 2) e 74,3% dos participantes completaram cursos académicos superiores (Figura 3).

**Figura 1.** Caracterização da Amostra: Sexo



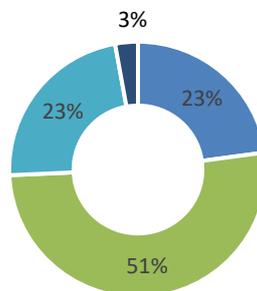
■ Feminino ■ Masculino ■ Nenhuma das anteriores

**Figura 2.** Caracterização da Amostra: Idade



■ 18/24 ■ 25/34 ■ 35/44 ■ 45/54

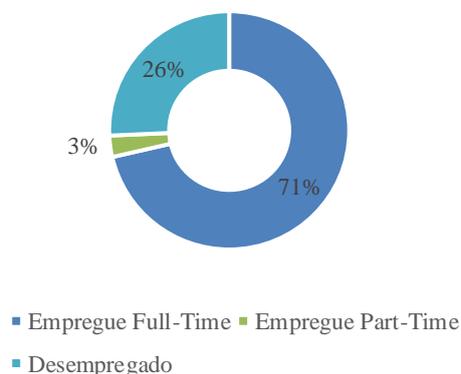
**Figura 3.** Categorização da Amostra: Habilitações Literárias



■ Ensino Secundário (10º - 12º ano)  
■ Licenciatura  
■ Mestrado  
■ Terceiro Ciclo do Ensino Básico (7º - 9º ano)

No que à empregabilidade diz respeito, é possível verificar que 74% dos participantes se encontram inseridos no MTN e que a maioria se encontra empregue em horário *full-time* (Figura 4).

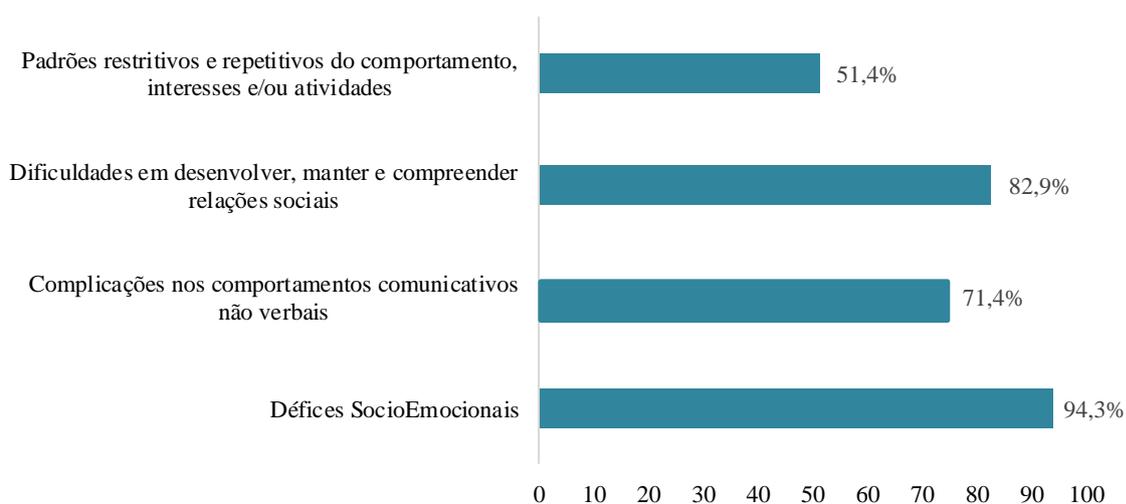
**Figura 4.** Empregabilidade dos Adultos Autistas, em Portugal



## 1.2 Perturbação do Espectro do Autismo

Ao analisar as características inerentes à PEA experienciadas pelos participantes, verifica-se que a grande maioria indica ter défices sociais-emocionais, complicações nos comportamentos comunicativos não verbais, dificuldades em desenvolver, manter e compreender relacionamentos e padrões restritivos e repetitivos do comportamento, interesses e/ou atividades (Figura 5). Destaca-se que 51,4% dos participantes indica experienciar todas as características previamente mencionadas.

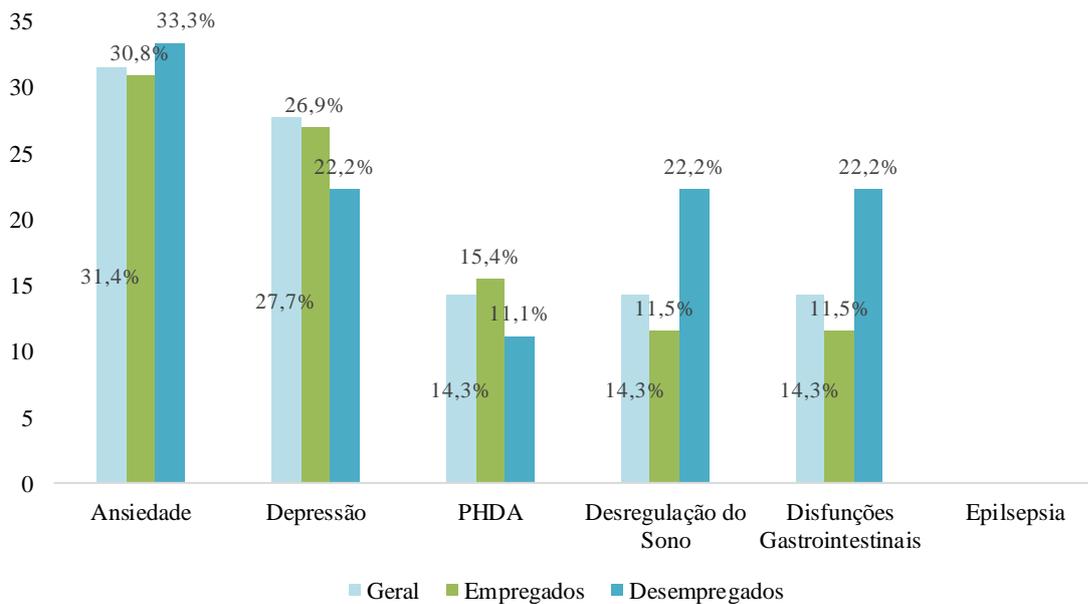
**Figura 5 .** Características da PEA reportadas pelos participantes



Como consequência do diagnóstico de PEA e das necessidades inerentes à perturbação, 54,3% dos participantes são atualmente acompanhados por profissionais médicos— 47,7% dos participantes segue um plano médico que os ajuda a melhorar a sua autogestão das dificuldades

associadas à PEA e/ou a gerir sintomas associados a comorbidades e 57,1% dos participantes recorre a medicação para tal gestão. Destaca-se, no entanto, que nenhum participante segue um plano de tratamento e/ou utiliza medicação para a epilepsia e a elevada percentagem de participantes que utilizam medicação para gerir a ansiedade e/ou episódios depressivos (Figura 6).

**Figura 6.** Participantes que utilizam medicação



## 2. Procedimento

De forma a recolher os dados necessários ao desenvolvimento do presente estudo, fez-se uso da plataforma Qualtrics e foi nesta que se procedeu ao desenvolvimento e aplicação do questionário aos participantes.

Após desenvolver o questionário, fez-se um pré-teste junto de um grupo de adultos autistas portugueses. De acordo com Hunt e colegas (1982), os questionários devem ser pré-testados em três categorias: estruturação do questionário, questões específicas e análise de dados. Devido à dificuldade em aceder a indivíduos da população-alvo, só foi possível fazer pré-teste à estruturação do questionário e a questões específicas, o que inclui análises à extensão e ao *layout* do questionário, ao formato e sequenciação das questões, às escalas e possibilidades de resposta e à resposta a questões específicas (Hunt et al., 1982). Tal possibilitou implementar mudanças ao nível da formulação de questões e de descrições (e.g., alteração das descrições das competências cognitivas; substituição do termo “indivíduo com PEA” para “autista”; substituição do termo “anormal” pelo termo “fora do comum”); incluir questões relevantes para

a população em causa (e.g., Considera que, no seu dia-a-dia no local de trabalho, mascara as suas características associadas ao Autismo?); e alterar escalas de resposta (e.g., incluir opção de “não sei” na análise das competências cognitivas e perfis vocacionais). A realização deste pré-teste possibilitou desenvolver um estudo de e com esta comunidade e considera-se que tal tenha sido fundamental, pois foi possível ter acesso a sugestões de melhorias e reformulações por parte de indivíduos da população-alvo, o que visou melhor a experiência de participação da mesma população no presente estudo.

Após o pré-teste, procedeu-se à implementação das diversas alterações sugeridas e submeteu-se o questionário à Comissão de Ética do ISCTE-IUL. Após a emissão de um parecer final positivo (59/2022), no dia 8 de Maio iniciou-se a recolha de dados.

Para recolher os dados fez-se uso de duas técnicas de amostragem não probabilística: amostragem por conveniência e amostragem de propagação geométrica (*snowball*). O método de amostragem por conveniência define-se como um método através do qual se procura potenciais participantes em locais estratégicos, ou seja, em locais nos quais sabemos que estarão indivíduos com interesse em participar no projecto de investigação (Qualtrics, 2022). Por sua vez, a amostragem de propagação geométrica faz-se quando se pretende incluir na amostra sujeitos inacessíveis ou com atributos difíceis de encontrar – assim, seleciona-se um indivíduo de interesse, que depois sugere um outro indivíduo, que recomendará um terceiro e assim sucessivamente (Marôco, 2018).

O *link* de acesso ao estudo foi publicado em diversas redes sociais pessoais (i. e LinkedIn; Facebook; Twitter; Instagram) e em grupos da plataforma Facebook, dedicados à Perturbação do Espectro do Autismo. Destes grupos destacam-se os grupos “O Autismo em Portugal”, “Autismo – Pais, Profissionais e Cuidadores” e “Autismo no Adulto” (método de amostragem por conveniência). Todas as publicações feitas com o *link* do estudo integraram um pedido de partilha do mesmo, ou seja, pediu-se a todos os indivíduos que se cruzassem online com uma das publicações, que partilhassem a mesma na sua rede social, de forma a fazer com que o estudo chegasse a mais indivíduos (método de amostragem de propagação geométrica).

O presente estudo contou também com o apoio de duas instituições – Associação Portuguesa Voz do Autista e a APPDA de Setúbal – que divulgaram o presente estudo junto dos seus associados e/ou nas suas redes sociais.

Relativamente aos dados recolhidos, não foram reunidos dados pessoais, pelo que não houve necessidade de proceder ao tratamentos dos mesmos. Os dados recolhidos são anónimos e não permitem a identificação dos participantes, pelo contrário, a anonimização é desejável e foi garantida.

Após o término da recolha de dados, estes foram analisados através do IBM-SPSS Software, versão 28.

### **3. Instrumentos**

Com o objetivo de dar resposta às questões que deram mote ao desenvolvimento do presente estudo, procedeu-se ao desenvolvimento de um questionário com recurso ao uso de alguns materiais, nomeadamente à *Scale of Perceived Overqualification* (Maynard et al., 2006), ao Modelo RIASEC (Holland, 1997) e ao Modelo CHC da Inteligência (Schneider & McGrew, 2013). Como já partilhado, o presente questionário foi validado pela Comissão de Ética do ISCTE-IUL (parecer 59/2022), na data de 8 de Maio do presente ano.

O questionário desenvolvido consiste em quatro módulos (dados sociodemográficos, perturbação do espectro do autismo, trabalho, perceção do trabalho, interesses vocacionais e avaliações cognitivas), compostos por questões de resposta aberta e fechada.

Com base em tal, a estrutura do questionário possibilita delinear um perfil social e demográfico da amostra e perceber como os participantes experienciam a PEA e gerem o impacto da mesma no seu quotidiano. No que à exploração das experiências profissionais diz respeito, e considerando que os participantes podem estar em situações laborais distintas (empregados vs. desempregados), o questionário implementado engloba questões específicas para ambas as situações laborais, procurando analisar a diversidade de experiências laborais vivenciadas pelos participantes.

Após o término do questionário, e devido às características da população-alvo deste estudo, que a podem tornar mais vulnerável, será partilhado o site da Voz do Autista e os contactos da Linha SNS24 e Lisboa Liga-te (linhas de apoio psicológico), apesar de não se esperarem efeitos negativos derivados da participação no presente estudo. Através da partilha deste site, os participantes poderão aceder a diversos recursos e informação variada focada na PEA na idade adulta.

#### **3.1 *Scale of Perceived Overqualification*, Maynard e colegas (2006)**

Devido à desaceleração económica mundial e à falta de oportunidades de emprego, cada vez mais colaboradores ingressam em contextos para os quais as suas qualificações excedam as exigências profissionais dos seus cargos (Liu & Wang, 2012). Assim, com o objetivo de medir a *variável* “sobrequalificação percebida”, o presente estudo fará uso de alguns itens da *Scale of Perceived Overqualification* (SPOQ), desenvolvida por Maynard e colegas (2006). Esta escala permite avaliar questões relacionadas com a educação, com a experiência e com conhecimentos

e competências (Maynard et al., 2006). Considerando as dificuldades comunicacionais dos participantes, os itens utilizados foram alvo de uma reformulação linguística, de forma a simplificar a compreensão dos mesmos.

Para proceder à análise da estrutura do instrumento previamente apresentado, sete itens relacionados com o fenómeno de sobrequalificação foram analisados utilizando o princípio de análise de componentes com rotação Varimax (Tabela 1). A análise produziu dois fatores latentes que explicam uma variância total de 68,13%. O primeiro fator explica 38,77% da variância total, enquanto o segundo fator explica 25,99% da variância total do modelo.

**Tabela 1.** Resultados de uma Análise Fatorial à *Scale of Perceived Overqualification*

Sobrequalificação Percebida	Factor Loading	
	1	2
Fator 1		
1. O meu cargo exige menos habilitações literárias o que aquelas que possuo.	<b>,76</b>	,05
2. Tenho competências e conhecimentos que não são necessários ao meu trabalho atual.	<b>,67</b>	<b>,34</b>
3. Tenho muitos conhecimentos que não necessito para as tarefas diárias que desempenho.	<b>,84</b>	,23
4. As minhas habilitações e aprendizagens não são totalmente aproveitadas neste trabalho.	<b>,78</b>	-,10
Fator 2		
5. Alguém com as menos habilitações literárias que eu pode ter sucesso no meu trabalho	<b>,63</b>	<b>-,51</b>
6. O meu nível académico é superior ao requerido para o meu cargo.	<b>,44</b>	<b>-,62</b>
7. A experiência de trabalho que tenho não é necessária para ter sucesso no meu cargo atual.	,26	<b>,81</b>

Nota. N = 25. O método de extração utilizado foi o método varimax. *Factor loadings* acima de ,03 estão destacados a negrito.

Ao analisar os resultados partilhados, é possível verificar a existência de *crossloadings*. Considerando que os itens 5 e 6 saturam nos dois fatores, procedeu-se à eliminação dos mesmos. Como consequência da decisão anterior, o fator 2 passou a abranger apenas o item 7 e, como tal, também este foi eliminado. Destaca-se ainda que o item 2 não foi eliminado por não ter um *factor loading* superior a ,04 no factor 2 (Beavers et al., 2013).

Perante as decisões tomadas, o novo modelo (itens 1, 2, 3 e 4) produziu um fator que explica uma variância total de 62,260%. O valor de *alpha* de cronbach ( $\alpha = .713$ ) demonstra-nos que o instrumento tem uma boa consistência interna.

Por fim, informa-se que foi utilizada uma escala de *likert* de 5 pontos, a variar entre (“Discordo Totalmente”) e 5 (“Concordo Totalmente”), em vez de uma escala de 7 pontos, como inicialmente sugerido pelos autores. Esta modificação foi efetuada por as escalas de cinco pontos serem mais fáceis de perceber e mais adequadas para questionários longos (Worktango, 2022), o que poderão ser mais benéfico para os participantes do presente estudo.

### **3.2 Modelo RIASEC, John Holland (1997)**

A Teoria das Personalidades Vocacionais e Ambientes de trabalho, de John Holland (1997), foi desenvolvida para descrever, compreender e prever as escolhas profissionais dos indivíduos e para explicar a atração de certos tipos de indivíduos por determinados ambientes (Gottfredsin & Johnstun, 2009).

Assim, Holland acredita que (a) existem diversos tipos de ambientes laborais, (b) as diferenças individuais que nos distinguem podem ser caracterizadas em perfis específicos e que (c) alguns perfis individuais se adaptam melhor a ambientes laborais específicas (Gottfredsin & Johnstun, 2009). Como consequência, Holland acredita que a satisfação profissional se baseia na congruência existente entre a personalidade do indivíduo e o ambiente laboral em que este está inserido, o que parece potenciar o desempenho individual (Zainudin et al., 2020). Através da teoria anterior, Holland desenvolveu o Modelo RIASEC, que graficamente explica a existência de seis tipos de personalidade: realista, investigativa, artística, social, empreendedora e convencional, sendo que estas refletem interesses e competências dos indivíduos (Zainudin et al., 2020).

Tendo em mente o exposto, o presente estudo irá utilizar o Modelo RIASEC (Figura 1) para proceder ao desenvolvimento de perfis de interesses e competências, de forma a perceber quais os mais comuns na comunidade adulta autista portuguesa. Para tal, será partilhado uma descrição breve de cada perfil e será pedido aos participantes que indiquem o grau com que se identificam com os mesmos, numa escala a variar entre 1 (“Não me identifico”) e 5 (“Identifico-

me Totalmente”). Adicionalmente, os participantes serão também questionados sobre qual o perfil com que mais se identificam e ser-lhe-á diretamente pedido para indicar os temas/hobbies/interesses que mais apreciam.



**Figura 7.** Modelo RIASEC, John Holland

### 3.3 Modelo CHC da Inteligência, Scheneider & McGrew (2013)

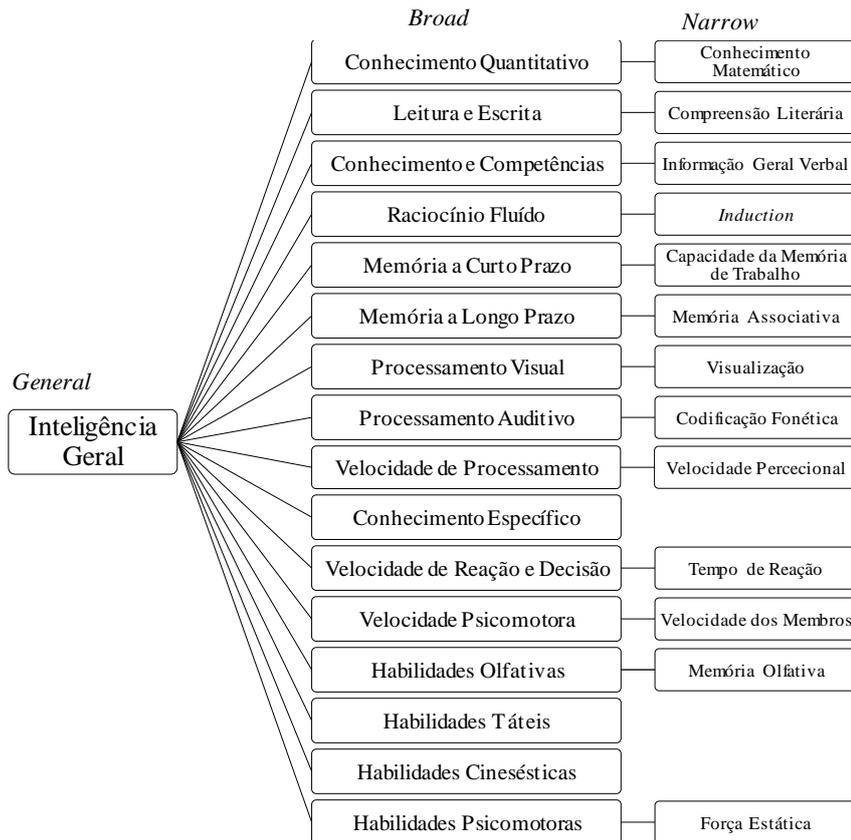
A Teoria CHC (Cattell-Horn-Carroll) constitui-se como a teoria psicométrica mais abrangente e empiricamente estruturada no que às competências cognitivas diz respeito (Reynolds et al., 2014) e representa a evolução do Modelo Dicotómico GF-GC, de Raymond Cattell e John Horn e a integração da Teoria dos Três Estratos, de John B. Carroll (Flanagan, 2013).

Uma das características chave da Teoria CHC é que esta não é estática, mas sim dinâmica, o que faz com que seja constantemente atualizada com base na literatura atual (Reynolds et al., 2014). Assim, de acordo com a formulação de Scheneider & McGrew (2013), a Teoria CHC integra três estratos de competências cognitivas: Geral, Amplo, Específico (i.e *General, Broad e Narrow*<sup>4</sup>) (Figura 8).

O presente estudo irá avaliar as competências cognitivas abrangidas pelo estrato amplo, pois estas representam as características constitucionais básicas e duradouras dos indivíduos, que podem governar ou influenciar uma grande variedade de comportamentos num determinado domínio (Carroll, 1993).

---

<sup>4</sup> Na figura 8, e a título de exemplo, a categoria *narrow* só tem uma sub-categoria para cada categoria *broad*, no entanto, o Modelo CHC compreende mais. Para ver as restantes sub-categorias *narrow*, aconselha-se a visualização do Modelo CHC v2.1 (Schneider & McGrew).



**Figura 8.** Modelo CHC (Schneider & McGrew, 2012)

De forma a avaliar as competências anteriormente mencionadas, será apresentado aos participantes uma breve descrição de cada um dos domínios expostos e ser-lhes-á pedido para fazerem uma autoavaliação sobre o seu domínio das mesmas, através de uma escala a variar entre 1 (“muitas dificuldades”) e 5 (“elevado desempenho”), com a adição de um 6º ponto (“não sei”). Posteriormente, ser-lhes-á pedido que identifiquem as competências cognitivas cujo desempenho pessoal se distingue dos seus indivíduos que não estão no espectro.

A descrição de cada uma das competências foi desenvolvida com base nas descrições apresentadas por McGrew & Schneider (2013), mas foram linguisticamente simplificadas após o pré-teste, perante sugestão dos participantes.

## Capítulo 4

### Resultados

Através da procedimentos de análise estatística, com recurso ao SPSS 28, procura-se agora dar resposta perceber como é que os adultos autistas estão integrados no MTN e que barreiras experienciam, assim como quais os interesses e competências cognitivas que se destacam nesta população. Devido à dimensão da amostra, as regressões lineares que caracterizam o estudo recorreram à técnica de bootstrap (Henderson, 2005).

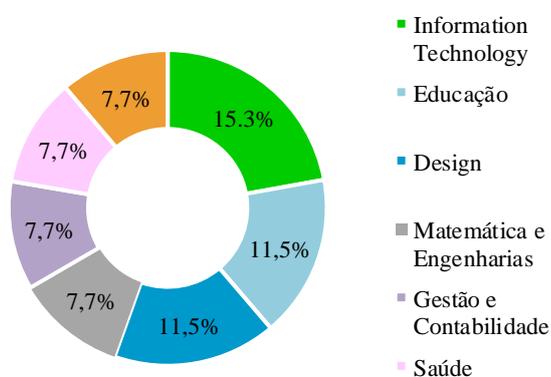
#### 1. Integração Organizacional

O objetivo de analisar a integração organizacional dos adultos autistas no MTN é não só dar resposta às hipóteses delineadas (consultar capítulo 2), como também explorar as experiências dos participantes no MTN.

##### 1.1 Áreas de Empregabilidade da PEA em Portugal

Como partilhado anteriormente, 74% dos adultos autistas encontram-se empregues, sendo que a grande maioria está empregue em horário *full-time* (Figura 4). Quando questionados sobre em que áreas trabalham, verifica-se que a maioria dos participantes está a exercer funções na área de *Information Technology* (Figura 9), o que responde à questão de investigação de qual a área que emprega mais adultos autistas em Portugal. Acrescenta-se ainda que 73,1% integram empresas privadas e 3,8% empresas públicas, nas mais diversas áreas.

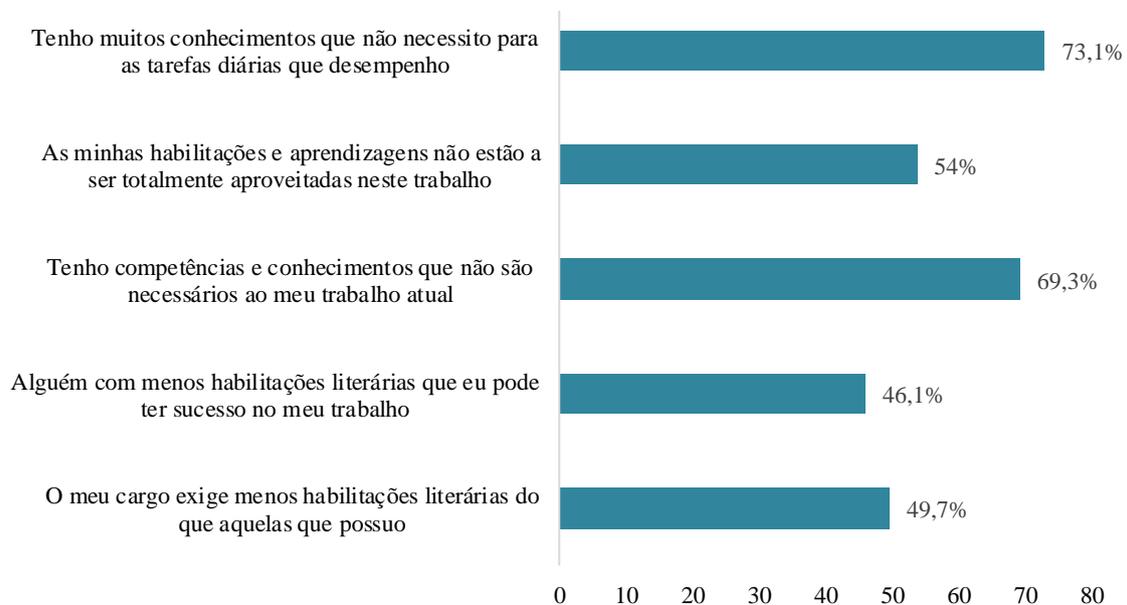
**Figura 9.** Áreas de Empregabilidade



## 1.2 Sobrequalificação e Satisfação Organizacional

No enquadramento entre as habilitações literárias e tarefas que desempenham no seu dia-a-dia, aproximadamente metade dos participantes acredita ocupar cargos para os quais as suas habilitações académicas são superiores ao requerido e ligeiramente menos de metade concorda com a ideia de que alguém com menos habilitações literárias pode ter sucesso no cargo que desempenha. Como consequência, aproximadamente 70% dos participantes concorda ter conhecimentos e competências que não são aproveitadas no seu contexto profissional atual e 54% concorda ter habilitações e aprendizagens que não são aproveitadas na sua empresa (Figura 10).

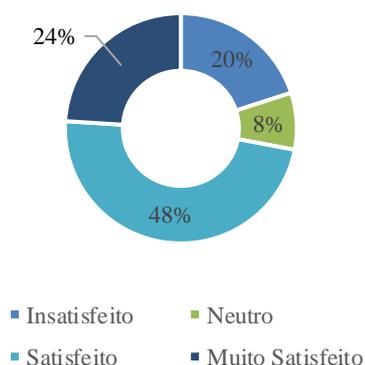
**Figura 10.** Perceção de Sobrequalificação: % de participantes que concorda parcial ou totalmente com as afirmações em análise



Apesar de tal cenário, 88,4% dos participantes empregues concordam com a ideia de que as tarefas que desempenham na prática, são as tarefas para as quais foram contratualmente contratados. Destaca-se ainda a ideia de que 38,5% dos participantes acredita não ter acesso às mesmas oportunidades de progressão profissional que os seus colegas que não estão no espectro têm.

Ao explorar a satisfação organizacional dos participantes, verifica-se que a grande maioria afirma estar satisfeito/muito satisfeito com o seu emprego atual (Figura 11).

**Figura 11.** Satisfação Organizacional



Ao explorar a relação existente entre o fenómeno de sobrequalificação e satisfação organizacional, verifica-se que a sobrequalificação explica 17% ( $R^2 = .179$ ) da variação da satisfação organizacional e o modelo linear é negativo e significativo para explicar a relação linear entre as duas variáveis ( $F(1, 23) = 5,010$ ,  $p = .034$ ), ( $B = -103$ ,  $t = -2,238$ ) (Tabela 2). Perante tal, é possível confirmar que adultos autistas com maiores níveis de sobrequalificação apresentam níveis mais baixos de satisfação organizacional (H2).

**Tabela 2.** Resultado Regressão Linear, com recurso a Bootstrap: Implicações da Sobrequalificação ao nível da Satisfação Organizacional dos profissionais com PEA

Modelo	B	Viés	Erro Padrão	Sig.	Bootstrap <sup>a</sup>	
					Intervalo de Confiança 95%	
					Inferior	Superior
1 (Constante)	5,101	,079	,675	<,001	4,022	6,718
Sobrequalificação	-,103	-,005	,047	,034	-,209	-,018

a. A menos que indicado de outra maneira, os resultados da bootstrap são baseados em 2000 amostras bootstrap.

### 1.3 Situação Profissional e Qualidade de Vida

No que à qualidade de vida diz respeito, é possível verificar que – numa escala de 10 pontos – os participantes apresentam uma perceção de qualidade de vida avaliada nos 5.80.

Ao comparar a qualidade de vida reportada pelos participantes empregues e pelos participantes desempregados, verifica-se que os primeiros apresentam uma qualidade de vida média avaliada em 6,5/10, enquanto os últimos avaliam o mesmo domínio em 4/10.

A hipótese de que os adultos autistas empregues percecionam uma maior qualidade de vida que os adultos autistas atualmente desempregados foi avaliada pelo teste não paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney. Os resultados alcançados confirmam que os adultos autistas empregues apresentam uma maior qualidade de vida que os adultos autistas atualmente desempregados e as diferenças observadas foram estatisticamente significativas ( $U= 48.50$ ,  $p_u= ,009$ ).

Perante as estatísticas alcançadas, é possível confirmar que os adultos autistas portugueses empregues percecionam ter uma melhor qualidade de vida que os adultos autistas em situação atual de desemprego (H1).

#### **1.4 Destaques Adicionais**

Quando questionados sobre a forma como classificam a sua entrada no MTN, 46,2% dos participantes partilha que a sua entrada e/ou permanência no mesmo se caracteriza como um processo difícil/muito difícil e é possível verificar que 71,3% dos participantes afirma que a PEA impacta negativamente o seu dia-a-dia no local de trabalho com frequência/muita frequência.

Ao explorar o percurso profissionais dos profissionais autistas, verifica-se que 24,3% dos participantes iniciaram o seu percurso profissional com idade igual ou inferior a 18 anos e que 22% o fizeram com idade igual ou superior a 25 anos – a idade média para iniciar o percurso profissional situa-se nos 18 anos. A acrescentar ao exposto, é possível aferir que 26,47% dos participantes já estiverem 5 ou mais anos no mesmo emprego, enquanto que para 29,4% dos participantes, o máximo período no mesmo emprego foi igual ou inferior a ano. No que diz respeito à estabilidade organizacional dos participantes, verifica-se que 42,3% já esteve em cinco ou mais empregos distintos.

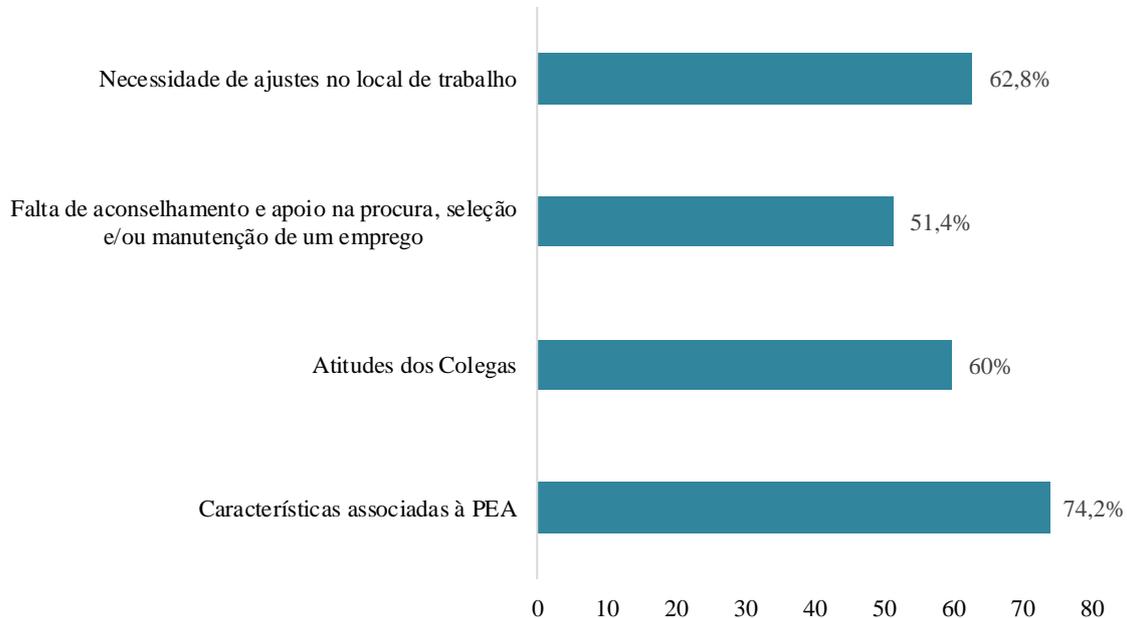
No que à partilha do diagnóstico diz respeito, 50% dos participantes não o partilhou com os seus colegas, apesar de 57,7% o ter feito junto das chefias diretas. 46,2% dos participantes evitou que a empresa soubesse do seu diagnóstico. Talvez como consequência, 76,9% dos participantes empregues recorrerem a técnicas de *masking* e 64,5% fazem-no frequentemente ou com muita frequência.

#### **2. Barreiras à empregabilidade bem sucedida da PEA no MTN**

Com base nas informações partilhadas pelos participantes, é possível perceber que aproximadamente 75% dos mesmos considera a Perturbação do Espectro do Autismo e todas as características associadas à mesma como uma barreira a cenários de empregabilidade bem

sucedida. Destaca-se ainda a necessidade de ajustes e acomodações no local de trabalho e as atitudes dos colegas (Figura 12).

**Figura 12.** Barreiras percebidas à empregabilidade bem sucedida



Apesar do cenário partilhado, os indivíduos empregados identificam com mais frequência a PEA e características associadas à mesma como uma barreira (80,8%), seguido pela necessidade de ajustes e acomodações no local de trabalho (65,4%). Por sua vez, as atitudes dos colegas e das chefias foi a barreira com a maior taxa de seleção por parte dos participantes em situação atual de desemprego (66,7%), a par da falta de aconselhamento e apoio na procura, seleção ou manutenção de um emprego (66,75).

Salienta-se ainda a verificação de que apenas 57,7% dos participantes empregues foi submetido ao processo de recrutamento e seleção para os seus cargos atuais. Apesar de tal, 76,9% considera que os processos de recrutamento e seleção deviam adotar técnicas distintas para os profissionais autistas e que, por isso, não deviam ser iguais aos processos de recrutamento e seleção de profissionais que não estão no espectro. Informa-se ainda que nenhum participante revelou já se ter sentido discriminado durante processos de recrutamento e seleção.

### 3. Áreas de Interesse

Como partilhado no capítulo anterior, foi utilizado o Modelo RIASEC, de John Holland, para analisar os interesses e perfis dos participantes do presente estudo. Como consequência de tal,

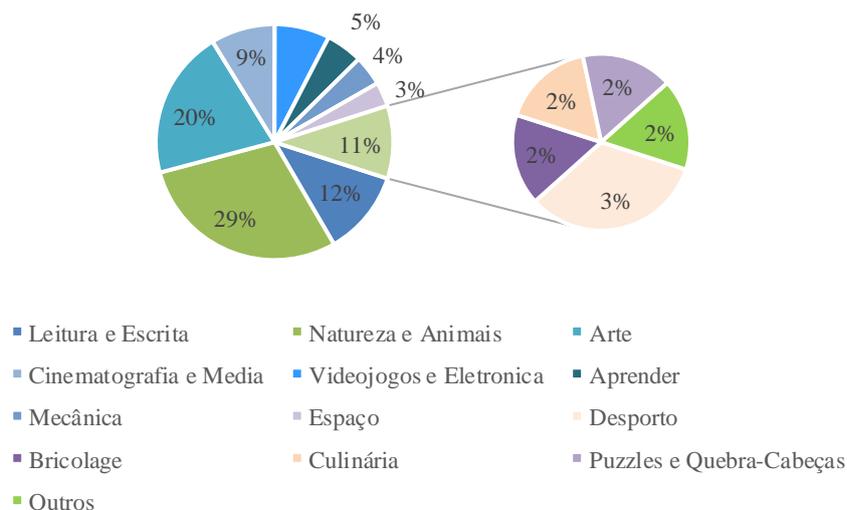
é possível concluir que o perfil “Investigativo” é o perfil com os participantes se identificam com mais frequência, seguido pelo perfil “Artístico” (Figura 13).

**Figura 13 .** Perfis de Interesses Vocacionais, baseado no Modelo RIASEC



Adicionalmente, foi pedido aos participantes que partilhassem cinco atividades/hobbies/interesses com as que mais se identificam e destes destacam-se as atividades relacionadas com leitura e escrita, natureza e os animais, arte, cinematografia e *media* e com videojogos e eletrónica (Figura 14).

**Figura 14 .** Interesses Reportados



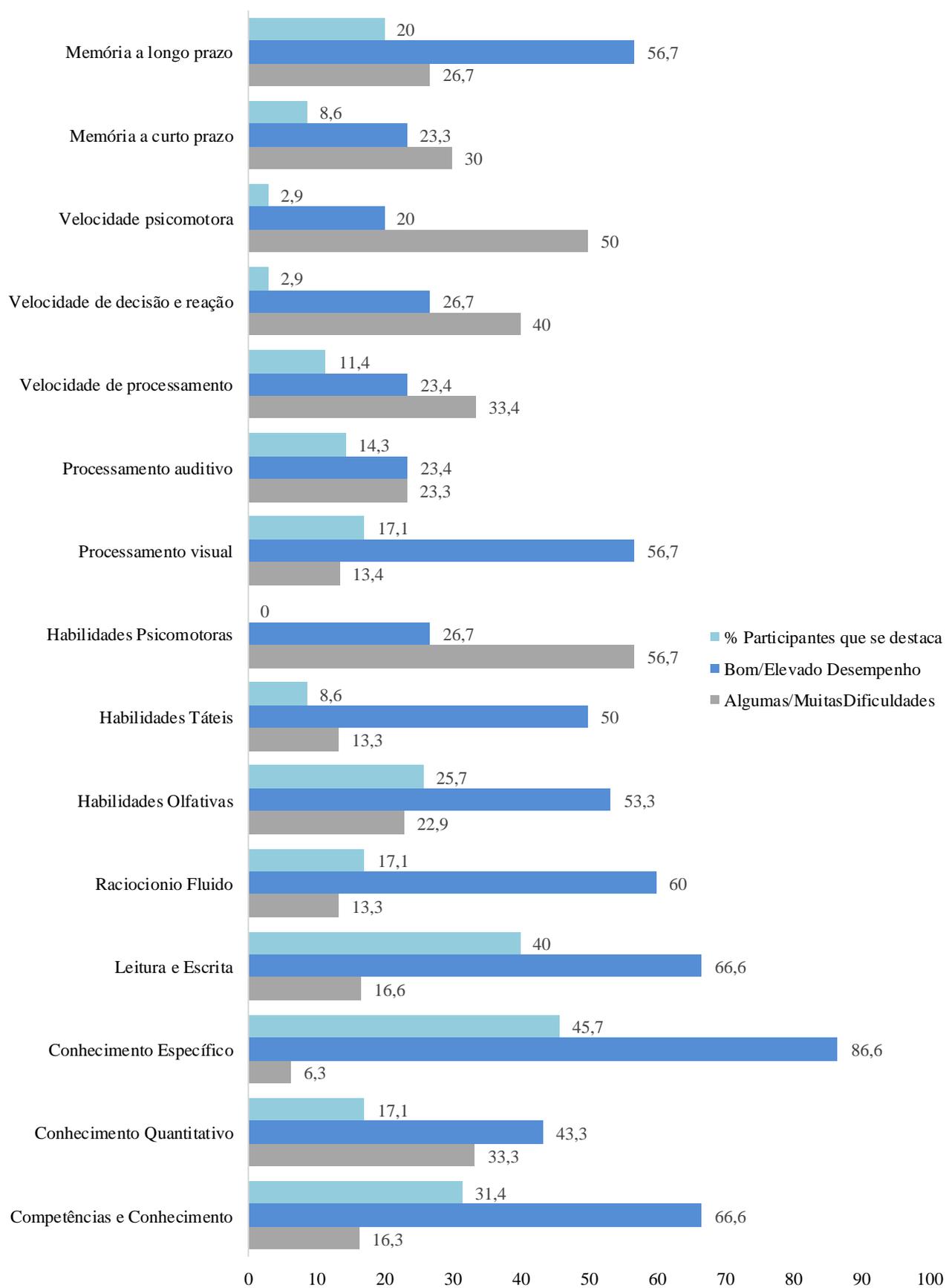
#### **4. Competências Cognitivas**

Através dos resultados analisados, conclui-se que é nos domínios do conhecimento específico, leitura e escrita, processamento visual, velocidade de processamento e na memória a longo prazo que os adultos autistas auto relatam com mais frequência ter um bom ou elevado desempenho. Inversamente, é nos domínios da velocidade de decisão e reação e de processamento visual e no domínio psicomotor que apresentam mais dificuldades. (Figura 15).

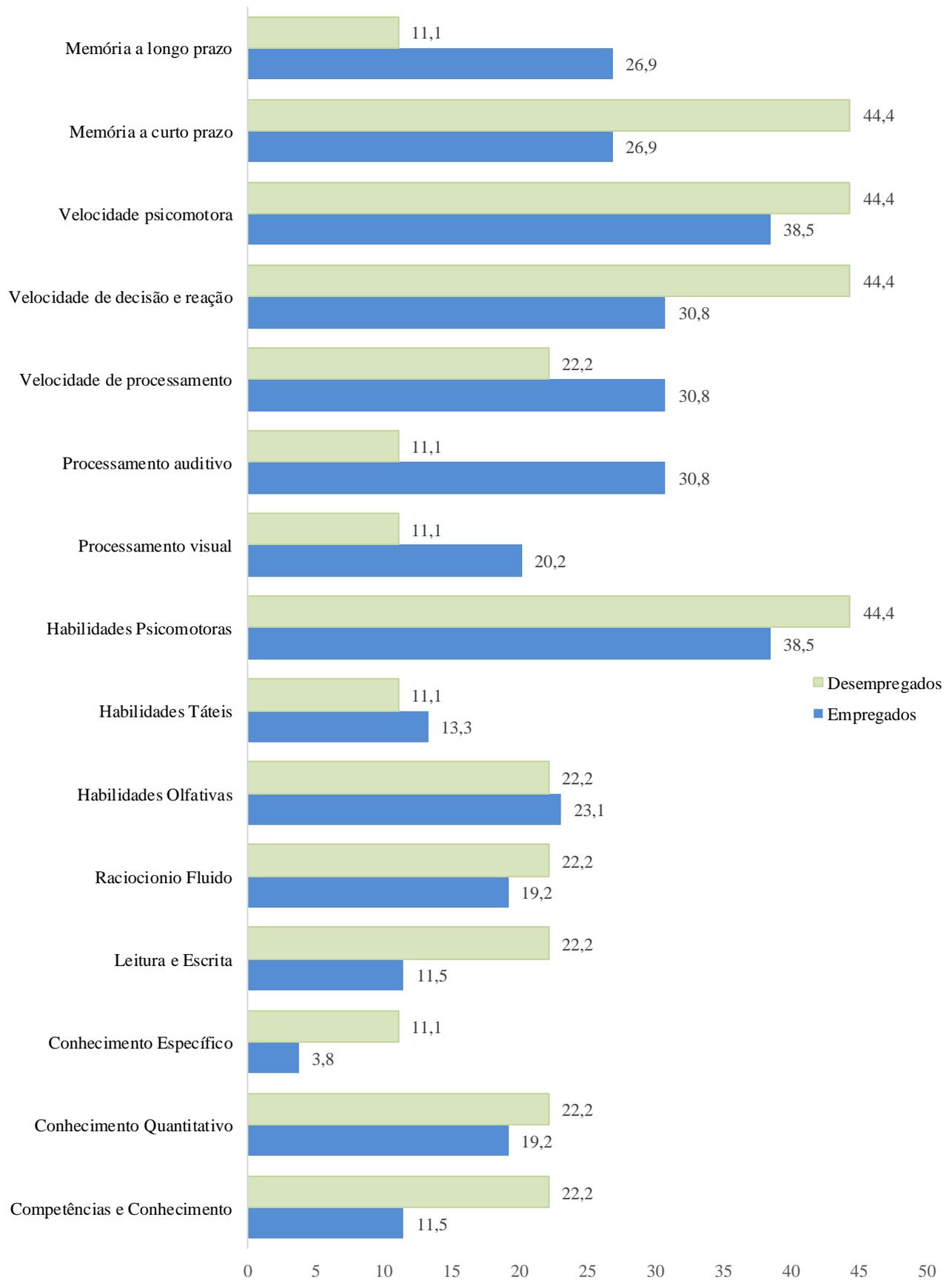
Adicionalmente, 65,7% considera que, num ou mais domínios cognitivo, o seu desempenho se é superior ao desempenho dos seus colegas, familiares e/ou amigos que não estão no espectro. Assim, é nos domínios conhecimento específico, leitura e escrita e conhecimentos e competências que os adultos autistas auto relatam com mais frequência ter um desempenho superior aos seus pares neurotípicos (Figura 16).

Por fim, destaca-se que os participantes em situação atual de desemprego, quando comparados com os indivíduos atualmente empregues, reportam sentir mais dificuldades em todos os domínios, à exceção dos domínios raciocínio fluído e habilidades psicomotoras. Destaca-se a diferença registada nos domínios conhecimento e competências, leitura e escrita, velocidade de processamento, velocidade de decisão e reação e memória a curto e a longo prazo (Figura 16).

**Figura 16. Auto Percepção de Competências Cognitivas: % de participantes que percebeu ter um bom ou elevado desempenho**



**Figura 16.** Auto Percepção de Competências Cognitivas: % de participantes que percebeu te algumas ou muitas dificuldades





## Capítulo 5

### Discussão

Os objectivos principais do presente estudo consistiam em avaliar a integração organizacional da comunidade autista portuguesa e perceber a existência de potenciais barreiras à mesma, enquanto se procurou analisar as competências e interesses de destaque na população-alvo.

Como consequência dos objetivos delineados, verifica-se que 74% dos adultos autistas portugueses se encontram inseridos no MTN. No contexto internacional, tal estatística coloca Portugal num cenário mais positivo que países como Itália (EUCAP, 2021), Reino Unido (I am Autism, 2021) e Estados Unidos da América (*as cited in* Griffiths et al., 2016), mas no contexto nacional, verifica-se que a população adulta autista apresenta uma taxa de desemprego consideravelmente superior à taxa de desemprego da população geral (SIC Noticiais, 2022).

Relativamente à entrada no MTN, verifica-se que 88% dos participantes iniciaram o seu percurso profissional antes de atingirem os 25 anos. A estatística apresentada permite concluir que os profissionais autistas não apresentam dificuldades em trabalhar de forma remunerada nos seus *early twenties*, o que contesta a literatura sobre o tema (Moodie, 2016). O cenário exposto demonstra que o processo de entrada no MTN é relativamente célere, mas não expõe que o mesmo seja executado de forma bem-sucedida e sem dificuldades acrescidas. Ao analisar o processo de entrada e/ou manutenção no MTN, 46,2% reportam-no como sendo um processo difícil. A adicionar ao ponto anterior, e salientado o facto de os profissionais autistas apresentarem percursos profissionais com diversas experiências, sugere-se a ideia de que a maior dificuldade poderá ser a manutenção no MTN e não a entrada no mesmo.

Ao explorar as áreas que mais agregam profissionais autistas, os resultados recolhidos permitem aferir que é a área de *Information Technology* que abrange mais profissionais no espectro. Tal cenário poderá ser consequência do crescimento constante da área de tecnologia, que abrange cada vez mais talento (Grove, 2022) e do facto de diversas empresas da área estarem a investir no desenvolvimento e implementação de programas focados na PEA. Dos programas analisados, destaca-se o *Autism at Work Program* da SAP (SAP, n.d), o *Neurodiversity Hiring Program* da Microsoft (Microsoft, n.d) e o *Neurodiversity @ IBM*, da IBM (Doyle, 2022), que se focam inclusão da PEA e da neurodivergência, fazendo da contratação de indivíduos neurodivergentes uma prioridade.

Dos participantes inseridos no MTN (74%), a larga maioria está empregue em horário *full-time*, mas quando avaliamos o máximo período que os profissionais autistas estiveram a exercer funções no mesmo local de trabalho, verifica-se que para 29,4%, o período máximo foi igual ou inferior a um ano. Perante o exposto, e apesar de se identificarem dificuldades na manutenção estável no MTN, é possível concluir que os profissionais autistas apresentam uma taxa de empregabilidade em horário *full-time* elevada, o que não corrobora totalmente a literatura sobre o tema (Baldwin et al., 2014).

Quando avaliamos a sobrequalificação dos profissionais autistas em Portugal, é possível concluir que aproximadamente a maioria dos participantes partilha estar em contextos laborais para o qual as suas habilitações são elevadas. No que diz respeito à relação entre sobrequalificação e satisfação, os resultados possibilitam concluir que quanto maior a perceção de sobrequalificação, menor será a satisfação organizacional, o que vai ao encontro da literatura sobre a temática (Varma & Sandhya, 2019) e permite corroborar a hipótese delineada sobre o fenómeno de em análise. Informa-se ainda que a sobrequalificação é relativamente comum na população geral (23,6%) (Martins, 2021) mas que a população adulta autista apresenta resultados consideravelmente superiores aos reportados pela primeira. Ainda sobre a sobrequalificação, é fundamental informar que esta está positivamente relacionada com episódios de *burnout* (Chambel et al., 2021) e que a população autista os experiencia de forma distinta (New York Times, 2021). Quando se é autista, as características da PEA podem amplificar as condições que levam a episódios de *burnout* e estes podem agravar a severidade e intensidade das características da PEA (New York Times, 2021). Apesar de não ser possível analisar os preditores dos episódios de *burnout* na população autista, este estudo permitiu verificar que o *burnout* é o que explica o desemprego de 33% dos participantes.

Quando questionados sobre as barreiras que influenciam o processo de procura, seleção e/ou manutenção de um emprego, os adultos autistas mencionam frequentemente a própria PEA, as necessidades de ajustes e acomodações no local de trabalho, as atitudes dos colegas e a falta de aconselhamento e apoio na procura, seleção e/ou manutenção de um emprego, o que testemunha a literatura sobre o tema (e.g., Hargner & Cooney, 2005; López & Keenan, 2014). Adicionalmente, não foi possível aferir se as políticas de recursos humanos se constituem como uma barreira à integração organizacional de profissionais autistas, mas a maioria dos participantes apoia a ideia de que os processos de recrutamento e seleção devem ser modificados e ajustados às necessidades dos profissionais autistas. Relativamente à “necessidade de ajustes e acomodações no local de trabalho”, destaca-se

que 54% dos indivíduos partilha a ideia de que esta é uma barreira que experiencia no seu percurso profissional, mas 42,3% dos participantes não partilharam o diagnóstico e 53,8% procurou evitar que a empresa soubesse do seu diagnóstico, o que vai ao encontro da ideia de que a maioria dos autistas optam por não partilhar o seu diagnóstico (Mohammadi, 2011), mas tal pode inibir a implementação de acomodações no local de trabalho. Apesar do cenário exposto, a maioria dos adultos autistas empregues alega estar satisfeita com o seu trabalho, o que vai ao encontro da ideia de que mesmo perante as adversidades e barreiras experienciadas, os adultos autistas apresentam-se satisfeitos com a sua situação profissional (Harvery et al., 2021).

Sobre os comportamentos de *masking*, os resultados atestam a literatura sobre o tema (e.g., Cage & Troxell-Whitman, 2019), pois é possível verificar que a grande maioria dos profissionais autistas empregues recorre frequentemente a estes comportamentos. Consequentemente, destaca-se a ideia de que os comportamentos de *masking* são preditores de diagnósticos tardios, deterioração da saúde mental ou até mesmo suicídio (Pearson & Rose, 2021),

Em diversos domínios, uma comparação entre os *outcomes* dos indivíduos empregues e dos indivíduos atualmente desempregados, permite concluir que os primeiros apresentam *outcomes* mais favoráveis, pois os adultos autistas atualmente desempregados denotam uma menor perceção de qualidade de vida, mais dificuldades ao nível da saúde (e.g., ansiedade; desregulação do sono) e uma perceção mais negativa das suas próprias competências, o que atesta a literatura sobre os malefícios de contextos de desemprego (Feather & O'Brien, 1986; Maslahati et al., 2022) e corrobora a hipótese de que adultos autistas empregues apresentam uma maior perceção de qualidade de vida que os que estão atualmente desempregados.

No que diz respeito aos interesses, a literatura demonstra que os interesses mais comuns da população adulta autista são os computadores, a PEA, música, natureza e jardinagem (Grove et al., 2018) e em Portugal verifica-se que os interesses mais comuns são a literatura e a escrita, a natureza e os animais e a arte, o que não é completamente díspar do que a literatura nos demonstra.

Ao nível das competências cognitivas, verifica-se que os adultos autistas relatam, de forma frequente, ter um bom desempenho ao nível da memória a longo prazo, do processamento visual, da leitura e escrita e do conhecimento específico. Inversamente, é nos domínio psicomotor e de velocidade de processamento e de decisão e reação que os

adultos autistas portugueses apresentam mais dificuldades, o que corrobora alguma da literatura de apoio (Grady, 2012; Howlin, 2009; Moorthy et al., 2019; Samson et al., 2011).

Ao analisar os perfis do Modelo de RIASEC com os quais os profissionais autistas mais frequentemente se identificam, destaca-se os perfis investigativo e artístico. Os indivíduos investigadores são analíticos, intelectuais e observadores e gostam de atividades de investigação, matemática ou ciências que os desafiem. São profissionais que gostam de recorrer à lógica e de resolver criativamente os problemas complexos e abstratos que encaram (John Hopkins University, n.d). Considerando que uma das áreas associadas ao perfil investigativo é a área da tecnologia (John Hopkins University, n.d), o facto de a maioria dos participantes se identificar com o perfil investigativo vai ao encontro da constatação de que os profissionais autistas estão maioritariamente empregues no campo das STEM. Por sua vez, os indivíduos artísticos são originais, intuitivos e imaginativos, privilegiando atividades como música, escrita, desenho, pintura ou teatro/cinema (John Hopkins University, n.d). Considerando que a leitura e a escrita, assim como a arte no geral (i.e música; pintura), são os interesses mais frequentemente reportados pelos adultos autistas, faz total sentido que o perfil artístico seja um dos perfis com que esta população mais se identifica – no entanto, tal não se traduz significativamente nas áreas de empregabilidade destacadas.

## **1. Implicações Teóricas**

A PEA no contexto organizacional é um tema altamente sub-representado no panorama de investigação nacional, mas os resultados alcançados pelo presente estudo apresentam resultados que contribuem para a compreensão da PEA no contexto organizacional, estendendo a sua compreensão à realidade nacional. Assim, o presente estudo permitiu ter uma *overview* da integração organizacional de profissionais autistas e concluir que a realidade nacional espelha muitas das características descritas pela literatura internacional.

Numa primeira fase, destaca-se que o presente estudo estende os resultados de Wei e colegas (2013) ao mercado de trabalho. Se Wei e colegas (2013) demonstraram que os cursos das áreas STEM são os que mais mobilizam o interesse dos alunos autistas, o presente estudo demonstrou que as áreas STEM são as que empregam mais profissionais no espetro.

Posteriormente, este estudo corroborou a literatura que demonstra que os profissionais autistas são sobrequalificados para os cargos que desempenham (Baldwin et al., 2014) permitiu perceber que os profissionais autistas apresentam valores muito mais elevados que

a população geral (Martins, 2021) e que quanto maior o nível de sobrequalificação percebida, menor será a satisfação organizacional, como a literatura já nos tinha demonstrado (Varma & Sandhya, 2019). Apesar de não ter sido possível correlacionar a sobrequalificação ao *burnout*, este estudo demonstra que 33% dos indivíduos desempregados estão em tal situação profissional devido a episódios de *burnout*, o que acrescenta um novo foco de investigação à literatura.

O *masking*, como exposto ao longo desta demonstração, é um fenómeno altamente sub-representado nos estudos de investigação (Pearson & Rose, 2021), mas o presente estudo permite corroborar a ideia de que os comportamentos associados a este fenómeno são altamente comuns (Cage & Troxell-Whitman, 2019) e instigar o estudo deste fenómeno e das consequências associadas ao mesmo.

Por fim, este estudo apresenta implicações teóricas ao nível dos interesses e das competências dos adultos autistas portugueses, na medida em que acrescenta novos resultados à literatura nacional. Relativamente aos interesses, o presente estudo não se focou apenas nos interesses restritos, mas também em interesses gerais (não fazendo distinção sobre os mesmos) e tal possibilitou verificar quais os interesses referidos pelos autistas portugueses, o que é uma adição à literatura sobre o tema. No domínio das competências, este estudo é uma mais-valia a nível teórico porque os estudos que visam a exploração das competências cognitivas dos adultos autistas são escassos, pelo que o presente estudo pode qualificar-se como um ponto de partida para investigações futuras.

## **2. Implicações Societais**

Como reportado anteriormente, o presente estudo visa contribuir ativamente para um MTN mais equitativo, capacitando o mesmo com dados que possam promover a inclusão bem sucedida de profissionais autistas e melhorar as suas políticas de diversidade e inclusão.

Com base em tal, o presente estudo pode servir como uma ferramenta de apoio às políticas de inclusão e diversidade das organizações que compõem o MTN, motivando o desenvolvimento de programas e políticas que visem a contratação e integração de profissionais autistas.

Destaca-se também que o estudo desenvolvido e os resultados alcançados possam criar uma onda de *awareness* sobre os cenários de empregabilidade da PEA, levando não só as organizações, mas também a sociedade como um todo, a questionar-se do porquê dos profissionais autistas recorrerem com tanta frequência a comportamentos de *masking* e o

porquê de apresentarem mais níveis de sobrequalificação e uma maior taxa de desemprego, por exemplo.

Por fim, conclui-se com a ideia de que o foco deste projecto é não só mobilizar as associações, mas também a academia para um problema que perdura desde 1967 (Rutter et al., 1967): a integração organizacional de indivíduos com PEA. O objetivo de tal consiste em motivar o desenvolvimento de estudos sobre esta temática que aumentem a consciencialização sobre a PEA e que originem políticas organizacionais que capacitem e empoderem os adultos autistas.

### 5.3 Limitações

Apesar de haver sempre um esforço máximo de minimizar as limitações, o presente estudo apresenta algumas.

Primeiramente, destaca-se o facto de a amostra do estudo ser pequena ( $n=35$ ), no entanto, desenvolver estudos sobre o PEA tendo como população-alvo faixas-etárias adultas pode ser um desafio (e.g., Griffiths et al., 2016), pelo que a publicação de estudos sobre o tema em causa com amostras pequenas não é incomum (e.g., Gattegno et al., 2016; Gelbar et al., 2015; Sperry & Mesiboy, 2005). Ainda assim, sugere-se o desenvolvimento futuros de estudos com uma amostra mais complexa, de forma que a mesma represente de forma mais fiel a amostra em análise.

Em segundo lugar, evidencia-se a questão de a amostra integrar mais mulheres que homens, quando a PEA é quatro vezes mais frequente no sexo masculino (Autism Speaks, 2022), pelo que a amostra do presente estudo não se qualifica como representativa da população-alvo. Assim, sugere-se que estudos futuros apresentem um *ratio* entre homens e mulheres mais próximo da realidade, mas para tal é fundamental desenvolver um estudo epidemiológico da PEA em território nacional. Sobre a representatividade da amostra, salienta-se ainda o facto de não se ter avaliado o nível de PEA dos participantes, pelo que se torna fundamental desenvolver um estudo que integre a participação de indivíduos de todos os níveis de severidade de PEA, de forma a ter uma noção mais real das experiências profissionais desta população.

Salienta-se também o facto de terem sido utilizados métodos de amostragem não probabilísticos como uma limitação, pois os enviesamentos associados a estes métodos e a impossibilidade de extrapolar os resultados para o universo podem limitar as conclusões efetuadas (Acharya et al., 2013). Assim, estudos futuros devem utilizar métodos de amostragem probabilística e devem ser utilizados de forma a assegurar a representatividade

da amostra e a generalização dos resultados obtidos, sendo que se tal não se verificar, os resultados devem ser interpretados com cautela (Acharya et al., 2013).

Por fim, a nível estatístico, destaca-se a utilização de variáveis dicotómicas (e.g., atitudes dos colegas), pois tal impediu a complexificação da análise estatística, inibindo o desenvolvimento de modelos de mediação e moderação, que se esperariam significativos. Assim sugere-se que os questionários futuros privilegiem informação qualitativa e/ou o uso de escalas para avaliar os fenómenos em análise, evitando o uso de variáveis dicotómicas.

#### **4. Investigação Futura**

Considerando o aumento de diagnósticos verificados a nível mundial, salienta-se a necessidade de desenvolver um estudo sobre a prevalência da PEA a nível nacional, pois estima-se que Portugal apresente o mesmo cenário de crescimento (Martins, 2020) e só assim poderemos ter uma visão realista da PEA que nos permita melhorar as políticas públicas, aumentar a consciencialização e desenvolver prioridades de investigação (Zeidan et al., 2022), que culminem no desenvolvimento de estudos que visem melhorar o dia-a-dia desta população.

No que à partilha do diagnóstico diz respeito, será importante não só perceber o que motiva os adultos autistas a omitir o seu diagnóstico (Mohammadi, 2011), mas também analisar se/como a partilha do diagnóstico potencia a implementação das acomodações necessárias por parte das organizações e se tal influencia o impacto das características da PEA no local de trabalho.

Relativamente ao fenómeno de *overqualification*, é elementar perceber quais os fatores que, na população autista, contribuem para o mesmo e explorar a potencial ligação deste fenómeno a episódios de *burnout* (Raynaker et al., 2020). Adicionalmente, é fulcral perceber a prevalência de episódios de *burnout* na população autista e como é que estes se distinguem dos episódios de *burnout* da população geral.

Considerando o elevado número de indivíduos que incorre em comportamentos de *masking* (Cage & Troxell-Whitman, 2019) e os efeitos negativos que estes comportamentos têm na saúde dos que os utilizam (Pearson & Rose, 2021), é fundamental avaliar este fenómeno na comunidade autista portuguesa, avaliando preditores e consequências do mesmo.

Por fim, sobre a satisfação organizacional e considerando que apesar dos *outcomes* menos positivos a maioria dos adultos autistas empregue alega estar satisfeita com o seu trabalho (Harvery et al., 2021), seria interessante explorar que domínios do contexto laboral

são mais valorizados pela comunidade autista (e.g.,, horário; modelo de trabalho; benefícios) e que outras barreiras são experienciadas por esta população no contexto laboral. Destaca-se ainda a necessidade de analisar e explorar com mais detalhe não só as barreiras identificadas no presente estudo, mas também potenciais outras barreiras que possam existir e que não foram analisadas. Para tal, sugere-se o desenvolvimento de um estudo qualitativo e salienta-se a importância de perceber que barreiras impactam a entrada e que barreiras impactam a manutenção no MTN.

## 5. Conclusão

O presente estudo é um dos primeiros projetos de investigação que visa explorar as experiências profissionais da comunidade autista portuguesa, pelo que se qualifica como uma contribuição relevante para a Academia, para o MNT e para investigações futuras sobre o tema.

Os resultados indicam-nos o que a literatura estrangeira já nos demonstrava: os adultos autistas apresentam dificuldades na integração e manutenção no MTN, encarando diversas barreiras no mesmo e recorrendo frequentemente a comportamentos de *masking*, com o fim de ocultar os seus traços divergentes e facilitar a sua integração. Adicionalmente, apresentam percursos profissionais com diversas experiências e são *overqualified* para os empregos que desempenham, no entanto, a maioria dos adultos autistas estão satisfeitos no seu contexto laboral atual.

Quando comparamos a realidade portuguesa com realidades estrangeiras, como a italiana, a britânica ou a americana, verifica-se que apresentamos um cenário mais positivo de empregabilidade, em termos estatísticos. No entanto, no contexto nacional, verifica-se que os *outcomes* profissionais da população autista não são tão positivos quanto os *outcomes* profissionais da população geral e o foco deve estar nesta mesma diferença e não em comparações com realidades externas. Futuramente, o foco deve estar em melhorar os *outcomes* da população autista, aproximando os mesmos dos *outcomes* da população geral, ao mesmo tempo que se fomenta a equidade, a integração e a estabilidade profissional.

Para tal é fundamental analisar as barreiras identificadas e perceber como as colmatar, não só junto da população autista, mas também junto das organizações portuguesas. Este tem de ser um processo que explore não só as necessidades da população autista, como também a capacidade de resposta das organizações, sendo que o lema deve ser adaptar para integrar.

Considerando que uma das barreiras que se destaca é a falta de apoio na procura, seleção e/ou manutenção de um emprego, considera-se relevante o desenvolvimento de programas que visem apoiar os autistas adultos durante o seu percurso profissional, promovendo a integração bem sucedida e, conseqüentemente, os *outcomes* profissionais. Evidencia-se também a importância de explorar mais profundamente as atitudes dos colegas como uma barreira no processo de procura, seleção e manutenção de um emprego dos adultos autistas, pois esta é frequentemente identificada e pode ser colmatada através da consciencialização do MTN para a neurodivergência.

Através dos dados recolhidos, é também possível verificar que os adultos autistas apresentam frequentemente habilitações académicas superiores e que se destacam em diversas competências cognitivas, pelo que cabe às organizações portuguesas saber como tirar proveito destas mesmas competências e capacidades, facultando oportunidades justas e equitativas.

Para finalizar, o presente estudo identifica diversos pontos a explorar, melhorar e a colmatar no MTN e a Academia tem um papel fundamental neste processo. Através da investigação é possível melhorar as políticas públicas, aumentar a consciencialização e desenvolver prioridades de investigação (Zeidan et al., 2022) e o presente estudo espera ser uma rampa de lançamento para tal.

## Referências

- ACAS (Novembro, 1). Reasonable adjustments to work. <https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>
- Acharya, A., Prakash, A., & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and How of it?. *Indian Journal of Medical Specialities*, (4), 330-333
- Alverson, C., & Yamamoto, S. (2018). VR employment outcomes of individuals with autism spectrum disorders: a decade in the making. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (48) 151-162. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3308-9>
- American Psychiatric Association. (2016). Perturbação do Espectro do Autismo. In *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.)
- Ashwin, E., Ashwin, C., Rhydderch, D., Howells, J., & Baron-Cohen, S. (2009). Eagle-Eyed Visual Acuity: An Experimental Investigation of Enhanced Perception in Autism. *Biological Psychiatry*, 65(1), 17–21. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2008.06.012>
- Autism Speaks. (2022, Fevereiro 23). New research examines special interests in autism. [New research examines special interests in autism | Autism Speaks](#)
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger’s disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (44) 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Ballester, P., Martínez, M., Javaloyes, A., Inda, M., Fernández, N., Gázquez, P., Aguilar, V., Pérez, A., Hernández, L., Richdale, A., & Peiró, A. (2018). Sleep Problems in Adults with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disability. *Autism Research*. <https://doi.org/10.1002/aur.2000>
- Base (n.d). What Is Supported Employment?. <https://www.base-uk.org/what-supported-employment>
- Beavers, A., Lounsbury, J., Richards, J., Huck, S., Skolits, G., Esquivel, S. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research.

- Belcher, R., & Smith, M. (1994). Coworker attitudes towards employees with autism. *Journal of Vocational Rehabilitation* (4) 29–36.
- Berney, T. (2004). Asperger syndrome from childhood into adulthood. *Advances in Psychiatric Treatment*, 10(5), 341–351. <https://doi.org/10.1192/apt.10.5.341>
- Booyesen, L. (2014). The development of inclusive leadership practice and Processes.
- Burgess, S., & Cimera, R. E. (2014). Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: A state of the states report. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 119(1), 64–83. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-119.1.64>.
- Business Research Methodology. (n.d). Exploratory Research. <https://research-methodology.net/research-methodology/research-design/exploratory-research/>
- Cage, E., & Troxell-Whitman, Z. (2019). Understanding the Reasons, Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>
- Carroll, J. B. (1993). Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Castrillon, C. (2022, Setembro 18). Why Soft Skills Are More In Demand Than Ever. *Forbes*. Why Soft Skills Are More In Demand Than Ever ([forbes.com](https://forbes.com))
- CDC. (2022, Março 28). Signs and Symptoms of Autism Spectrum Disorder. <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/signs.html>
- CDC. (2022, Março 28). Signs and Symptoms of Autism Spectrum Disorder. <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/signs.html>
- Chen, J., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Chiang, H., Cheung, Y., Li, H., & Tsai, L. (2012). Factors Associated with Participation in Employment for High School Leavers with Autism. *Journal of Autism and*

*Developmental Disorders*, 43(8), 1832–1842. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1734-2>

CIPDa. (2018, Fevereiro 15). 1 in 10 HR professionals say their organisation is now focusing on neurodiversity at work. <https://www.cipd.co.uk/about/media/press/150218-neurodiversity#gref>

CIPDb. (2018). Neurodiversity at work.

Colombo, C. (2022, Abril, 10). How can we make workplaces more autism-friendly? Autistic employees share their thoughts. *Metro*. <https://metro.co.uk/2022/04/10/how-can-we-make-workplaces-more-autism-friendly-16397933/>

Croen, L, Zerbo, O., Qian, Y., Massolo, M., Rich, S., Sidney, S., & Kripke, C. (2015). The health status of adults on the autism spectrum. *Autism*, 19(7), 814–823. <https://doi.org/10.1177/1362361315577517>

Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E. & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>

Decreto Lei nº3/2008. Disponível em Decreto-Lei n.º 3/2008 | DRE

Doyle, N. (22, Agosto 23). <https://www.forbes.com/sites/drnancydoyle/2022/08/23/ibm-explain-what-works-in-neurodiversity-at-work/?sh=e47b3a71726c>. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/drnancydoyle/2022/08/23/ibm-explain-what-works-in-neurodiversity-at-work/?sh=e47b3a71726c>

Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2019). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (50) 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>

Dyck, M., Pick, J., Hay, D., Hallmayer, J. (2007). The Relationship Between Symptoms and Abilities in Autism. <https://doi.org/10.1007/s10882-007-9055-7>

EUCAP (2021, Março 19). The employment situation of autistic people in Italy: Survey and recommendations by Neuropeculiar APS. <https://eucap.eu/2021/03/29/employment-of-autistic-people-in-italy/>

- European Commission. (2005). Some elements about the prevalence of Autism Spectrum Disorders (ASD) in the European Union.
- Feather, N., & O'Brien, G. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (59) 121–144. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1986.tb00219.x>
- Ferdman, B. (2014). *The Practice of Inclusion in Diverse Organizations*.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19:2, 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Flanagan, D. P., & Dixon, S. G. (2014). The Cattell-Horn-Carroll Theory of Cognitive Abilities. *Encyclopedia of Special Education*. <https://doi.org/10.1002/9781118660584.e5e0431>
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities.
- García-Villamizar, D., Wehman, P., & Navarro, M. D. (2002). Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(4), 309–312.
- Garrido, M. & Prada, M. (2016). *Manual de Competências Académicas: Fa adaptação à universidade à excelência académica*. Edições Sílabo.
- Gelbar, N., Shefcyk, A., & Reichow, B. (2015). A comprehensive survey of current and former college students with autism spectrum disorders. *Yale Journal of Biology and Medicine*, 88(1), 45–68
- Gemma, C., Beghin, T., Ferrara, L., Rondinelli, D., Furore, M., Giarusso, D., Castaldo, F., (2021). Increasing prevalence of autism spectrum disorders.
- Gerhardt, P., Cicero, F., & Mayville, E. (2014). Employment and Related Services for Adults with Autism Spectrum Disorders In Volkmar, F., Reichow, B., McPartland, J. (Eds.), *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*, 105-119.

- Gillberg, C., Cederlund, M., Lamberg, K., & Zeijlon, L. (2006). Brief Report: "The Autism Epidemic". The Registered Prevalence of Autism in a Swedish Urban Area. *Autism Dev Disord*, 36, 429–435. <https://doi.org/10.1007/s10803-006-0081-6>
- Gottfredson, G., & Johnstun, M. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 99–107. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00050.x>
- Grady, C. (2012). Trends in neurocognitive aging. *Nature Reviews Neuroscience*, 13(7), 491–505.
- Grandin, T., & Duffy, K. (2004). Developing talents: Careers for individuals with Asperger syndrome and high functioning autism.
- Griffiths, A., Giannantonio, C., Hurley-Hanson, A., & Cardinal, D. (2016). Autism in the Workplace: Assessing the transition needs of young adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Business and Management*, 22(1), 5-22.
- Grove, R., Hoekstra, R. Wierda, M., & Begeer, S. (2018). Special Interests and Subjective Wellbeing in Autistic Adults. <https://doi.org/10.1002/aur.1931>
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). "I Do That for Everybody": Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91–97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Harvery, M., Froude, E., Foley, K., Trollor, J., & Arnold, S. (2021). Employment profiles of autistic adults in Australia. *Autism Research*. doi:10.1002/aur.2588
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2016). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929–941. <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>
- Henderson, A. (2005). The bootstrap: A technique for data-driven statistics. Using computer-intensive analyses to explore experimental data
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134.

- Higgins, K. K., Koch, L. C., Boughfman, E. M., & Vierstra, C. (2008). School-to-work transition and Asperger syndrome. *Work*, 31, 291-298
- Hire Autism. (n.d). The Autism-Friendly Workplace.  
<https://www.worktango.com/resources/articles/12-reasons-why-the-5-point-likert-scale-is-a-universal-sentiment-measurement>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). *Adult outcome for children with autism*. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212–229. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9347-8>
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2009). Savant skills in autism: psychometric approaches and parental reports.  
<https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/>
- Huang, G., Xie, Y., & Wu, H. (2015). Cognitive Ability: Social Correlates and Consequences in Contemporary China.
- Hunt, S., Sparkman, R., & Wilcox, J. (1982). The Pretest in Survey Research: Issues and Preliminary Findings. *Journal of Marketing Research*, 19(2), 269–273.  
<https://doi.org/10.1177/002224378201900211>
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2002). Adults with autism speak out perceptions of their life experiences. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1177/10883576020170020501>
- I am Autism. (Março, 2021). Autism and Work. <https://i-am-autism.org.uk/wp-content/uploads/2021/03/autism-and-work.pdf>
- Jang, J., Matson, J. L., Adams, H. L., Konst, M. J., Cervantes, P. E., & Goldin, R. L. (2014). What are the ages of persons studied in autism research: A 20-year review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8(12), 1756–1760. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2014.08.008>
- John Hopkis University. (n.d). Hollands Occupational Personality Types.

- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(2), 167–184.
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2019). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 42(9), 1316-1331. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- Kobayashi, R., Murata, T., & Yoshinaga, K. (1992). A follow-up study of 201 children with autism in Kyushu and Yamaguchi areas, Japan. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 22(3), 395–411. <https://doi.org/10.1007/BF01048242>
- Komarev, V. (2015). Autism and Epilepsy.
- Krakowiak, P., Goodlin-Jones, B., Piccioto, I., Crown, L., & Hansen, R. (2008). Sleep problems in children with autism spectrum disorders, developmental delays, and typical development: a population-based study.
- La Malfa, G., Lassi, S., Bertelli, M., Salvini, R., & Placidi, G. F. (2004). Autism and intellectual disability: a study of prevalence on a sample of the Italian population. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48(3), 262–267. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2003.00567.x>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bu, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597-610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Lindsay, S.L., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Liu, S., & Wang, M. (2012). A Review and Recommendations For Research and Practice.
- Liu, X., Hubbard, J., Fabes, R., & Adam, J. (2006). Sleep Disturbances and Correlates of Children with Autism Spectrum Disorders.
- López, B., & Keenan, L. (2014). Barriers to employment in autism: future challenges to implementing the Adult Autism Strategy.

- Lyall, K., Croen, L., Daniels, J., Fallin, M., Laad-Acosta, B., Lee, K., Park, B., Snyder, P., Schendel, D., Volk, H., Windham, G., Newschaffer, C. (2017). The Changing Epidemiology of Autism Spectrum Disorders. *Annual Review of Public Health*, 38(1), 81–102. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031816-044318>
- Mar, M. (2021). Masking in Autism. *Voz do Autista*.  
<https://vozdoautista.pt/en/2021/04/02/masking-in-autism/>
- Marôco, J. (2018). Análise Estatística com o SPSS Statistics.
- Martins, C. (2020, Agosto 1). 50 mil portugueses têm perturbações do espectro do autismo. *Expresso*. <https://expresso.pt/sociedade/2020-08-01-50-mil-portugueses-tem-perturbacoes-do-espectro-do-autismo>
- Martins, R. (2021, Outubro, 18). Um quarto dos trabalhadores tem qualificações a mais para o emprego que tem. *Público*.  
<https://www.publico.pt/2021/10/18/economia/noticia/quarto-trabalhadores-qualificacoes-emprego-1981331>
- Maslahati, T., Bachmann, C. J., Höfer, J., Küpper, C., Stroth, S., Wolff, N., ... Roepke, S. (2021). How Do Adults with Autism Spectrum Disorder Participate in the Labor Market? A German Multi-center Survey. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05008-6>
- Maynard, D., Joseph, T., & Maynard, A. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McDaniel, M. A., & Einstein, G. O. (2011). The neuropsychology of prospective memory in normal aging: A componential approach.
- Microsoft. (n.d). Microsoft Neurodiversity Hiring Program & FAQ.  
<https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/neurodiversityhiring>
- Mohammadi, M.-R., Salmanian, M., & Akhondzadeh, S. (2011). *Autism Spectrum Disorders in Iran. A Comprehensive Book on Autism Spectrum Disorders*. doi:10.5772/38965

- Moodie, A. (2016). Can this job initiative help young people with autism beat unemployment? *The Guardian*. <http://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/apr/26/autism-young-people-mental-health-workplacetraining>
- Moorthy, R. S., Iyer, K., Krishnan, R. H., & Pugazhenthii, S. (2019). Enhancement of psychomotor skills in children with autism spectrum disorder by employing a mechatronic training kit. *Paladyn, Journal of Behavioral Robotics*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1515/pjbr-2019-0001>
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A., & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 163–175. <https://doi.org/10.1177/1362361307086664>
- Nesbitt, S. (2000). Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger syndrome. *Autism*, (4) 357-369. <https://doi.org/10.1177/1362361300004004002>
- NIH. (n.d). Autism Spectrum Disorder. <https://www.nhs.uk/conditions/autism/signs/>
- Nowell, K., Bernardin, C., Brown, C., & Kanne, S. (2021). Characterization of Special Interests in Autism Spectrum Disorder: A Brief Review and Pilot Study Using the Special Interests Survey. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (51), 2711-2724. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04743-6>
- Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *Work*, 56(2), 345–355. doi:10.3233/wor-172492
- Oliveira, G. (2005). Epidemiologia do autismo em Portugal : um estudo de prevalência da perturbação do espectro do autismo e de caracterização de uma amostra populacional de idade escolar.
- Paul, J., Laird, M., & Tune, S. (2016). Autism at Work: Calvin’s Journey of Living and Working with Autism. *Journal of Business and Management*, (22) 103-116

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Pearson, A., & Rose, K. (2021). A Conceptual Analysis of Autistic Masking: Understanding the Narrative of Stigma and the Illusion of Choice.  
<http://doi.org/10.1089/aut.2020.0043>
- Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., & Eccles, N. (2021). Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is ‘Reasonable’?. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05413-x>
- Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Derstine Matczak, M., & Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 1–12. <https://doi.org/10.3233/jvr-170878>
- Portway, S.M., & Johnson, B. (2005). Do you know I have Asperger’s syndrome? Risks of a non-obvious disability. *Health, Risk and Society*, (7) 73-83.
- Qualtrics. (n.d). Convenience sampling method: How and when to use it?.  
<https://www.qualtrics.com/experience-management/research/convenience-sampling/>
- Rasga, C., & Vicente, A. M. (2017). O que acontece quando as crianças com autismo crescem? Um estudo exploratório.
- Raymaker, D., Teo, A., Steckler, A., Lentz, B., Scharer, M., Santos, A., Kapp, S., Hunter, M., Joyce, A., & Nicolaidis, C. (2020). Having All of Your Internal Resources Exhausted Beyond Measure and Being Left with No Clean-Up Crew”: Defining Autistic Burnout.
- República Portuguesa. (2018, Junho, 13). Novos investimentos em tecnologia e investigação criam empregos de qualidade em Portugal.  
<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/noticia?i=novos-investimentos-em-tecnologia-criam-empregos-de-qualidade-em-portugal>
- Reynolds, C., Vannest, K., Fletcher-Janzen, E. (2014). Encyclopedia of Special Education, Volume 1: A Reference for the Education of Children, Adolescents, and Adults Disabilities and Other Exceptional Individuals. *Wiley*.

- Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 630–646.  
<https://doi.org/10.1108/00483481211249148>
- Rodden, J. (2022, Novembro 16). What Does Autism Spectrum Disorder Look Like in Adults?. *Additude*. <https://www.additudemag.com/autism-spectrum-disorder-in-adults/>
- Roman-Urrestarazu, A., van Kessel, R., Allison, C., Matthews, F., Brayne, C., Baron-Cohen, S. (2021). Association of Race/Ethnicity and Social Disadvantage With Autism Prevalence in 7 Million School Children in England. *JAMA Pediatr.*
- Ross, E. (2022, Agosto 9). Reasonable adjustments in the workplace. *Beyond Autism*.  
<https://www.beyondautism.org.uk/blog/reasonable-adjustments-in-the-work-place/>
- Rutter, M., Greenfield, D., & Lockyer, L. (1967). A five to fifteen year follow-up of infantile psychosis: II. Social and behavioural outcome. *British Journal of Psychiatry*, 113, 1183–1189. <https://doi.org/10.1192/bjp.113.504.1183>
- Samson, F., Mottron, L., Soulières, I., & Zeffiro, T. A. (2011). Enhanced visual functioning in autism: An ALE meta-analysis. *Human Brain Mapping*, 33(7), 1553–1581. <https://doi.org/10.1002/hbm.21307>
- [SAP. \(n.d\). Autism at Work Program. https://www.sap.com/about/careers/your-career/autism-at-work-program.html](https://www.sap.com/about/careers/your-career/autism-at-work-program.html)
- Sasayama, D., Kuge, R., Toibana, Y., & Honda, H. (2021). Trends in Autism Spectrum Disorder Diagnoses in Japan, 2009 to 2019.  
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.9234>
- Schaller J and Yang NK (2005) Competitive employment for people with autism: Correlates of successful closure in competitive and supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 4–16. <https://doi.org/10.1177/00343552050490010201>
- Schendel, D. E., & Thorsteinsson, E. (2018). Cumulative Incidence of Autism Into Adulthood for Birth Cohorts in Denmark, 1980-2012. *JAMA*, 320(17), 1811–1813.  
<https://doi.org/10.1001/jama.2018.11328>
- Schneider, J. & McGrew, K. (2013). The Cattell-Horn-Carroll (CHC) Model of Intelligence v2.2: A visual tour and summary.

- Seliverstova, Y. (2021). Workforce diversity management: a systematic literature review.
- Shattuck, P., Narendorf, S., Cooper, B., Sterzing, P., Wagner, M., & Taylor, J. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042-1049. <https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864>
- Sheikh, K. (2019, Abril 11). New figures for autism prevalence in China point to previous neglect. *Spectrum News*. <https://www.spectrumnews.org/news/new-figures-autism-prevalence-china-point-previous-neglect/>
- Shorten, A., & Smith, J., (2017). Mixed methods research: expanding the evidence base.
- SIC Notícias. (2022, Novembro 11). Taxa de desemprego sobe e Portugal tem mais de 300 mil desempregados. *Sic Notícias*. <https://sicnoticias.pt/economia/2022-11-11-Taxa-de-desemprego-sobe-e-Portugal-tem-mais-de-300-mil-desempregados-5d0fd4d4>
- Simone, R. (2010). Asperger's on the Job: Must-Have Advice for People with Asperger's or High Functioning Autism and their Employers, Educators, and Advocates. *Future Horizons*.
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39–45. doi: <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2010.03.001>
- Spence, S. J., & Schneider, M. T. (2009). The Role of Epilepsy and Epileptiform EEGs in Autism Spectrum Disorders. *Pediatric Research*, 65(6), 599–606. <https://doi.org/10.1203/PDR.0b013e31819e7168>
- Sperry, L. A., & Mesibov, G. B. (2005). Perceptions of social challenges of adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 9(4), 362–376. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361305056077>
- Stone, B. (2019). 'The domino effect': pathways in and out of homelessness for autistic adults. *Disability & Society*, 34(1), 169–174. <https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1536842>
- Strickland, D., Coles, C., Southern, L. (2013). JobTIPS: A Transition to Employment Program for Individuals with Autism Spectrum Disorders. *J Autism Dev Disord* **43**, 2472–2483. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1800-4>

- Sun, X., Allison, C., Auyeung, B., Matthews, F. E., Baron-Cohen, S., & Brayne, C. (2013). Service provision for autism in mainland China: Preliminary mapping of service pathways. *Social Science & Medicine*, 98, 87–94. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.08.016>
- Sun, X., Allison, C., Wei, L., Matthews, F., Auyeung, B., Wu, Y., Griffiths, S., Zhang, J., Baron-Cohen, S., & Brayne, C. (2019). Autism prevalence in China is comparable to Western prevalence. <https://doi.org/10.1186/s13229-018-0246-0>
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2010). Employment and Post-Secondary Educational Activities for Young Adults with Autism Spectrum Disorders During the Transition to Adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566–574. <https://doi.org/10.1007/s10803-010-1070-3>
- Turk, J., Bax, M., Williams, C., Amin, P., Eriksson, M., & Gillberg, C. (2009). Autism spectrum disorder in children with and without epilepsy: impact on social functioning and communication. *Acta Paediatrica*, 98(4), 675–681. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.2008.01184.x>
- Tye, C., Runicles, A. K., Whitehouse, A. J. O., & Alvares, G. A. (2019). Characterizing the Interplay Between Autism Spectrum Disorder and Comorbid Medical Conditions: An Integrative Review. *Frontiers in Psychiatry*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00751>
- [U.S Bureau of Labor Statistics. \(2022, Setembro\). Persons With A Disability: Barriers to Employment, Types of Assistance, and other Labor-Related Issues. https://www.bls.gov/news.release/dissup.tn.htm](https://www.bls.gov/news.release/dissup.tn.htm)
- Uljarevic, M., Alvares, G., Steele, M., Edwards, J., Frazier, T., Hardan, A., & Whitehouse, A. (2022). Toward better characterization of restricted and unusual interests in youth with autism. <https://doi.org/10.1177/13623613211056720>
- Varma, P., & Sandhya, K. (2019). Perceived Overqualification at Workplace. *EPRA International Journal of Research and Development*. 4(3) 107-110.
- Velikonja, T., Fett, A., & Vetlthorst, E. (2019). Patterns of Nonsocial and Social Cognitive Functioning in Adults With Autism Spectrum Disorder A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Psychiatry*, 76(2) 135–151

- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wei, X., Yu, J., Shattuck., P., McCracken, M., Blackorby, J. (2013). Science, technology, engineering, and mathematics (STEM) participation among college students with an autism spectrum disorder. *J Autism Dev Disord* 43, 1539–1546. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1700-z>
- Whitehouse, A. J. O., Watt, H. J., Line, E. A., & Bishop, D. V. M. (2009). Adult psychosocial outcomes of children with specific language impairment, pragmatic language impairment and autism. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 44(4), 511–528. <https://doi.org/10.1080/13682820802708098>
- Wilczynski, S. M., Trammell, B., & Clarke, L. S. (2013). Improving employment outcomes among adolescents and adults on the autism spectrum. *Psychology in the Schools*, 50(9), 876–887. <https://doi.org/10.1002/pits.21718>
- Worktango. (n.d). 12 Reasons Why The 5-Point Likert Scale is a Universal Sentiment Measurement.
- Zainudin, Z., Lee, W., Nor, A. (2020). The Relationship of Holland Theory in Career Decision Making: A Systematic Review of Literature. *Journal of Critical Reviews*. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.09.165>
- Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., Ibrahim, A., Durkin, M., Saxena, S., Yusuf, A., Shih, A. & Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. <https://doi.org/10.1002/aur.2696>

**Anexos**

## **Anexo 1 – Questionário**

### **Consentimento Informado**

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de Dissertação a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo analisar a Integração Organizacional de Indivíduos com Perturbação do Espectro do Autismo, em Portugal. O estudo é realizado por Nádia Marques (naoms@iscte-iul.pt), sob orientação do Professor Doutor Aristides Ferreira, que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário. A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste na realização de um questionário, composto por, maioritariamente, questões de resposta rápida e a sua realização não deverá ser superior a 20 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. A participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

- Declaro ter compreendido os objetivos do que me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a.
- Declaro ser o meu representante legal.
- Aceito participar no estudo.

### **Questão Inicial**

Como explícito no Consentimento Informado, o presente questionário tem por objetivo analisar a Integração Organizacional de Indivíduos com Perturbação do Espectro do Autismo, em Portugal. Desta forma, o público-alvo deste estudo são indivíduos diagnosticados com Perturbação do Espectro do Autismo, Síndrome de Asperger ou Perturbação Global de Desenvolvimento e representantes legais de indivíduos diagnosticados com Perturbação do Espectro do Autismo, Síndrome de Asperger ou Perturbação Global de Desenvolvimento.

Assim, peço que selecione a opção que melhor o identifica.

- Tenho Perturbação do Espectro do Autismo, Síndrome de Asperger ou Perturbação Global de Desenvolvimento
- Sou representante legal de um indivíduo com Perturbação do Espectro do Autismo, Síndrome de Asperger ou Perturbação Global de Desenvolvimento. –  
**Nota:** Se selecionar esta opção, o indivíduo responde e será reencaminhado para outro link.

## Módulo 1 – Dados Sociodemográficos

### 1. Idade

- Menos de 18 anos (se selecionar esta resposta, a participação termina)
- 18 a 24 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 a 64 anos
- Mais de 65 anos

### 2. Sexo

- Masculino
- Feminino
- Nenhuma das anteriores
- Prefiro não responder

### 3. Indique o seu grau de Habilitações Literárias.

- Primeiro Ciclo do Ensino Básico (1º - 4º ano)
- Segundo Ciclo do Ensino Básico (5º - 6º ano)
- Terceiro Ciclo do Ensino Básico (7º-9º)
- Ensino Secundário (10º - 12º ano)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

### 4. Selecione a situação habitacional que melhor define a sua situação atual.

- Vivo sozinho
- Vivo acompanhado

Se responder “Vivo Acompanhado”:

b.1 Com quantos indivíduos habita?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Mais de 5

b.2 Com quem vive? Pode seleccionar mais de uma opção.

- Familiares  Parceiro/Parceiro  
 Amigos  Outros:\_\_\_\_\_

b.3 Gostava de viver sozinho? Explique, de forma breve, a sua resposta.

- Sim  
 Não

Incluir espaço de resposta curta, com caracteres limitados.

**5. É financeiramente independente?**

- Sim  Não

**Considere que os degraus desta escada representam o lugar que as pessoas**



**ocupam na sociedade portuguesa. No topo da escada estão as pessoas que têm mais dinheiro, mais educação e melhores empregos. Na parte inferior da escada estão as pessoas que têm menos dinheiro, menos educação e empregos piores (empregos com menos reconhecimento) ou estão desempregadas. Quanto mais alto considerar que está nesta escada, mais próximo será das pessoas que estão no topo, e quanto mais baixo, mais perto estará das pessoas que se encontram na parte inferior. De forma geral e considerando todos os fatores, em que degrau se colocaria nesta escada?**

- \_\_\_\_\_
- 1  5  9  
 2  6  10  
 3  7  Não sei  
 4  8

## **Módulo 2 – Perturbação do Espectro do Autismo**

**1. Foi diagnosticado por um profissional de saúde (exemplos: psicólogo, psiquiatra ou qualquer outro especialista) com Perturbação do Espectro do Autismo? Na definição de “Perturbação do Espectro do Autismo”, inclui-se**

**também o Síndrome de Asperger e a Perturbação Global de Desenvolvimento.**

Sim

Não

Se responder “Não”, a participação termina aqui.

**2. Atualmente, por ter Autismo, é seguido por algum profissional ou profissionais de saúde (exemplos: psicólogo; psiquiatra, etc.)?**

Sim

Não

Se responder “Não”: Em algum momento, após o seu diagnóstico, foi seguido por algum profissional ou profissionais de saúde (exemplos: psicólogo; psiquiatra, etc.)?

Sim

Não

**3. Segue algum plano médico de tratamento para autogestão das dificuldades associadas ao Autismo e/ou para co-ocorrências associadas a esta perturbação (exemplos: Ansiedade; Depressão; Déficit de Atenção; Epilepsia; Desregulação do Sono; Disfunções Gastrointestinais; etc.)?**

Sim

Não

Se responder “Sim”: Indique para que co-ocorrências segue um plano de tratamento médico. Pode selecionar mais de uma opção:

Ansiedade

Desregulação do

Depressão

Sono

Déficit de Atenção

Disfunções

Epilepsia

Gastrointestinais

Outro(s):

**4. Toma medicação devido a co-ocorrências associadas ao Autismo (exemplos: Ansiedade; Depressão; Déficit de Atenção; Epilepsia; Desregulação do Sono; Disfunções Gastrointestinais; etc.)?**

Sim

Não

Se responder “Sim”: Indique para que co-ocorrências segue um plano de medicação. Pode selecionar mais de uma opção:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ansiedade         | <input type="checkbox"/> Desregulação do Sono         |
| <input type="checkbox"/> Depressão         | <input type="checkbox"/> Disfunções Gastrointestinais |
| <input type="checkbox"/> Défice de Atenção | <input type="checkbox"/> Outro(s): _____              |
| <input type="checkbox"/> Epilepsia         |   |

**5. Tem Atestado de Incapacidade Multiuso?**

- Sim  Não

**6. Escolha a opção que mais se adequa à seguinte frase: “Ter uma Perturbação do Espectro do Autismo afeta negativamente a minha qualidade de vida” .**

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Discordo                 | Discordo                 | Não concordo,            | Concordo                 | Concordo                 |
| Totalmente               | Parcialmente             | nem discordo             | Parcialmente             | Totalmente               |
| <input type="checkbox"/> |

**6. Que características associadas ao Autismo experiencia? Pode selecionar mais de uma opção.**

- Défices sociais-emocionais (exemplos: aproximação social fora do comum, dificuldades na conversação normal, partilha reduzida de interesses, emoções ou afeto, fracasso em iniciar ou responder a interações sociais).
- Défices nos comportamentos comunicativos não verbais (exemplos: comunicação verbal pobremente integrada, anomalias no contacto ocular ou na linguagem corporal, défices na compreensão e uso de gestos, falta de expressões faciais/comunicação não verbal).
- Défices em desenvolver, manter e compreender relacionamentos (exemplos: dificuldade em ajustar o comportamento aos contextos sociais, dificuldades em partilhar jogos imaginativos, ausência ou pouco interesses nos pares).
- Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (exemplos: movimentos motores, uso de objetos ou fala estereotipados ou

repetitivos, monotonia, interesses restritos e fixos, híper ou hiporreactividade a estímulos sensoriais ou interesse comum por aspetos sensoriais do ambiente).

**7. Com que frequência acha que as características seleccionadas na questão anterior o afetam e/ou limitam no dia-a-dia no local de trabalho?**

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	frequentemente	sei
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Módulo 3 - Trabalho

**1. Selecione a opção que melhor descreve a sua situação profissional atual.**

- Empregado Full-Time
- Empregado Part-Time
- Desempregado
- Reformado (se seleccionar esta opção, a participação termina aqui)
- Trabalhador-Estudante
- Estudante (se seleccionar esta opção, a participação termina aqui)

Conjunto de Questões a Colocar aos Indivíduos que são Trabalhadores *Full-Time*,  
Trabalhadores *Part-Time* e Trabalhadores-Estudantes

Nota Inicial: As próximas perguntas abrangem toda a sua experiência profissional. Ao responder às mesmas, deve considerar todas as suas experiências de trabalho remunerado desde que entrou no Mercado de Trabalho pela primeira vez.

**1. Com que Idade começou a trabalhar de forma remunerada (ou seja, trabalho pago)?**

Inserir resposta de forma manual.

**2. Ao longo de todo o seu percurso profissional, qual foi o período de tempo máximo que esteve à procura de trabalho?**

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Menos de 1 mês | <input type="checkbox"/> 2 – 5 meses |
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 meses    | <input type="checkbox"/> 6 meses     |

Mais de 6 meses

**3. Quantos empregos já teve?**

1

4

2

5

3

Mais de 5

**4. Ao longo de todo o seu percurso profissional e considerando todos os empregos que já teve, qual foi o máximo período de tempo em que esteve a exercer funções na mesma empresa?**

Menos de 1 ano

4 anos

1 ano

5 anos

2 anos

Mais de 5 anos

3 anos

**5. Como classifica a sua entrada no Mercado de Trabalho? Pode justificar a sua resposta.**

Muito Fácil

Fácil

Neutro/Não sei

Difícil

Muito Difícil

**6. Indique o grau de concordância com a seguinte afirmação: "Comparando com os meus colegas, amigos e/ou familiares que não estão no espetro, considero que ter Autismo dificultou a minha entrada e/ou permanência no Mercado de Trabalho"**

Discordo

Discordo

Não concordo,

Concordo

Concordo

Totalmente

Parcialmente

nem discordo

Parcialmente

Totalmente

Nota Inicial: As próximas perguntas prendem-se com o seu Trabalho Atual. Assim, as próximas respostas devem considerar apenas o seu trabalho atual e não os trabalhos anteriores.

**1. Este é o seu primeiro emprego?**

- Sim  Não

**2. Em que área exerce funções (exemplos: saúde; financeira; marketing; turismo; engenharia; etc.) ?** Inserir resposta de forma manual.

**3. Qual o seu cargo dentro da Empresa?** Inserir resposta de forma manual.

**4. Qual o seu nível de concordância com a seguinte afirmação “As funções que desenvolvo no meu dia a dia de trabalho vão ao encontro do cargo que tenho dentro da empresa.”**

- | Discordo<br>Totalmente   | Discordo<br>Parcialmente | Não concordo,<br>nem discordo | Concordo<br>Parcialmente | Concordo<br>Totalmente   |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**5. Há quantos anos exerce funções no seu Trabalho Atual?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Menos de 1 ano | <input type="checkbox"/> 4 anos         |
| <input type="checkbox"/> 1 ano          | <input type="checkbox"/> 5 anos         |
| <input type="checkbox"/> 2 anos         | <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos |
| <input type="checkbox"/> 3 anos         |   |

**6. Selecione a Tipologia da Empresa onde exerce Funções.**

- Pública  
 Privada  
 Público-Privada  
 Não sei  
 Outro: \_\_\_\_\_

**7. Selecione a opção que melhor completa a seguinte frase: “Encontrei a minha oportunidade de trabalho atual...”**

- Através de familiares, amigos ou conhecidos  
 Através de uma Associação ou Instituição  
 Numa Plataforma Online (Exemplo: LinkedIn)

- Através de anúncios no Jornal/Revista
- Outro: \_\_\_\_\_

**8. Como fez a Candidatura ao seu Trabalho Atual?**

- Candidatura Online, através de sites e plataformas especializadas (Exemplo: LinkedIn)
- Envio de CV Online
- Entrega pessoal do CV na Empresa
- Não fiz candidatura, este Trabalho foi-me proposto pela Empresa.
- Outro: \_\_\_\_\_

**9. Ao ser contratado para a sua posição atual, passou pelo Processo de Recrutamento e Seleção da Empresa? Exemplo: Foi entrevistado individualmente e/ou participou em dinâmicas de grupo, etc.**

- Sim
- Não

Se responder “Sim” à questão 9:

a.1 Em algum momento do Processo de Recrutamento e Seleção, comunicou ser autista?

- Sim
- Não

a.a.1 Se responder “Sim”: Após comunicar que tem autismo, houve acomodações/alterações, por parte da Empresa, na condução do processo de Recrutamento e Seleção?

- Sim
- Não sei
- Não

a.a.2 Se responder “Sim”: Explícite as modificações efetuadas.

Inserir resposta de forma manual.

Se responder “Não” à questão 9:

b.1 De forma breve, explique como foi o seu processo de recrutamento e seleção para a empresa onde trabalha atualmente. Inserir resposta de forma manual.

b. 2 Evitou que a empresa soubesse que tem Autismo?

- Sim  Não

**10. Considera que, no processo de Recrutamento e Seleção, foi alvo de algum tipo de discriminação?**

- Sim  Não

**11. Considera que o processo de recrutamento e seleção de indivíduos com Autismo deve ser igual ao Processo de Recrutamento e seleção de indivíduos que não estão no espectro? Pode justificar a sua resposta.**

- Sim  Não

**12. Comparando com os seus colegas de trabalho que não estão no espectro, considera que tem as mesmas oportunidades internas de promoção e progressão na carreira?**

- Sim  Não  Não sei

**13. Os seus colegas sabem que é Autista?**

- Sim  Não

Se responder “Sim”:

a. 1 Foi positivo partilhar com os seus Colegas que é Autista?

- Sim, totalmente  Não  
 Sim, parcialmente  Não sei

a.2 Arrepende-se de ter partilhado com os seus Colegas que é Autista?

- Sim, totalmente  
 Sim, parcialmente  
 Não  
 Não sei

**14. A sua chefia direta sabe que foi diagnosticado com Autismo?**

- Sim
- Não

Se responder “Sim”:

a. 1 Foi positivo partilhar com a sua chefia direta que é Autista?

- Sim, totalmente
- Sim, parcialmente
- Não
- Não sei

a.2 Arrepende-se de ter partilhado com a sua chefia direta que é Autista?

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sim, totalmente   | <input type="checkbox"/> Não     |
| <input type="checkbox"/> Sim, parcialmente | <input type="checkbox"/> Não sei |

a. 3 Qual o seu nível de concordância com a seguinte afirmação: “As minhas chefias procuram, juntamente comigo, perceber como obter o melhor das minhas competências de forma a melhorar a minha produtividade e/ou conforto no local de trabalho?”

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Discordo                 | Discordo                 | Não concordo,            | Concordo                 | Concordo                 |
| Totalmente               | Parcialmente             | nem discordo             | Parcialmente             | Totalmente               |
| <input type="checkbox"/> |

**15. Comparando com indivíduos que não estão no espetro, considera qualquer uma das seguintes alíneas uma barreira à sua experiência de procura, seleção e/ou manutenção de um emprego? Ou seja, por ter Autismo, considera que alguma(s) das seguintes alíneas dificulta a sua procura, seleção e manutenção de emprego. Pode selecionar mais de uma opção.**

- Falta de habilitações literárias ou falta de experiência profissional
- Falta de aconselhamento e apoio na procura, seleção e/ou manutenção de um emprego
- Dificuldades de transporte
- Falta de apoios governamentais
- Necessidade de ajustes no local de trabalho
- Atitudes dos colegas e/ou das chefias
- Características associadas à Autismo
- Não considero nenhuma das alíneas anteriores uma barreira à minha procura, seleção e manutenção de um emprego.

**16. Considera que, no seu dia-a-dia no local de trabalho, mascara as suas características associadas ao Autismo?** “Mascarar” consiste em encobrir os traços neurodivergentes consequentes do Autismo, ou seja, acontece quando observa e analisa o comportamento dos outros e os imita a fim de esconder dificuldades de socialização, de forma a facilitar a integração na sociedade. Exemplos de comportamentos de “mascaramento”: Dizer que está cansado quando está sobrecarregado; Olhar para as sobrancelhas em vez de olhar para os olhos; Copiar o estilo de vestir de outros; Durante uma reunião, fingir que está a escrever para não ter de olhar ninguém nos olhos; Analisar exaustivamente conversas anteriores e analisar o que dizer em situações futuras.

Sim

Não

Se responder “Sim”: <u>Com que frequência o faz?</u>				
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	frequentemente

**17. De forma geral, quão satisfeito está com o seu trabalho atual?**

Muito Insatisfeito

Insatisfeito

Neutro

Satisfeito

Muito

Satisfeito

Conjunto de Questões a Colocar aos Indivíduos que estão Desempregados

**1. Ao longo da sua vida profissional já teve algum trabalho remunerado?**

Sim

Não – Se responder “Não”, saltar para a questão 7

**2. Com que Idade começou a trabalhar de forma remunerada (ou seja, paga)?**

Inserir resposta de forma manual.

**3. É a primeira vez que está desempregado?**

Sim

Não

**4. Considerando o seu último emprego, foi despedido/despediu-se de uma Empresa**

....

Pública

- Privada
- Público-Privada
- Não sei
- Outra: \_\_\_\_\_

**5. Porque é que está numa situação de Desemprego? Pode justificar o porquê.**

- Despedi-me
- Fui despedido
- Outro: \_\_\_\_\_

Inserir espaço para justificação.

**6. Ao longo da sua vida profissional, qual foi o período de tempo máximo em que trabalhou na mesma empresa?**

- Menos de 6 meses
- 3 anos
- Menos de 1 ano
- 4 anos
- 1 ano
- 5 anos
- 2 anos
- Mais de 5 anos

**7. Atualmente, gostaria de ter um Emprego? Pode justificar a sua resposta.**

- Sim
- Não

**8. Complete a seguinte frase, com a opção que melhor o descreve: “Neste momento \_\_\_\_\_ à procura de Emprego”**

- Estou
- Não estou

Se responder “Estou”:

Quantas vezes, no último mês, teve algum destes comportamentos?

1. Ler os anúncios de emprego num jornal, em instituições de emprego e/ou em sites online.

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Nunca                    | Raramente                | Ocasionalmente           | Frequentemente           | Muito                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | frequentemente           |
|                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> |

2. Listar-se como candidato a um emprego num jornal, num site online ou numa instituição de emprego.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
<input type="checkbox"/>				

3. Enviar o currículo para potenciais empregadores.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
<input type="checkbox"/>				

4. Candidatura a uma oportunidade de trabalho.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
<input type="checkbox"/>				

5. Falar com amigos ou familiares de modo a saber se estes têm conhecimento de possíveis oportunidades de trabalho.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
<input type="checkbox"/>				

6. Falar com empregadores anteriores e/ou com outros indivíduos de modo a saber se estes têm conhecimento de possíveis oportunidades de emprego.

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
<input type="checkbox"/>				

**9. Ao longo da sua vida, quantos trabalhos teve?**

0

1



Sinto que os problemas da minha Empresa também são meus.					
Sinto uma grande sensação de pertença à Empresa onde trabalho.					
Sinto-me “Parte da Família” nesta Empresa.					
A maioria dos Trabalhadores desta Empresa significam muito para mim.					
O meu cargo exige menos Habilitações Literárias do que aquelas que possuo.					
A Experiência de Trabalho que tenho não é necessária para ter sucesso no meu cargo atual.					
Tenho competências e conhecimentos que não são necessários ao meu Trabalho atual.					
Alguém com menos Habilitações Literárias que eu pode ter sucesso no meu Trabalho.					
As minhas habilitações e aprendizagens não estão a ser totalmente aproveitadas neste trabalho.					
Tenho muitos conhecimentos que não					

necessito para as tarefas diárias que desempenho.					
O meu nível académico é superior ao nível académico requerido para o meu cargo.					

## Módulo 5 – Interesses Vocacionais

### 1. Numa escala de “Não me identifico” a “Identifico-me totalmente”, e de forma geral, indique a que nível se identifica com cada um dos seguintes perfis.

1. Sou analista, intelectual e/ou observador. Gosto de atividades de investigação, científicas ou que envolvam matemática. Gosto de usar a lógica e de resolver problemas complexos e/ou abstratos. Sou introspetivo e focado na resolução criativa dos problemas. Gosto de trabalhar de forma autónoma e não ambiciono alcançar posições de liderança. Prefiro trabalhar em locais que promovem e que valorizam as competências científicas, que me permitam trabalhar de forma independente e que tenham foco na resolução criativa de problemas.

Não me identifico       Identifico-me ligeiramente       Identifico-me moderadamente       Identifico-me totalmente       Não sei

2. Sou original, intuitivo e/ou imaginativo. Gosto de atividades criativas, como compor e tocar música, escrever, desenhar, pintar e/ou estar envolvido em encenações. Procuo oportunidades para me expressar através da criação artística. Prefiro flexibilidade e ambiguidade à conformidade e ao convencional. Sou impulsivo e emocional e tendo a comunicar de forma expressiva e aberta. Valorizo a estética e prefiro trabalhar em ambientes de trabalho que valorizem e me permitam utilizar a minha originalidade, criatividade e imaginação, de forma flexível e não estruturada.

Não me identifico       Identifico-me ligeiramente       Identifico-me moderadamente       Identifico-me totalmente       Não sei

3. Sou humanista, idealista e/ou responsável. Preocupo-me com o bem de terceiros. Gosto de participar em atividades de grupo, de ajudar, cuidar, aconselhar e/ou ensinar os outros. Foco-me nas relações sociais e gosto de atividades sociais e de resolver problemas

interpessoais. Comunico com os outros de forma agradável e sentida. Consigo ser persuasivo. Gosto de trabalhar em locais que permitam o trabalho em equipa e que me permitam interagir com colegas.

Não me identifico	Identifico-me ligeiramente	Identifico-me moderadamente	Identifico-me totalmente	Não sei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4.** Sou energético, ambicioso, aventureiro, sociável e/ou confiante. Adoro atividades que exijam persuasão e gosto de papéis de liderança. Gosto de usar as minhas competências interpessoais, de liderança e de persuasão de forma a atingir objetivos e/ou a ter ganho económico. Não gosto de atividades sistemáticas, nem de rotina. Sou bom orador e sociável, mas os outros podem achar que sou dominador. Prefiro trabalhar em ambientes que promovam atividades que me recompensem com dinheiro, poder e *status*.

Não me identifico	Identifico-me ligeiramente	Identifico-me moderadamente	Identifico-me totalmente	Não sei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5.** Sou eficiente, cuidadoso, conformado, organizado e/ou consciente. Estou mais confortável a seguir instruções, do que a liderar. Prefiro atividades organizadas e sistemáticas e não gosto de ambiguidade, Sou habilidoso, gosto de manutenção e manipulação de dados, de organizar horários e/ou de operar equipamentos de escritório. Sou minucioso, persistente e confiável na realização de tarefas e também sou responsável, ordenado, eficiente e/ou organizado, mas não sou muito criativo. Gosto de trabalhar num local que promova competências organizacionais, como manutenção de registos ou a gestão de dados numa operação estruturada, Valorizo a conformidade e a confiabilidade.

Não me identifico	Identifico-me ligeiramente	Identifico-me moderadamente	Identifico-me totalmente	Não sei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6.** Sou ativo, estável e gosto de atividades práticas ou manuais, como construção, mecânica, operação de máquinas ou desporto. Prefiro trabalhar com coisas ao invés de ideias e pessoas. Gosto de estar envolvido em atividades físicas e de estar ao ar livre. Gosto de trabalhar com plantas e animais e prefiro “aprender a fazer”, de forma prática e orientada para a tarefa, em vez de passar longos períodos num ambiente como uma sala de aula. Comunico de forma franca e direta. Nem sempre me sinto totalmente confortável nas

interações e nas relações humanas e gosto de ambientes de trabalho que me permitem produzir resultados tangíveis.

Não me identifico	Identifico-me ligeiramente	Identifico-me moderadamente	Identifico-me totalmente	Não sei
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. Com qual dos perfis anteriores se identifica mais?**

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 6

**3. Indique as cinco atividades, interesses ou *hobbies* que mais gosta de fazer/explorar.**

1 –	4 –
2 –	5 –
3 –	

**Módulo 6 – Avaliações Cognitivas – MODELO CHC**

**1. Numa escala a variar entre “Muitas dificuldades” e “Elevado desempenho”, avalie o seu desempenho em cada um dos seguintes domínios.**

**Competências e Conhecimento** Profundidade e amplitude do conhecimento e competências que são valorizadas pela cultura em que nos inserimos. Inclui a informação geral verbal, a aprendizagem de idiomas, o conhecimento léxico, as capacidades auditivas e de comunicação e a sensibilidade gramatical.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Conhecimento Quantitativo** Profundidade e amplitude do conhecimento e capacidade matemática.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

<b>Conhecimento Específico</b>	Profundidade, amplitude e domínio de conhecimentos específicos (conhecimento que nem todos os membros de uma sociedade têm). O conhecimento específico é normalmente adquirido através da carreira, <i>hobby</i> ou interesses.												
	<table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Muitas dificuldades</td> <td>Algumas dificuldades</td> <td>Razoável</td> <td>Bom desempenho</td> <td>Elevado desempenho</td> <td>Não sei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei	<input type="checkbox"/>					
Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>Leitura e Escrita</b>	Profundidade e amplitude dos conhecimentos e competências relacionadas à leitura e à escrita. Entre outros, inclui a habilidade identificar palavras num texto, a capacidade de compreensão de um discurso escrito, a capacidade de soletrar palavras e o conhecimento de regras gramaticais.												
	<table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Muitas dificuldades</td> <td>Algumas dificuldades</td> <td>Razoável</td> <td>Bom desempenho</td> <td>Elevado desempenho</td> <td>Não sei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei	<input type="checkbox"/>					
Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>Raciocínio Fluído</b>	O Raciocínio Fluído prende-se com a capacidade de resolver problemas desconhecidos e é utilizado sempre que hábitos e conhecimentos atuais são insuficientes para dar resposta ao problema que surgiu ou a situações imprevisíveis.												
	<table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Muitas dificuldades</td> <td>Algumas dificuldades</td> <td>Razoável</td> <td>Bom desempenho</td> <td>Elevado desempenho</td> <td>Não sei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei	<input type="checkbox"/>					
Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>Habilidades Olfativas</b>	Capacidade de detetar e processar informação significativa em odores. Entre outros, inclui a capacidade em identificar e reconhecer odores.												
	<table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Muitas dificuldades</td> <td>Algumas dificuldades</td> <td>Razoável</td> <td>Bom desempenho</td> <td>Elevado desempenho</td> <td>Não sei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei	<input type="checkbox"/>					
Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>Habilidades Táteis</b>	Capacidade de detetar e processar informação significativa em sensações táteis. Entre outros, inclui a capacidade de reconhecer um objeto através do toque e o conhecimento e reconhecimento de texturas.												
	<table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Muitas dificuldades</td> <td>Algumas dificuldades</td> <td>Razoável</td> <td>Bom desempenho</td> <td>Elevado desempenho</td> <td>Não sei</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei	<input type="checkbox"/>					
Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<b>Habilidades Psicomotoras</b>	Capacidade em realizar movimentos físicos motores (movimento dos dedos, das mãos e das pernas) com precisão, coordenação e força. Entre outros, inclui a força estática, a coordenação motora e a destreza manual.												

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Processamento Visual**

Competências de utilização de imagens mentais para resolver problemas.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Processamento Auditivo**

Capacidade de detetar e processar informação não verbal significativa num som. Entre outros, inclui a capacidade para identificar tons musicais, a capacidade para discriminar e julgar padrões musicais no que diz respeito aos seus aspetos melódicos, harmónicos e expressivos, como a harmonia ou as variações de intensidade e ainda a capacidade de reconhecer e manter uma batida musical.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Velocidade de Processamento**

Capacidade de realizar tarefas cognitivas simples com rapidez e fluência.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Velocidade de decisão e reação**

Velocidade de tomar decisões ou de fazer julgamentos muito simples quando os itens são apresentados um de cada vez. Entre outros, inclui o tempo de reação ou tempo de escolha, a velocidade de comparação mental e a velocidade de comportamento semântico.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Velocidade Psicomotora**

Velocidade e fluidez dos movimentos corporais. Entre outros, inclui a velocidade do movimento dos membros, a rapidez de escrita ou o movimento de articulação.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Memória a curto prazo**

Reprodução, reconhecimento ou recuperação de uma quantidade limitada de material após um período de cerca de 10 a 30 segundos.

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**Memória a longo prazo**

Capacidade de armazenar, consolidar e recuperar informações ao longo de períodos consideráveis (minutos, horas, dias ou anos).

Muitas dificuldades	Algumas dificuldades	Razoável	Bom desempenho	Elevado desempenho	Não sei
<input type="checkbox"/>					

**2. Considera que existe algum domínio cognitivo, dos anteriores que avaliou, no qual se destaca mais do que os seus colegas que não estão no espectro?**

- Sim
- Não

**2.1 Se responder “Sim”**

Em que domínios se destaca? Pode selecionar mais do que uma opção.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Competências e Conhecimento | <input type="checkbox"/> Habilidades Psicomotoras       |
| <input type="checkbox"/> Conhecimento Quantitativo   | <input type="checkbox"/> Processamento Visual           |
| <input type="checkbox"/> Conhecimento Específico     | <input type="checkbox"/> Processamento Auditivo         |
| <input type="checkbox"/> Leitura e Escrita           | <input type="checkbox"/> Velocidade de Processamento    |
| <input type="checkbox"/> Raciocínio Fluído           | <input type="checkbox"/> Velocidade de decisão e reação |
| <input type="checkbox"/> Habilidades Olfativas       | <input type="checkbox"/> Velocidade Psicomotora         |
| <input type="checkbox"/> Habilidades Táteis          | <input type="checkbox"/> Memória a curto prazo          |
|  | <input type="checkbox"/> Memória a longo prazo          |

**Informação Final**

Muito obrigado por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre integração de indivíduos com Perturbação do Espectro do Autismo no Mercado de Trabalho Nacional e pretende analisar o nível de Integração Organizacional dos indivíduos com Autismo nas Organizações Portuguesas e outras questões associadas. Mais especificamente, identificar e explorar a existência de

barreiras à Integração Organizacional e valorizar e consciencializar, junto das Organizações Portuguesas, as competências desta população.

No âmbito da sua participação, não se esperam eventuais consequências negativas e reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo: Nádía Marques, [naoms@iscte-iul.pt](mailto:naoms@iscte-iul.pt)

Se quiser saber mais sobre a Perturbação do Espectro do Autismo, visite

<http://vozdoautista.pt/>

Em caso de necessidade de apoio psicológico, poderá contactar os seguintes serviços:

- Linha SNS24 - 808 24 24 24 (disponível todo o dia)
- Lisboa Liga-te – 808 916 800 (disponível todo o dia)

Mais uma vez, obrigado pela sua participação.

