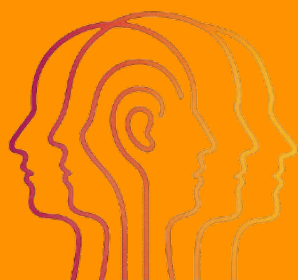


RECRUTAMENTO INCLUSIVO



AUTISMO
NO ADULTO

CONSIGO NA VIDA

POR PEDRO RODRIGUES

Recrutamento inclusivo no autismo no adulto

O recrutamento inclusivo não é apenas uma prática ética ou socialmente responsável. É, acima de tudo, uma abordagem estratégica, fundamentada na evidência científica, que reconhece a diversidade neurológica como um activo real para as organizações e a sociedade.

No contexto do autismo no adulto, o recrutamento inclusivo implica repensar pressupostos tradicionais sobre competência, comunicação, desempenho e ajustamento ao trabalho. Implica, igualmente, criar pontes entre pessoas autistas adultas, empregadores e profissionais de recursos humanos, promovendo processos mais justos, transparentes e eficazes.

O que significa recrutamento inclusivo no autismo no adulto

Recrutar de forma inclusiva significa desenhar processos que avaliam o potencial real das pessoas, reduzindo barreiras desnecessárias que excluem candidatos competentes apenas por funcionarem de forma diferente.

No caso das pessoas autistas adultas, essas barreiras surgem frequentemente em:

- Entrevistas baseadas em comunicação social implícita e não estruturada
- Ênfase excessiva em contacto ocular, linguagem corporal ou espontaneidade verbal
- Ambiguidade nas descrições de funções e expectativas • Processos longos, imprevisíveis e sensorialmente exigentes

Um recrutamento inclusivo reconhece que estas exigências não são sinónimo de competência profissional e que podem ser ajustadas sem perda de rigor ou qualidade.

Benefícios para as pessoas autistas adultas

Para as pessoas autistas, processos de recrutamento inclusivos traduzem-se em:

- Maior acesso a oportunidades de emprego alinhadas com as suas competências reais
- Redução da ansiedade associada à avaliação social implícita
- Possibilidade de apresentar capacidades técnicas, analíticas, criativas ou sistemáticas de forma justa
- Promoção da autonomia, identidade profissional e bem-estar psicológico

O emprego, quando adequadamente ajustado, pode ser um factor protector significativo na saúde mental do adulto autista.

Benefícios para empregadores e organizações

A evidência mostra que equipas neurodiversas tendem a beneficiar de:

- Maior diversidade cognitiva na resolução de problemas • Elevados níveis de foco, consistência e atenção ao detalhe em determinados perfis
- Redução de rotatividade quando existe um bom ajustamento pessoa-função
- Melhoria da cultura organizacional, tornando-a mais clara, estruturada e humana

Recrutar de forma inclusiva não significa baixar critérios. Significa avaliá-los de forma mais precisa.

Boas práticas em recrutamento inclusivo

Algumas práticas baseadas na experiência clínica, organizacional e científica incluem:

1. Clareza desde o início

Descrições de funções objectivas, com tarefas concretas, critérios explícitos e expectativas realistas, reduzem ambiguidades e facilitam o auto-ajustamento do candidato.

2. Flexibilização dos métodos de avaliação

Sempre que possível, privilegiar:

- Provas práticas ou tarefas simuladas
- Entrevistas estruturadas com perguntas antecipadamente conhecidas
- Possibilidade de respostas escritas ou com tempo adicional

3. Formação de recrutadores e gestores

A literacia em neurodiversidade é fundamental para evitar interpretações erradas de comportamentos autistas, como literalidade, menor expressão emocional ou necessidade de previsibilidade.

4. Ajustamentos razoáveis

Pequenos ajustamentos, muitas vezes de baixo custo, podem ter um impacto significativo, por exemplo:

- Ambientes sensorialmente mais neutros

- Flexibilidade na comunicação • Estrutura clara de tarefas e feedback

Para além do recrutamento: inclusão sustentada

O recrutamento é apenas o primeiro passo. A verdadeira inclusão exige continuidade, acompanhamento e abertura ao diálogo.

Modelos de integração bem-sucedidos incluem mentoria, supervisão clara, feedback regular e uma cultura organizacional que valoriza a diferença sem a patologizar.

Um compromisso partilhado

O recrutamento inclusivo no adulto com autismo é uma responsabilidade partilhada.

Para as pessoas autistas, representa o direito a serem avaliadas pelo que sabem fazer e não pelo que aparentam socialmente.

Para empregadores e profissionais de recursos humanos, representa uma oportunidade de inovação, rigor e crescimento humano e organizacional.

Promover inclusão é, em última análise, promover trabalho com sentido, competência e dignidade para todos.