

AJUSTAMENTOS NO LOCAL DE TRABALHO



AUTISMO
NO ADULTO

CONSIGO NA VIDA

POR PEDRO RODRIGUES

Ajustamentos razoáveis no contexto laboral

Os ajustamentos razoáveis constituem uma das ferramentas mais eficazes para promover a inclusão profissional de pessoas autistas adultas. Apesar disso, continuam a ser frequentemente mal compreendidos, associados a ideias de privilégio, favoritismo ou redução de exigência.

Na realidade, os ajustamentos razoáveis visam corrigir desigualdades contextuais, permitindo que a competência profissional possa ser expressa de forma justa.

O que são ajustamentos razoáveis

Ajustamentos razoáveis são adaptações necessárias e adequadas ao contexto de trabalho que permitem a uma pessoa desempenhar as suas funções em condições de igualdade, sem impor um encargo desproporcionado à entidade empregadora.

Não alteram a função essencial nem os critérios de desempenho. Alteram a forma como o trabalho é organizado, comunicado ou enquadrado.

No autismo no adulto, os ajustamentos respondem sobretudo a diferenças sensoriais, comunicacionais, executivas e de processamento de informação.

Diferença entre ajustamento e privilégio

Um ajustamento razoável não é um privilégio.

- Privilégio é oferecer vantagens que não estão relacionadas com a função
- Ajustamento é remover barreiras que impedem o acesso equitativo à função

Por exemplo, permitir instruções escritas claras não favorece uma pessoa autista em detrimento de outras. Clarifica o trabalho e melhora o desempenho global da equipa.

A equidade não significa tratar todos da mesma forma, mas criar condições para que todos possam desempenhar o seu papel.

Ajustamentos sensoriais

Muitas pessoas autistas apresentam hipersensibilidade ou hipossensibilidade sensorial. Pequenas alterações podem ter impacto significativo.

Exemplos:

- Redução de ruído de fundo ou uso de auscultadores
- Iluminação ajustável ou menos intensa

- Espaços de trabalho mais previsíveis e organizados • Possibilidade de pausas sensoriais

Estes ajustamentos contribuem para a concentração, redução da fadiga e prevenção de burnout.

Ajustamentos comunicacionais

Grande parte das dificuldades no contexto laboral não resulta da tarefa em si, mas da forma como é comunicada.

Exemplos:

- Instruções claras, preferencialmente por escrito • Evitar mensagens ambíguas ou excessivamente implícitas • Definição explícita de prioridades • Feedback directo, específico e previsível

Uma comunicação clara beneficia todas as pessoas, não apenas trabalhadores autistas.

Ajustamentos organizacionais

A estrutura e previsibilidade do trabalho são factores críticos.

Exemplos:

- Rotinas claras e horários previsíveis
- Antecipação de mudanças sempre que possível
- Divisão de tarefas complexas em etapas

- Definição clara de papéis e responsabilidades

Estes ajustamentos reduzem ansiedade, erros e conflitos interpessoais.

Exemplos práticos por área profissional

Contextos administrativos e técnicos

- Checklists de tarefas
- Procedimentos escritos
- Metas objectivas e mensuráveis

Áreas tecnológicas e analíticas

- Trabalho focado com interrupções reduzidas
- Avaliação baseada em resultados e não em estilo social
- Flexibilidade na comunicação síncrona

Serviços e contextos com interacção social

- Scripts ou guias de atendimento
- Definição clara de limites de função
- Apoio na gestão de situações imprevistas

Implementação dos ajustamentos

Os ajustamentos devem ser:

- Negociados caso a caso
- Revistos ao longo do tempo
- Baseados no diálogo e na confiança

O que é adequado numa fase pode necessitar de ajustamento noutra.

Uma perspectiva final

Os ajustamentos razoáveis não fragilizam as organizações. Tornam-nas mais claras, eficientes e humanas.

No autismo no adulto, representam muitas vezes a diferença entre exclusão silenciosa e participação plena.

Quando o contexto se ajusta à pessoa, a competência deixa de estar escondida e passa a ser visível.