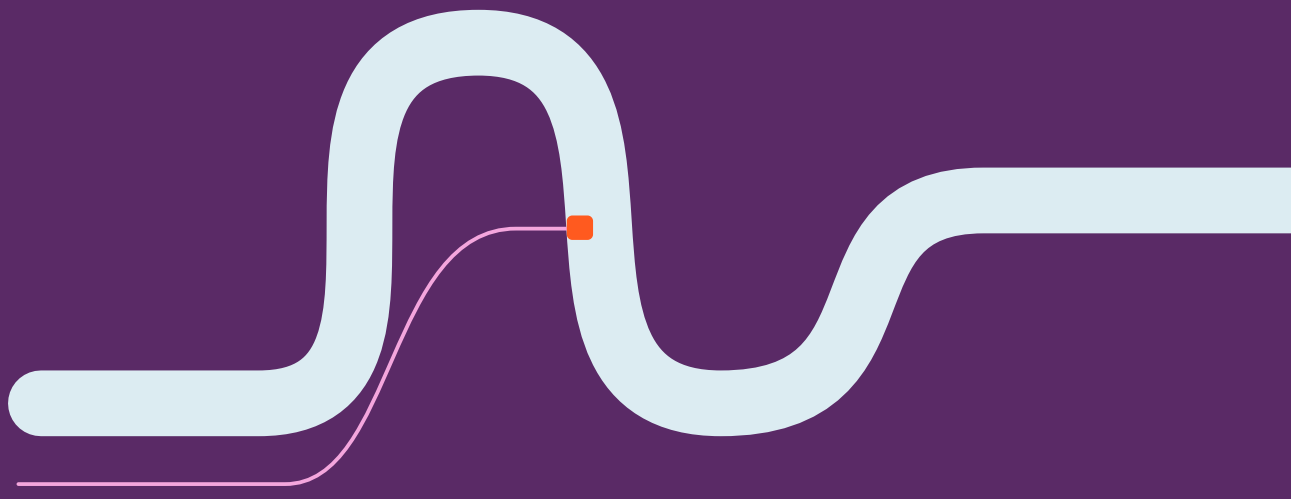
CONTEÚDO GRATUITO

Neurodiversidade no trabalho:

guia para profissionais neurodivergentes

Reconhecer dificuldades, compreender o seu impacto e encontrar melhores condições para trabalhar.



Para dar palavras ao que custa
e espaço ao que sabes fazer.

WORKIN.HD • SETEMBRO 2026

Começa pelo que te é mais familiar.

Sabes fazer o trabalho. Mesmo assim, há tarefas que custam mais do que parecem, conversas que saem ao lado e dias que te deixam sem energia. Este guia começa aí.

Neurodiversidade é a variação entre formas de pensar, aprender e processar informação. Inclui pessoas neurotípicas e neurodivergentes, como pessoas autistas, com PHDA ou dislexia. As necessidades variam, mesmo entre pessoas com o mesmo diagnóstico. [5]

Reconhecer o que acontece
O esforço, o foco, a comunicação e o contexto — 03

Perceber porque certas respostas falham
Receitas comuns, apoio e condições de trabalho — 14

Encontrar um próximo passo
Organizar uma conversa e conhecer a workin.hd — 18

Consultar as fontes
Investigação, orientações e vozes da comunidade — 21

Não precisas de te reconhecer em tudo

Há mais exemplos associados à PHDA e ao autismo, sem pretender representar todas as experiências. As cenas do dia a dia são ilustrativas. As citações reais estão identificadas com a fonte e traduzidas para português.

Podes ler por ordem ou saltar para uma situação. Reconhecer-te num texto não confirma um diagnóstico.

[5] Doyle (2020)

O trabalho vê o resultado. Tu sentes o esforço.

O ficheiro está aberto há vinte minutos. Ainda não começaste. Depois, chega um problema que te interessa e passas duas horas a resolvê-lo sem reparar no tempo. À tarde, pedes que repitam uma instrução e ouves que devias ter estado mais atento.

São cenas ilustrativas, mas a distância entre capacidade e condições de trabalho está documentada. A investigação descreve barreiras na comunicação, no ambiente, na organização das tarefas e no acesso a apoio. [7]

38%

dos trabalhadores inquiridos concordavam que a organização dava apoio significativo a pessoas neurodivergentes.

55%

dos trabalhadores neurodivergentes diziam sentir-se confortáveis a pedir apoio ou ajustes no trabalho.

CIPD, 2024, Reino Unido. Bases diferentes: 1 047 trabalhadores no primeiro valor e 790 trabalhadores neurodivergentes no segundo. São respostas de concordância; os restantes participantes não são automaticamente discordantes. [6]

Estes números não descrevem a tua empresa nem a realidade portuguesa. Mostram que falar de inclusão e conseguir pedir apoio são coisas que nem sempre andam juntas.

O objetivo não é fazer caber tudo num diagnóstico

É reconhecer o que te custa, perceber o efeito no trabalho e encontrar palavras para falar das condições de que precisas.

[6] CIPD (2024) · [7] Koldas et al. (2025)

Horas de hiperfoco. Depois, custa começar.



A tarefa importa-te.
A preocupação está lá.
O primeiro passo não aparece.

Um problema prende-te a atenção. Exploras hipóteses, ligas ideias e perdes a noção do tempo. Pode ser útil. Pode também ser um detalhe que ocupou o lugar do email de que alguém precisava para avançar.

Mais tarde, abrir um formulário parece exigir uma negociação interna interminável. Por fora, pode parecer incoerente: como consegues fazer o difícil e adias o que parece simples?

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Hupfeld e colegas encontraram uma associação entre sintomas de PHDA e hiperfoco autorrelatado. O estudo não mostra que todas as pessoas com PHDA tenham hiperfoco, nem que o consigam ativar à vontade. [2]

Concentrar-se é apenas uma parte

Também importa conseguir começar, mudar de tarefa e parar. A utilidade de uma estratégia depende de qual destes momentos está a custar.

[2] Hupfeld et al. (2019)

Se tudo é urgente, tens de adivinhar.

Há um prazo para amanhã, três mensagens por responder e um pedido novo da chefia. Começas a ordenar a lista. Chega outra mensagem e a ordem deixa de parecer certa.

Podes acabar na tarefa mais interessante, na mais rápida ou naquela sobre a qual alguém acabou de perguntar. Quando dás pelo tempo, estiveste ocupado o dia inteiro e o trabalho que mais importava continua por fazer.

Outras vezes, calculas o tempo da execução, mas esqueces a preparação, as confirmações e a revisão. Uma tarefa de meia hora ocupa a manhã. Trabalhas depois do horário para compensar e prometes que amanhã te organizas melhor.

> “Estive ocupado o dia todo e ainda não fiz o mais importante.”
>
> EXEMPLO ILUSTRATIVO

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Dificuldades de planeamento, organização e gestão do tempo estão descritas na PHDA adulta. Não significam ausência de preocupação com os prazos. [1]

A prioridade também é uma decisão da equipa

Uma lista não resolve dois pedidos incompatíveis. Saber o que pode esperar, quem decide e o que conta como concluído reduz uma parte da incerteza que te fica a cargo.

[1] NIMH (2024)

Pareces desorganizado. Há mais para perceber.

Tens notas em vários sítios, separadores abertos e lembretes para não perderes o fio. Parte disso são tentativas de manter informação à vista. Noutras alturas, esqueces mesmo um passo ou perdes o documento. A dificuldade existe; não descreve toda a tua competência.

Também podes parecer muito organizado e depender de um sistema trabalhoso de alarmes, listas e verificações. Por fora, tudo funciona. Por dentro, manter o controlo consome uma parte do dia. [1]

E quando a informação chega num formato difícil?

Podes conhecer o assunto e precisar de mais tempo para ler um relatório denso, rever um email ou transformar uma ideia em texto. No caso da dislexia, por exemplo, leitura e escrita podem exigir apoios específicos. A fluência com que escreves uma mensagem não resume aquilo que sabes. [5]

O custo aparece na entrega

A resposta sai mais tarde, a revisão invade a pausa ou evitas candidatar-te a uma tarefa porque o formato te expõe. A organização vê o tempo; pode não ver o trabalho adicional que o explica.

Uma pergunta mais útil do que “és organizado?”

Consegues encontrar e usar a informação quando precisas? Quanto esforço exige o sistema? O que simplificaria o acesso sem te criar mais uma tarefa de manutenção?

[1] NIMH (2024) · [5] Doyle (2020)

Ouviste a explicação. Faltam-te os passos.

Alguém explica uma tarefa enquanto caminha para a reunião seguinte. Primeiro fazes isto, depois confirmas aquilo, exceto se acontecer outra coisa. Percebeste a ideia. Quando te sentas, já não tens a sequência toda.

Se tentas anotar tudo, perdes a frase seguinte. Se só ouves, receias esquecer. Pedes que repitam e a conversa transforma-se numa avaliação da tua atenção.

> "Também preciso de ter os detalhes por escrito quando é algo com que não estou familiarizado."
>
> RELATO NO r/ADHD • EXCERTO TRADUZIDO [14]

Este comentário é uma experiência individual. Ainda assim, ajuda a dar nome a uma necessidade concreta: poder voltar à informação quando chega o momento de a usar.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

A Acas inclui instruções claras, tarefas divididas em passos e diferentes formatos de informação entre os ajustes possíveis. [3]

Repetir mais alto não muda o formato

Pode ajudar receber os passos por escrito, uma demonstração ou ambos. Para quem tem dificuldades de leitura, um texto maior não é automaticamente a solução. O formato deve ser escolhido com a pessoa.

[3] Acas: ajustes · [14] Comunidade r/ADHD

Pedes clareza. Ouvem resistência.

Perguntas qual é o objetivo, o que tem prioridade ou como lidar com duas instruções contraditórias. A resposta é: “Tens sempre de questionar tudo?” A tarefa fica por esclarecer e a conversa passa a ser sobre a tua atitude.

Podes insistir para evitar um erro. A insistência soa a confronto. Explicas mais, a tensão aumenta e acabas a rever a conversa durante horas. Na vez seguinte, talvez fiques calado e avances com menos informação.

> “Só estou a perguntar porque quero perceber o que é preciso fazer.”
>
> EXEMPLO ILUSTRATIVO

A forma como falamos tem impacto. É possível esclarecer intenções, reconhecer esse impacto e ajustar a comunicação dos dois lados, sem transformar toda a diferença de estilo numa falha da pessoa.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Num estudo experimental, houve mais perda de informação em grupos mistos de pessoas autistas e não autistas do que nos grupos de um só tipo. O resultado ajuda a pensar a comunicação como uma relação; não explica por si só um conflito com a chefia. [4]

O pedido continua a precisar de resposta

O que é necessário entregar? Com que critérios? Até quando? Esclarecer estas questões beneficia o trabalho, mesmo quando a conversa inicial não correu bem.

[4] Crompton et al. (2020)

“É só uma pergunta.” Outra vez.

Estavas finalmente a avançar. Chega uma mensagem, alguém chama por ti, toca o telefone. Respondes. Quando voltas, precisas de reconstruir onde estavas.

Não é apenas o tempo da pergunta. Tinhas hipóteses na cabeça, uma sequência por testar e um detalhe que ainda não tinhas registado. Agora, parte desse trabalho tem de ser refeito.

Uma mudança de planos pode ter um efeito parecido. Preparaste a apresentação de uma forma; à entrada da reunião, pedem outra. Consegues adaptar-te, mas talvez precises de tempo que ninguém reservou.

> “Só consigo fazer o meu trabalho quando os outros vão embora.”
>
> EXEMPLO ILUSTRATIVO

Prolongar o horário pode parecer a única maneira de recuperar concentração. Finalmente tens silêncio. Mas o descanso fica mais curto e amanhã há outro dia para gerir.

Disponibilidade e concentração precisam de espaço

Quando a função exige ambas, faz sentido discutir como se distribuem. Um canal para urgências, tempo protegido ou um registo do ponto de retoma são possibilidades a testar, conforme o trabalho.

Reduzir distrações e explorar condições de concentração são exemplos de apoio descritos pela Acas. [3]

[3] Acas: ajustes

A tarefa é uma.
Os estímulos são muitos.



A conversa ao lado.
A luz incómoda.
O telefone que não para.

Estás a tentar acompanhar a tarefa e gerir tudo o resto. Se usas auscultadores, receias parecer indisponível. Se te afastas, tens de explicar. Por vezes, ficas e aguentas, mas o trabalho demora mais e os erros começam a aparecer.

Isto pode acontecer num escritório, numa loja, numa oficina ou em casa. As necessidades variam: há quem precise de silêncio e quem trabalhe melhor com algum som ou movimento.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Uma revisão de 25 estudos sobre adultos autistas identificou redução de ruído e distrações e previsibilidade nas tarefas entre os ajustes descritos. Uma revisão mais recente reforça a importância de condições ajustadas à pessoa. [16][7]

O que ajuda um colega pode não te ajudar

O objetivo é tornar a tarefa praticável. A solução precisa de considerar a tua necessidade, os requisitos da função e a segurança, sem presumir um ambiente ideal para todos.

[16] Khalifa et al. (2020) · [7] Koldas et al. (2025)

No trabalho, consegues. Em casa, já não sobra.



Entregaste o trabalho.
A energia ficou lá.

Controlar a expressão. Ensaiar a resposta. Esconder o incómodo. Mostrar que acompanhas. Quem está à tua volta vê participação e resultados; pode não ver o esforço para parecer confortável.

Depois, falta energia para preparar o jantar ou conversar. Ainda podes sentir culpa por teres dado tanto ao trabalho e tão pouco à tua vida.

> “A camuflagem sacrifica as minhas capacidades: ouço menos, deixo escapar coisas, gasto mais energia.”
>
> PARTICIPANTE A-234 • PRYKE-HOBBES ET AL., 2023 • EXCERTO TRADUZIDO [11]

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Neste estudo qualitativo, pessoas autistas e outras pessoas neurodivergentes descreveram pressões para esconder diferenças no trabalho. O resultado visível não mostrava todo o custo da camuflagem, ou *masking*. [11]

[11] Pryke-Hobbes et al. (2023)

O dia acaba.
O que aconteceu continua.

Abres uma mensagem curta da chefia e tentas perceber se há algum problema. Recordas o passo de que te esqueceste, apesar de teres resolvido outras dez coisas. Podes sentir frustração, vergonha ou receio de que um episódio pese mais do que o resto do teu trabalho.

Num fórum da National Autistic Society, uma pessoa descreveu assim o que levava do trabalho para casa:

> "A camuflagem no trabalho deixa-me exausto quando chego a casa."
>
> COMUNIDADE NAS • EXCERTO TRADUZIDO [15]

Um diagnóstico recente pode ainda mudar a forma como olhas para experiências antigas. Pode trazer alívio, mas também tristeza pelo apoio que faltou. Não tens de encontrar já uma explicação para tudo.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Raymaker e colegas descreveram exaustão prolongada, perda de capacidades e menor tolerância a estímulos no burnout autista. É investigação qualitativa, não uma forma de classificar qualquer dia cansativo. [10]

O teu percurso merece mais do que resistência

Se o cansaço persiste, a recuperação deixa de chegar ou o funcionamento piora, vale a pena procurar apoio de saúde e rever as exigências do trabalho. O guia pode ajudar a organizar o que queres explicar.

[10] Raymaker et al. (2020) · [15] Comunidade NAS

Também podes liderar e precisar de apoio.

Podes orientar uma equipa, tomar decisões e ser a pessoa a quem os outros recorrem. E precisar de tempo para preparar uma conversa, de decisões por escrito ou de intervalos entre reuniões.

Talvez seja mais difícil dizê-lo quando esperam que sejas tu a dar estrutura. Podes sentir que tens de resolver tudo sozinho para merecer o lugar que ocupas. Uma boa semana passa a ser usada como prova de que afinal não precisas de condições diferentes.

> “Sei liderar a equipa. Também preciso de ajuda às vezes.”
>
> EXEMPLO ILUSTRATIVO

A autonomia também inclui saber de que informação precisas, como trabalhas melhor e quando deves pedir apoio. Isso pode coexistir com experiência, critério e capacidade de decisão.

Uma mudança de chefia, de função ou de ferramentas pode retirar apoios que já tinhas construído. Se o trabalho começou a correr pior, perguntar o que mudou no contexto é tão importante como olhar para o desempenho. [5]

Não tens de provar um talento extraordinário

As tuas capacidades merecem espaço, mas o acesso a apoio não deve depender de conseguires apresentar a neurodivergência como uma vantagem. A necessidade concreta já merece ser ouvida.

[5] Doyle (2020)

“Faz uma lista.” E quem gere a lista?

O conselho pode ser bem-intencionado. Mas, se a dificuldade está em escolher, começar ou voltar ao plano, acrescentar uma ferramenta não resolve necessariamente esse momento. Pode acrescentar outro sítio para atualizar, outra notificação e mais uma coisa de que te esqueces.

> “Criei quadros de Trello lindos, organizados por cores, de que me esqueci completamente dois dias depois.”
>
> GLASSDOOR • ADHD PROFESSIONALS • EXCERTO TRADUZIDO [13]

“Se fosse importante, fazias.”

A importância pode ser evidente e a ação continuar bloqueada. A pressão de um prazo pode desencadear um arranque intenso, mas viver sempre dessa urgência pode deixar atrasos, erros e menos tempo para recuperar.

“Usa este método. Resulta com toda a gente.”

Um temporizador pode facilitar o arranque ou interromper um período de concentração útil. Uma agenda detalhada pode dar estrutura ou tornar a manutenção impossível. O problema não se resolve escolhendo uma receita única.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

Há pouca investigação sobre a eficácia de intervenções específicas no trabalho para adultos com PHDA. Isso não torna as ferramentas inúteis; pede que se testem com critério, contexto e acompanhamento. [8]

A ferramenta deve diminuir o trabalho invisível

Perguntar “em que momento deixas de a usar?” pode ser mais útil do que pedir mais disciplina. Uma resposta ajustada começa pela dificuldade concreta.

[8] Lauder et al. (2022) · [13] Comunidade Glassdoor

A mesma receita pode criar outra barreira.

“Aqui tratamos todos da mesma maneira.”

Dar a todos a mesma instrução oral não garante o mesmo acesso à informação. Requisitos claros podem coexistir com formas diferentes de receber pedidos, organizar a tarefa ou mostrar o resultado.

“Participa mais nos convívios.”

Se o problema são grupos ruidosos ou conversas imprevisíveis, mais exposição pode aumentar o esforço. Integrar alguém também pode passar por contactos mais pequenos, alternativas de participação e tempo para criar confiança.

“Vai a uma sessão de motivação.”

Uma sessão pode abrir possibilidades. Mas não resolve, por si só, prioridades contraditórias, luz incómoda ou uma chefia que não responde ao pedido. Sem alterações no dia a dia, a pessoa regressa às mesmas barreiras.

Estas respostas podem ajudar em certos contextos. Falham quando partem de uma suposição sobre o que devia funcionar e dispensam a conversa com quem precisa de apoio. A investigação destaca chefias que apoiam, condições flexíveis e ajustes à pessoa entre os facilitadores do trabalho. [7]

Uma inclusão que consegues usar

Importa saber a quem recorrer, o que pode mudar e quando haverá resposta. A workin.hd trabalha esta ligação entre o que se compreende sobre neurodiversidade e o que se faz com esse conhecimento.

[7] Koldas et al. (2025)

Precisar de um ajuste não é o mesmo que o pedir.

Podes saber que alguma coisa te custa e ainda não conseguir dizer que alteração ajudaria. Podes recear parecer exigente, ser visto de outra forma ou ter de explicar todo o teu percurso para justificar um pedido.

83,9%

consideravam os ajustes muito ou extremamente importantes: 152 de 181 participantes.

58,6%

tinham solicitado ajustes no trabalho: 106 de 181 participantes.

Davies et al., 2022: inquérito online no Reino Unido a 181 adultos autistas. A amostra não representa todas as pessoas autistas nem todas as neurodivergências. [9]

O intervalo entre precisar e pedir não se resolve apenas com "a porta está aberta". É mais fácil preparar uma conversa quando consegues descrever a situação, o efeito no trabalho e uma possibilidade a explorar.

Podes começar pela necessidade concreta: instruções, ruído, prioridades ou ritmo de reuniões. A Acas recomenda centrar o apoio nas necessidades, mesmo sem diagnóstico formal. A partilha de um diagnóstico é uma decisão que merece contexto e cuidado. [12]

O acordo precisa de chegar ao dia a dia

Quem acompanha o pedido? Quando há resposta? Como se revê o que foi combinado? Pedir apoio é o início de uma conversa, não o seu fim.

[9] Davies et al. (2022) · [12] Acas: conversar

A mesma pessoa. Outras condições.



O objetivo está claro.
Sabes o que pode esperar.
Há espaço para trabalhar.

Talvez já tenhas sentido a diferença com outra chefia ou num projeto diferente. Deixaste de gastar metade da energia a decifrar o pedido e conseguiste usá-la no trabalho. Não tinhas passado a ser outra pessoa.

Pode aparecer na análise, na criação, na execução, na relação com os outros ou na resolução de um problema. O teu contributo não tem de seguir um perfil único nem compensar todas as dificuldades.

O QUE A INVESTIGAÇÃO AJUDA A PERCEBER

A relação entre pessoa, tarefa e ambiente ajuda a compreender capacidades e necessidades no trabalho. Melhorar essa relação pode ajudar, embora não elimine necessariamente todas as dificuldades. [5]

Vale a pena guardar o que já funcionou

Em que situação conseguiste trabalhar bem? O que estava diferente? Esses exemplos dão pistas mais concretas do que uma lista genérica de “pontos fortes”.

[5] Doyle (2020)

O que gostavas que percebessem sobre ti?

Escolhe uma situação recente. Pode ser pequena: uma instrução, uma interrupção ou uma tarefa que demorou mais do que parecia. Não precisas de explicar todo o teu percurso para começar.

O que aconteceu e o que te custou?

Descreve a situação, sem a transformar numa avaliação da tua pessoa.

Que efeito teve no trabalho e na tua energia?

O que atrasou, ficou por fazer ou exigiu esforço adicional?

Quando foi diferente? O que gostavas de explorar?

Recorda uma condição que ajudou ou uma alteração que faria sentido discutir.

Estas notas são tuas

Podes usá-las numa conversa com a chefia, num acompanhamento profissional ou para nos explicar uma dificuldade. Partilha apenas o que te sentires confortável em contar.

No HTML, podes preencher os campos e guardar uma cópia. No PDF, podes imprimir esta página.

Não tens de chegar com a solução toda.

Talvez saibas o que te acontece, mas não como o explicar sem parecer que estás a pedir menos responsabilidade. Um exemplo concreto pode tornar o pedido mais fácil de compreender.

EXEMPLO ILUSTRATIVO DE UMA CONVERSA

"Quando recebo alterações da tarefa em várias mensagens, perco a sequência e tenho de voltar a confirmar. Isso está a atrasar a entrega."

"Podemos reunir as alterações num único sítio e confirmar qual é a prioridade?"

"Gostava de experimentar assim nesta tarefa e voltarmos a falar no fim para perceber se ajudou."

O pedido liga uma situação observável ao seu efeito e abre uma hipótese de trabalho. A outra pessoa pode trazer limitações que não conhecias. Ainda assim, fica mais claro o que estão a tentar resolver.

Se a resposta for vaga, pode ser útil perguntar quem acompanha o tema e quando voltam a conversar. Se houver receio de exposição ou dúvidas sobre o processo, procura primeiro um interlocutor em quem confies. [12]

Encontrar palavras também é uma forma de apoio

É este tipo de passagem, da experiência para um pedido utilizável, que queremos facilitar com os conteúdos e ferramentas da workin.hd.

[12] Acas: conversar

Compreender o que custa. Construir o que ajuda.

A workin.hd é um projeto dedicado à neurodiversidade no trabalho, também feito por pessoas neurodivergentes. A experiência vivida dá-nos perguntas; a investigação ajuda-nos a procurar respostas e a reconhecer os seus limites.

Queremos aproximar o que os profissionais sentem daquilo que as equipas conseguem compreender e mudar. Este guia é um primeiro recurso para essa conversa.

Conteúdos para te reconheceres

Situações do dia a dia, explicações acessíveis e exemplos que ajudem a dar nome ao esforço que nem sempre se vê.

Ferramentas para aplicar ao teu contexto

Estamos a desenvolver guias curtos, exercícios e recursos práticos para explorar dificuldades, preparar conversas e encontrar formas de trabalhar mais ajustadas. A utilidade está no que consegues fazer com eles.

Aprendizagem com pessoas e organizações

Formação e trabalho sobre práticas de equipa podem ajudar a levar a conversa para além do esforço individual. O formato deve acompanhar a necessidade de cada contexto.

Não precisas de escolher já um formato

Acompanha os recursos da workin.hd ou fala connosco sobre o que procuras. Podemos explicar o que está disponível e o que estamos a desenvolver, sem presumir que a mesma resposta serve a toda a gente.

O que está por trás destas páginas.

As cenas do quotidiano e os diálogos identificados como exemplos foram escritos para este guia. Ilustram dificuldades descritas na literatura e não são histórias de clientes.

As citações reais estão acompanhadas da origem. São excertos traduzidos do inglês, escolhidos para preservar o sentido. Incluímos relatos públicos da comunidade e uma fala anonimizada publicada num estudo. São experiências individuais, não estimativas de frequência.

Os dados numéricos apresentam a população, a base e o contexto do estudo. Inquéritos do Reino Unido não descrevem automaticamente Portugal; uma associação não prova que uma medida causou um resultado.

Há mais investigação sobre algumas condições e contextos do que sobre outros. Um estudo sobre adultos autistas não descreve todas as pessoas com PHDA, dislexia ou outras neurodivergências. As propostas práticas devem ser discutidas e ajustadas.

Um guia para reconhecer e conversar

Este documento não é um teste de diagnóstico nem uma revisão sistemática própria. Se procuras esclarecer uma condição ou lidar com sofrimento persistente, a avaliação e o apoio clínico pertencem a profissionais de saúde qualificados.

Texto e design: workin.hd. Ilustrações interiores criadas com apoio de geração de imagem, a partir da referência visual da marca. Fontes consultadas em setembro de 2026.

Investigação e orientações.

[1] **NIMH (2024).** *ADHD in Adults: 4 Things to Know.* Informação sobre atenção, planeamento, organização, diagnóstico e apoio em adultos.

Consultar fonte ↗

[2] **Hupfeld, K. E., Abagis, T. R. & Shah, P. (2019).** *Living "in the zone": hyperfocus in adult ADHD.* ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders, 11, 191-208. Questionários: amostras de 251 e 372 adultos.

Consultar fonte ↗

[3] **Acas.** *Adjustments for neurodiversity.* Orientações práticas sobre comunicação, organização e ambiente. Usadas como boas práticas, sem transpor legislação britânica.

Consultar fonte ↗

[4] **Crompton, C. J. et al. (2020).** *Autistic peer-to-peer information transfer is highly effective.* Autism, 24(7), 1704-1712. Experiência com 72 participantes; não estudou conflitos com chefias.

Consultar fonte ↗

[5] **Doyle, N. (2020).** *Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults.* British Medical Bulletin, 135(1), 108-125. Revisão sobre capacidades, necessidades e contexto.

Consultar fonte ↗

[6] **Thompson, E. & Miller, J. (2024).** *Neuroinclusion at work.* CIPD. Dados britânicos recolhidos em 2023. Figura 3, p. 8: apoio significativo e conforto para pedir apoio. Bases: 1 047 trabalhadores, incluindo 790 neurodivergentes.

Consultar fonte ↗

Investigação e orientações.

[7] **Koldas, M. et al. (2025).** *Facilitators and Barriers to Employment of Neurodivergent Individuals: A Systematic Literature Review of Employee and Employer Experiences.* Journal of Autism and Developmental Disorders. Síntese de 56 estudos em 12 países.

Consultar fonte ↗

[8] **Lauder, K., McDowall, A. & Tenenbaum, H. R. (2022).** *A systematic review of interventions to support adults with ADHD at work - Implications from the paucity of context-specific research for theory and practice.* Frontiers in Psychology, 13, 893469. Destaca a escassez de evidência específica do contexto de trabalho.

Consultar fonte ↗

[9] **Davies, J. et al. (2022).** *Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK.* PLOS ONE, 17(8), e0272420. Inquérito online a 181 adultos autistas; amostra não representativa.

Consultar fonte ↗

[10] **Raymaker, D. M. et al. (2020).** *"Having All of Your Internal Resources Exhausted Beyond Measure and Being Left with No Clean-Up Crew": Defining Autistic Burnout.* Autism in Adulthood, 2(2), 132-143. Investigação qualitativa exploratória.

Consultar fonte ↗

[11] **Pryke-Hobbes, A. et al. (2023).** *The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK.* PLOS ONE, 18(9), e0290001. Estudo qualitativo; excerto do participante A-234, secção 5.1.

Consultar fonte ↗

[12] **Acas.** *Talking about neurodiversity.* Orientações sobre necessidades, apoio, partilha de informação e conversas no trabalho.

Consultar fonte ↗

As palavras e as suas origens.

[13] **Glassdoor Community, ADHD Professionals (s.d.).** *Relato sobre listas, ferramentas e organização no trabalho.* Publicação apresentada com a função Sales Enablement Specialist. Excerto sobre a criação e posterior esquecimento de um quadro de tarefas. Relato individual, não testemunho da workin.hd.

Consultar fonte ↗

[14] **Reddit, r/ADHD (s.d.).** *Is needing to be told exactly what to do an adhd thing?* Comentário de stinkstankstunkiii sobre receber detalhes por escrito em tarefas pouco familiares. O excerto descreve uma preferência individual; as explicações clínicas de outros comentários não foram usadas como evidência.

Consultar fonte ↗

[15] **National Autistic Society, Our Community (s.d.).** *Autism & work.* Publicação de femininecomplz sobre instruções, camuflagem e cansaço depois do trabalho. A citação é um excerto do relato inicial.

Consultar fonte ↗

[16] **Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M. & Di Rezze, B. (2020; online em 2019).** *Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review.* Disability and Rehabilitation, 42(9), 1316-1331. Revisão de 25 estudos sobre ajustes para adultos autistas.

Consultar fonte ↗

Ler relatos sem os transformar em regras

Os excertos foram traduzidos para português. As identidades e os diagnósticos declarados em fóruns não foram verificados. A sua função é dar voz a experiências, sem estimar quantas pessoas as vivem ou validar os serviços da workin.hd.

A referência a autores, entidades e comunidades não implica parceria nem aprovação deste guia.

UM PRÓXIMO PASSO, À TUA MEDIDA.

Há uma forma de trabalhar com mais espaço para ti.

Talvez uma destas páginas tenha dado nome a algo que já sentias. Não precisas de transformar tudo de uma vez. Podes começar por uma situação e pelo que gostavas que fosse diferente.

PARA O TEU PERCURSO

Acompanha os conteúdos e pergunta pelos recursos da workin.hd que podem ajudar-te a compreender uma dificuldade ou preparar uma conversa.

PARA A TUA EQUIPA

Se reconheces barreiras que se repetem, fala connosco sobre a organização. Podemos discutir um formato de aprendizagem ou trabalho conjunto.

Conta-nos onde o trabalho não encaixa.

Conhece o que estamos a criar e diz-nos o que procuras. A conversa pode começar por aí.

@workin.hd ↗

Mensagem direta no Instagram

Partilha apenas o que te sentires confortável em contar. Não precisas de enviar um diagnóstico ou informação confidencial da tua empresa.