



Estudo de caso – *PizzAut*

WP 2

Atividade 1 (Casos)

Desenvolvido por Upwell | novembro, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union

Ficha do caso

Nome/título do estudo de caso Nome da organização/instituição:	Empresa social PizzAut
Localização:	Sede: Monza (Lombardia, Itália) Restaurantes: Monza e Cassina de'Pecchi (Milão, Itália) Iniciativa móvel: roulotes de comida "PizzAutoBus" em toda a Itália
Dimensão e escala da organização:	Aproximadamente mais de 60 funcionários (incluindo autistas e neurotípicos); plano de expansão para empregar até 500 indivíduos autistas até 2034
Indústria/Setor:	Hotelaria – Restaurantes, <i>Catering</i> , Empresa Social
Informações de contacto (para acompanhamento, se disponíveis):	
Informações adicionais:	
Fontes de informação/Referências:	Site oficial e comunicações da <i>PizzAut</i> Cobertura mediática no <i>Il Sole 24 Ore</i> , <i>Corriere della Sera</i> , <i>Avvenire</i> Declarações públicas e entrevistas com o fundador Nico Acampora Imprensa empresarial e reportagens de ONG sobre o projeto <i>PizzAutoBus</i>

Dados/conteúdo do caso

Preconceito ilustrado neste caso:	Preconceito contra pessoas com deficiência – especificamente preconceitos contra indivíduos autistas e neurodivergentes no local de trabalho.
Contexto e especificidades do preconceito presente:	Os autistas frequentemente enfrentam preconceitos de que são menos capazes, adaptáveis ou produtivos. Esses estereótipos traduzem-se em subemprego sistêmico, acesso limitado a funções profissionais e exclusão dos ambientes de trabalho convencionais.
Por que razão este caso é importante:	A PizzAut é uma empresa social italiana pioneira que desafia diretamente os preconceitos ao empregar jovens com autismo em restaurantes e rouletes de comida. Ela não apenas cria empregos dignos, mas também derruba estereótipos através da visibilidade pública, adaptações estruturadas no local de trabalho e campanhas nacionais de consciencialização. A iniciativa demonstra mudanças organizacionais internas mensuráveis, escalabilidade e replicabilidade em todos os setores.
Plano de ação – métodos e estratégias utilizados para combater o preconceito:	A PizzAut combate o preconceito no local de trabalho não só através da formação e contratação de pessoas com autismo, mas também envolvendo diretamente colegas, gestores e o público em geral no processo de inclusão. Nos seus restaurantes e rouletes de comida, funcionários com autismo e neurotípicos trabalham lado a lado em turnos integrados, com a atribuição de tarefas concebida para destacar pontos fortes complementares, em vez de segregar funções. Esta abordagem de equipas mistas demonstra que os trabalhadores com autismo podem contribuir igualmente para a qualidade do serviço, a produtividade e a interação com os clientes. Para apoiar essa mudança cultural, a PizzAut investe em formação e aconselhamento para funcionários não autistas, equipando-os com estratégias de comunicação, consciência sensorial e ferramentas para o trabalho em equipa inclusivo. Gestores e supervisores recebem orientação estruturada para implementar práticas adaptativas (por exemplo, agendamento visual, fluxos de trabalho sensoriais amigáveis) como parte das operações regulares, garantindo que a inclusão seja sistémica, em vez de excecional. Além do local de trabalho, a PizzAut realiza campanhas de sensibilização pública, atividades escolares e colaborações com os meios de comunicação social que desafiam estereótipos e promovem a empatia, incentivando a comunidade em geral a repensar o autismo não como uma limitação, mas como um trunfo profissional. Esta estratégia dupla — capacitar os funcionários autistas enquanto transforma as atitudes e práticas dos colegas não autistas — torna a PizzAut um modelo replicável de mudança organizacional.
Resultados e impacto mensuráveis:	Quantitativo: de um único projeto-piloto para dois restaurantes e um plano de expansão para cerca de 100 rouletes de comida até 2034, com a meta de criar 500 empregos para pessoas com autismo. Cada unidade (restaurante/

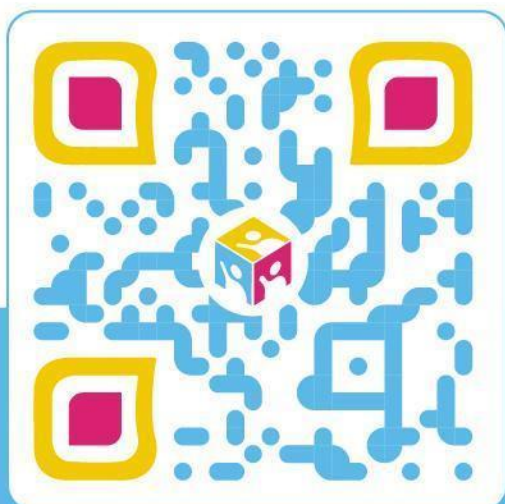


	roulotes de comida) emprega de 4 a 6 trabalhadores com autismo; mais de 100 jovens já participaram de atividades de formação e emprego. Qualitativo: mudança na percepção social do autismo como “dependência” para autismo como “competência profissional”; trabalhadores autistas empregados em funções visíveis e de contacto com o cliente; ferramentas de design de locais de trabalho inclusivos (suportes visuais, orientação estruturada) validadas e replicáveis; ampla cobertura mediática que promove um diálogo nacional sobre neurodiversidade no emprego (a PizzAut é frequentemente retratada como um exemplo virtuoso de formação/emprego inclusivo na televisão nacional italiana).
Principais lições aprendidas:	Modelos de emprego inclusivos podem atender aos padrões de desempenho profissional em mercados competitivos. Funções dignas e visíveis (atendimento ao público, atendimento ao cliente) são essenciais para mudar estereótipos. Adaptações replicáveis no local de trabalho (suportes visuais, gestão estruturada de turnos) criam impacto social e profissional. A consciencialização e a mudança organizacional devem avançar juntas para uma transformação sistémica.
Outras informações/notas:	



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.