



Emprego e Autismo

Guia para uma realidade possível



DAR
RESPOSTA

Emprego e Autismo

Guia para uma realidade possível



DAR
RESPOSTA

Ficha técnica

Título: Emprego e autismo
— Guia para uma realidade possível

Data de edição: 2014

Coordenação: DAR RESPOSTA – Associação

Revisão: Ana Lemos

Capa, paginação

e infografia: Margarida Macedo

Ilustrações: www.vectoropenstock.com
www.pixeden.com

ISBN: 978-989-98935-1-1

Depósito legal:

Esta edição tem o apoio de:



Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Dedicatória

A todos os que não desistem.
Aos que acreditam. Sempre.

Índice

Nota Introdutória	11
O que é a Dar Resposta Associação?	13
Parte I – EU QUERO TRABALHAR!	15
Prefácio	17
A resiliência da família: o percurso a fazer em direção à inclusão no emprego	21
Construir um projeto de vida	21
Qual o trabalho mais adequado?	23
Aprender é importante.....	26
Modelos de emprego: qual o mais indicado?.....	29
Estarei preparado para procurar emprego?	33
Comunicação: estratégias.....	34
Sugestões à família para a preparação da entrevista	35
Procura ativa de emprego	37
Criar uma boa rede de contactos	39
Currículos, cartas de apresentação e entrevistas de emprego	43
Candidatura	45
Pré-requisitos, testes e triagem.....	50
A entrevista de emprego.....	51
Consegui trabalho. E agora?	59
A deslocação: opções de transporte.....	59
Adaptação ao local de trabalho	61
Desenvolvimento de competências sociais	65
Devo ou não dizer que tenho uma PEA?	66

Um bom exemplo	69
É possível.....	69
Anexo	
Exemplos de currículo, de cartas de apresentação ou motivação e portefólios.....	73
Parte II – O QUE DEVO SABER!	83
O que devo saber sobre o enquadramento legal para a minha empregabilidade?	87
1. A legislação.....	87
2. A promoção da qualificação de pessoas com deficiência.....	89
3. Certificação da deficiência	93
4. Os meus direitos.....	93
Anexos	
ANEXO 1 – Como proceder para fazer a inscrição no Centro de Emprego?.....	95
ANEXO 2 –Como obter o atestado médico multiusos?	97
O que devo saber e fazer para empregar uma pessoa com PEA?	99
Emprego e apoio à qualificação de pessoas com deficiência: modalidades	99
Anexos	
ANEXO 3 – Informação para as empresas sobre a candidatura às medidas de incentivo criadas pelo IIEFP.....	107

Parte III – NA MINHA EMPRESA HÁ LUGAR PARA SI. VAMOS COMEÇAR!	111
Prefácio	115
A importância da formação para a integração de pessoas com PEA em contexto laboral	119
Educação/Formação e Emprego: Transição ou continuidade?	121
Porquê empregar pessoas com PEA?	123
A comunicação: quem tem a chave?	131
O que fazer numa entrevista de emprego em situações de dificuldades de comunicação	138
Anexos	
ANEXO 1 – Sugestão de alguns itens a colocar no formulário	149
ANEXO 2 – Proposta de Perfil Comunicativo	151
ANEXO 3 – Cartão com características comunicativas do candidato	153
Casos reais	155
Projeto Egídio: um novo olhar sobre as PEA	155
Perturbações do Espectro do Autismo: um manancial de talentos escondidos	159
Recursos	165
Entidades	165
Eventos	173
Ligações úteis	173
Referências bibliográficas	175

Nota Introdutória

Este Guia pretende ser uma ferramenta de apoio para o jovem ou adulto com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA), bem como para a sua família, professores, técnicos, empresários ou outros potenciais empregadores, durante o seu processo de inclusão socioprofissional.

As informações prestadas nas páginas seguintes procuram dar a conhecer estratégias de procura de emprego e, do mesmo modo, reunir um conjunto de informação útil e prática dirigida a técnicos e empresários, com o intuito de promover uma maior consciencialização da importância e dos benefícios associados à contratação de pessoas com PEA.

Para a Dar Resposta – Associação este é mais um passo, pequeno, é certo, mas importante e convergente num objetivo de participação efetiva e plena destes jovens e adultos na vida ativa.

A saída da escola e a entrada na idade adulta trazem consigo novos desafios.

A verdade é que a construção de um projeto de vida se inicia no momento em que nascemos e, apesar de não costumarmos pensar muito nisso, as famílias das pessoas com PEA fazem-no desde a chegada do diagnóstico. Por isso o trabalho feito ao nível da orientação escolar e vocacional se reveste de tamanha importância. Num quadro de escola inclusiva, o desejável ensino diferenciado deverá ter como objetivo capacitar os jovens com PEA para o mercado de trabalho. Aqui, o papel das famílias reveste-se de grande importância,

em estreita colaboração com os profissionais que trabalham com os seus filhos.

A identificação de interesses, sonhos para o futuro, capacidades emergentes, seja para desempenho de inúmeras profissões seja na ocupação de algumas horas numa atividade produtiva, deverá começar ainda na escola, permitindo, assim, que a transição para a vida ativa seja feita de forma sustentável, adequada e respeitando as características individuais destes jovens.

Acreditamos que há, no mercado de trabalho, um lugar para todos e que as diferentes capacidades de trabalho se enquadrarão em diferentes níveis de exigência, consoante a função e a preparação que estes jovens e adultos terão antes de iniciar qualquer atividade profissional.

«Promover a empregabilidade das pessoas com deficiência reduz os custos sociais e contribui para o crescimento da economia. O impacto negativo do desemprego das pessoas no produto interno bruto poderia ser reduzido se garantido o acesso a sistemas educativos inclusivos.»

(In *Estudo sobre o direito à educação das pessoas com deficiência*, Relatório anual, Nações Unidas, 18 de dezembro de 2013.)

O que é a Dar Resposta Associação?

A Dar Resposta é uma associação de pais, familiares e amigos de cidadãos com deficiência e tem como missão responder às múltiplas necessidades destes cidadãos e das suas famílias, mais particularmente àqueles que se inserem, ao nível do diagnóstico, no quadro das PEA, promovendo e potenciando proativamente a igualdade de oportunidades, os direitos humanos e a qualidade de vida destes cidadãos.

Pretendemos ser uma voz ativa na edificação de uma sociedade de todos e para todos, verdadeiramente inclusiva, digna, solidária e acessível, na qual o cidadão com deficiência e sua família possam exercer plenamente os seus direitos de cidadania, com igualdade de oportunidades.

A associação pretende, nas suas várias áreas de atuação:

- tornar o apoio público aos cidadãos com PEA uma prioridade nacional;
- sensibilizar e informar a sociedade para que conheça, aceite e integre os cidadãos com PEA;
- garantir a disponibilização de informação relevante a todos os agentes que intervêm na definição de políticas dirigidas às PEA, com enfoque na saúde, educação, emprego, proteção social e fiscalidade, para que as políticas públicas resultem numa resposta integrada, eficaz e eficiente relativamente às necessidades múltiplas dos cidadãos com deficiência;
- analisar, de forma multidisciplinar e/ou multidimensional o fenómeno da deficiência em Portugal, especialmente

- as PEA, elaborando estudos e outros diagnósticos, planos estratégicos ou setoriais de intervenção, e apresentando propostas concretas e adequadas para os problemas identificados;
- identificar e contribuir para o desenvolvimento de boas práticas, validadas por autoridades de referência e que mais se adequem às necessidades dos cidadãos com deficiência, a nível nacional e internacional;
 - divulgar estas boas práticas de intervenção junto das famílias dos cidadãos com deficiência para que estas tomem decisões informadas que permitam uma intervenção adequada;
 - organizar ações de formação e sensibilização que contribuam para uma maior e melhor capacitação de todos aqueles com quem estes cidadãos com deficiência, direta ou indiretamente, interagem;
 - aprofundar o conhecimento científico, na sociedade portuguesa, sobre os benefícios da intervenção precoce ao nível de terapias intensivas, integradas e multidisciplinares e o seu impacto no desenvolvimento global da criança, bem como a mais-valia efetiva da utilização das mesmas em jovens e adultos com deficiência;
 - promover, direta ou indiretamente, a implementação de modelos de intervenção de referência que melhor respondam às necessidades específicas de cada cidadão com deficiência e que contribuam para a inclusão eficiente dos mesmos na família, na comunidade e na vida profissional;
 - e disponibilizar, promover e apoiar a prestação de serviços dirigidos a cidadãos com deficiência.

O grupo de trabalho:

Ana Fernandes, Ana Lemos, Ana Mantas, Carla Cabrela,
Carmen Nunes, Céu Magalhães, Madalena Ferreira,
Margarida Macedo, Margarida Ramalho e Sara Martins

Colaboração: Carlos Pereira, João Antero,
Joaquim Colôa, Marta Vidal Paula e Pedro Costa Ferreira

PARTE I

EU QUERO TRABALHAR!

Informações para a pessoa com perturbação do espectro do autismo e sua família



A informação prestada neste livro destina-se a todos! Às pessoas com PEA que, de forma autónoma e independente, terão a competência para o entender como guia de apoio, mas sobretudo aos familiares e técnicos, que pretendem orientar e construir, com os jovens e adultos com autismo, um processo de procura de emprego e construção de um projeto de vida.

Prefácio

Cisnes negros e o elogio da diferença

«O que queres ser quando fores grande?» é uma das primeiras perguntas que ouvimos, enquanto crianças. Sejam sinceros: à medida que os anos passam, todos os pais querem ouvir uma resposta séria!

Todos... não. Existe um pequeno grupo, uma «espécie de aldeia» gaulesa dos livros do Astérix, que sabe que, no que diz respeito ao emprego — um dos principais direitos humanos —, as portas estão fechadas. No entanto — o que é pior —, elas permanecem cinicamente entreabertas, dando a imagem pública de que a inserção de minorias é uma realidade, mas segregando todos aqueles que, de uma maneira ou de outra, são diferentes.

De facto, na perseguição tão obstinada como absolutamente vã de um mundo onde tudo tem uma regra, tendemos a catalogar a diferença para melhor a reduzirmos a uma mera exceção à norma. E exatamente porque reduzida a uma mera exceção, permitimos que seja tratada de forma excepcional, isolada, fechada nas fronteiras do preconceito.

Ora, na natureza não existe norma a condicionar exceções, apenas identidade e diversidade. Assim deve ser também na vida, na escola e no trabalho.

Temos um longo caminho a percorrer até interiorizarmos que, nos seres humanos, as diferenças representam variedade e riqueza que só serão verdadeiramente valorizadas se forem convenientemente integradas.

Nassim Taleb escreveu, em 2007, um livro verdadeiramente disruptivo, *O Cisne Negro*, uma obra que veio a definir um caminho totalmente novo no âmbito da filosofia moderna, para a epistemologia e teoria do processo de decisão, ao desenvolver um raciocínio baseado não no que julgamos saber, mas exatamente na fragilidade do nosso conhecimento.

A ideia de *cisne negro* (hoje citada em tantos ensaios filosóficos e científicos, em qualquer parte do mundo) é definida, entre outros aspetos de menor interesse neste âmbito, por um acontecimento absolutamente inesperado e com enorme impacto.

No final de algumas centenas de páginas, Taleb escreve: «Imagine um grão de pó ao lado de um planeta mil milhões de vezes maior que a Terra. Este grão de pó representa as probabilidades favoráveis ao seu nascimento; o enorme planeta, as possibilidades contra... por isso, pare de suar por coisas pequenas: lembre-se de que é um cisne negro!»

Esta perceção de que todos somos cisnes negros, seres demasiado improváveis para não sermos, cada um de nós, absolutamente únicos, é o mais bonito elogio à diversidade a que tive acesso.

E é exatamente porque o mundo é habitado apenas por *cisnes negros* que não pode haver norma ou exceções. Só diversidade.

E meus amigos, se só existe identidade e diversidade, as portas não podem continuar cinicamente entreabertas e não podem apenas parecer abertas; têm de se abrir de forma efetiva.

Porque sim, claro que sim, todos têm de ter o direito a querer ser alguém quando forem grandes!

Pedro Costa Ferreira

Pai de aluno universitário com Perturbação do Espectro do Autismo.

*As pessoas com autismo podem ser
uma mais-valia para a sociedade*

Josef Schovanec

In *Sou Autista – O Extraordinário Testemunho
de Um Génio à Parte*

A resiliência da família: o percurso a fazer em direção à inclusão no emprego

Construir um projeto de vida

O aspeto mais importante na vida de um adulto é a possibilidade de fazer escolhas, facto directamente ligado à sua liberdade individual. Tomar as nossas próprias decisões acerca de onde trabalhar, em que tipo de emprego; e que funções ou tarefas podemos executar, requer reflexão e autoconhecimento, competências que apenas conseguiremos desenvolver com alguma maturidade.

Contudo, existem situações em que esta autodeterminação não é fácil de atingir. Pode ser o caso de pessoas com PEA, que, por motivos inerentes à condição, necessitam de alguma ajuda para fazerem determinadas escolhas, ou porque simplesmente nem sequer se considera a hipótese de estas pessoas conseguirem tomar decisões conscientes e informadas.

Contudo, se a sociedade as privar de refletir sobre a sua própria identidade, não só as limita como limita a sua capacidade em se tornarem as pessoas autónomas e independentes que querem ser.

Assim, é importante e necessário estimular o desenvolvimento de competências pessoais que favoreçam e possibilitem, tanto quanto possível, a construção dessa autonomia. Não obstante as suas

dificuldades e limitações, a menos que surjam outras questões que o impeçam, estas pessoas também se tornarão adultas, e gradualmente irão reivindicar maior autonomia e independência. É fundamental que os seus familiares e cuidadores compreendam que esse é um passo importante, no entanto, tal não acontece de um dia para o outro e, dependendo do grau de comprometimento, assim deverá ser também o envolvimento e apoio dos que estão mais próximos de modo a que os interesses da pessoa com PEA sejam salvaguardados tendo sempre em vista a melhoria da sua qualidade de vida.

A importância da autodeterminação deve ser inculcada não apenas na criança ou adulto com PEA, como também nos seus familiares ou cuidadores, na medida em que, muitas das vezes, estes assumem o papel de porta-voz destas pessoas, investindo em si a responsabilidade da tomada de decisão. Desenvolver as competências necessárias a uma vida independente requer prática e instruções diretas. É preciso aprender e ensiná-las, tal como se ensina e aprende qualquer outra disciplina.

Aqui, o envolvimento contínuo da pessoa com PEA em todos os seus contextos de vida é fundamental. Em casa, a família pode modelar os comportamentos adequados, os professores podem ensiná-los na escola e, mais importante ainda, os pares podem partilhar estratégias e experiências.

A capacidade de autodeterminação envolve competências como:

- Falar em seu nome de forma adequada;
- Pedir ou solicitar o que precisa;
- Negociar soluções vantajosas para si (trabalhar no sentido de encontrar consensos que satisfaçam as suas necessidades);
- Usar os recursos que tem à sua disposição;
- Ser capaz de explicar a sua deficiência e dificuldades através de palavras, ações, gestos ou imagens;
- Estar consciente dos seus direitos e deveres.

Qual o emprego mais adequado para mim?

Antes de começarmos a procurar uma atividade profissional é muito importante perceber claramente o que gostamos de fazer e o que sabemos fazer. Todos nós queremos encontrar o emprego ideal, um emprego que nos motive e no qual sejamos francamente bons.

Porém, é muito importante ser realista. Às vezes aquilo que sabemos fazer melhor pode não existir numa profissão que se encaixe perfeitamente nos nossos principais interesses.

Não há mal nenhum nisso!

Há algumas ferramentas úteis que o ajudarão a conseguir encontrar um trabalho, como os testes psicotécnicos — se forem devidamente adaptados ao nível de desenvolvimento (competências e compreensão) de cada um — ou até fazer um simples inventário de interesses.

Existem algumas entidades que disponibilizam serviços especializados em orientação e aconselhamento de carreira, que poderão ser úteis na construção de projetos de vida, no âmbito escolar e profissional, através da realização de uma avaliação psicológica cuidada e adequada a cada situação em particular:

- o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP;
- uma instituição pública de apoio a cidadãos com deficiência;
- o estabelecimento de ensino que frequenta; ou
- uma instituição local que preste serviços nesta área.



Uma boa maneira de facilitar este processo é fazermos, por exemplo, uma lista detalhada dos nossos interesses e pontos fortes e depois pesquisarmos, dentro das atividades profissionais disponíveis, qual ou quais se aproximam mais do que consideramos ideal. O trabalho ideal será aquele que resultar da informação reunida nestas áreas.

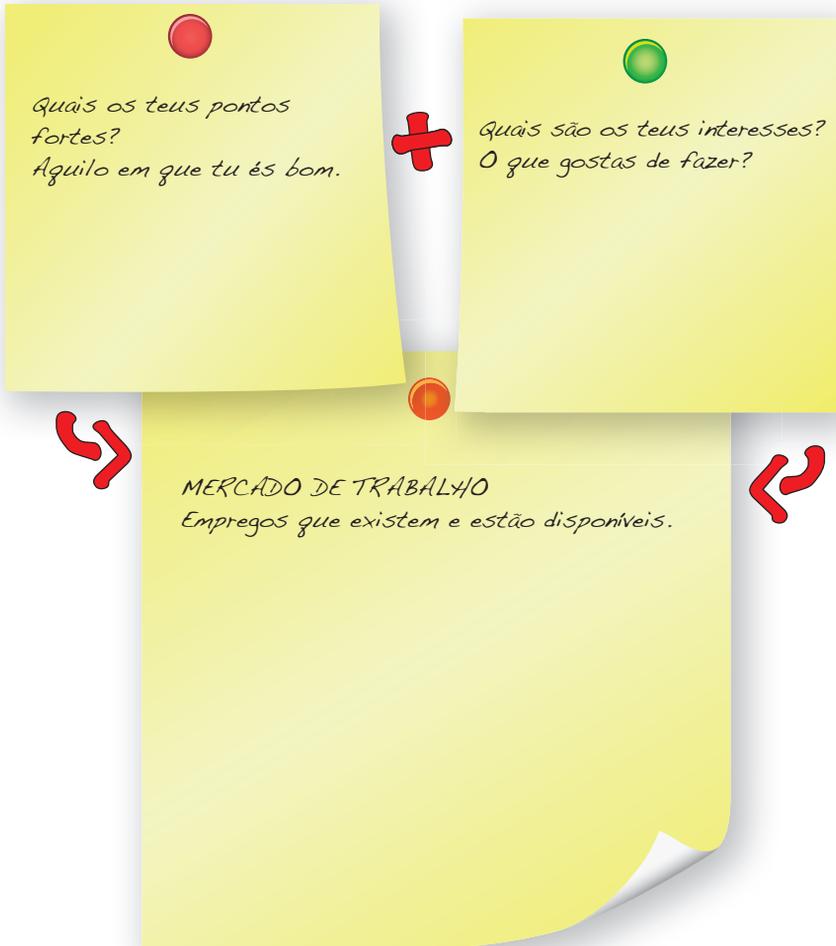
CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 1

Autoavaliação

Quais são as minhas aptidões? Quais são os meus interesses?

1. Fazer uma lista daquilo que sei fazer.
2. Fazer uma lista do que gosto de fazer.
3. Fazer uma lista de empregos que se podem encaixar nas minhas capacidades e interesses.

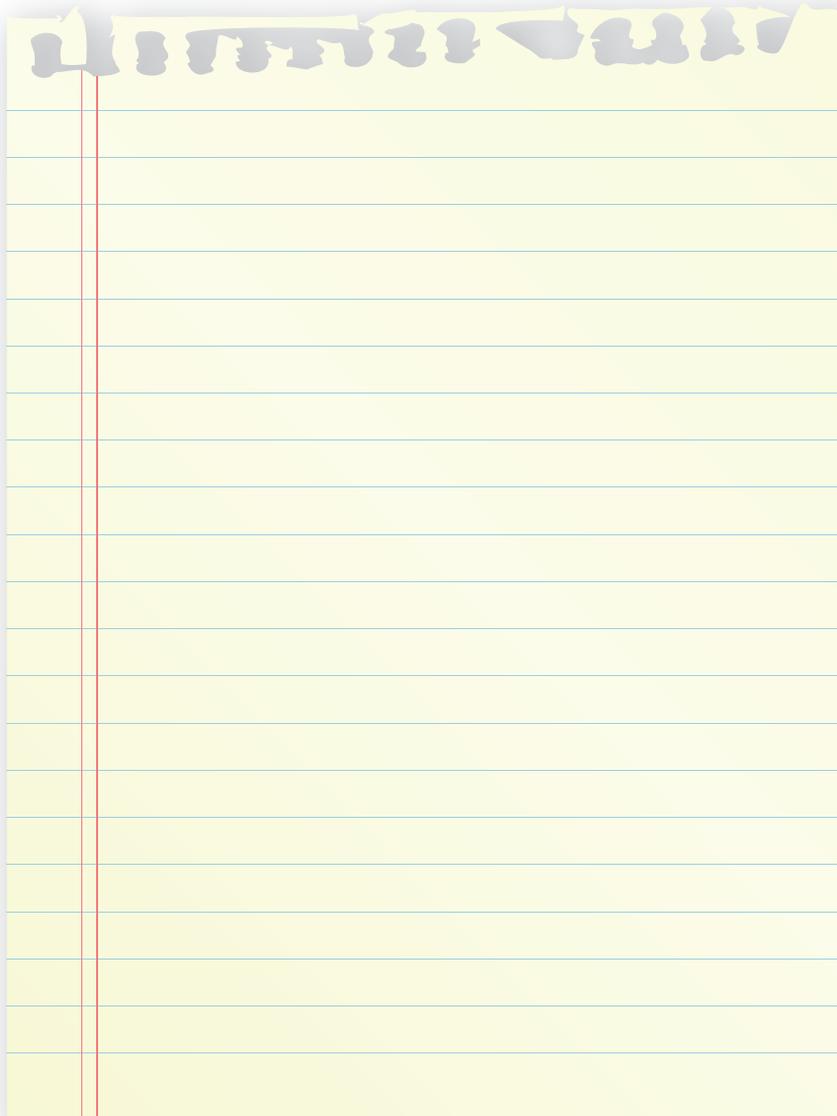


CASO PRÁTICO N.º 2

Tipos de avaliação realizados

É muito importante registar se alguma vez já realizou, ou não, algum tipo de avaliação deste género.

→ Indicar as avaliações vocacionais já realizadas:



A large yellow notepad with a red margin line on the left and horizontal blue lines for writing. The notepad is positioned below the text and is intended for recording vocational assessments.

Aprender é importante

Algumas experiências podem contribuir para a aquisição de competências e conhecimentos específicos que nos permitam desempenhar certas tarefas e saber qual o tipo de atividade profissional que melhor se adequa aos nossos interesses e expectativas.

Formação

A formação é geralmente uma boa maneira de adquirir os conhecimentos básicos necessários a qualquer atividade profissional.

O currículo escolar dos alunos com PEA influenciará as suas oportunidades de trabalho no futuro. Por isso é tão importante que na elaboração do Programa Educativo Individual (PEI), sejam consideradas medidas educativas que não comprometam o futuro académico ou profissional do aluno.

A formação vocacional ou profissional pode abranger desde atividades pré-emprego, ou pré-contratação, ao treino de competências no emprego. Aprofundamos este assunto mais adiante.

Voluntariado

O voluntariado é uma excelente forma de aprendermos mais sobre os interesses e capacidades de cada um. Há organizações, associações e entidades, nas mais diversas áreas, que lhe podem oferecer este tipo de oportunidades: fazer voluntariado poderá ser uma ótima forma de obter formação e descobrir mais a seu respeito.

Não esquecer também todas as experiências que possa ter realizado através da sua escola, ou enquanto estudava. Todas podem contribuir para obter um emprego.



Poderá ser boa ideia pedir uma declaração em forma de carta de recomendação, sempre e quando o trabalho de voluntariado tenha sido uma boa experiência.

Estágio e aprendizagem profissional

Um estágio é outra forma de ganhar experiência e de obter formação.

É uma oportunidade única para aprender a teoria e a prática de determinada função ou posto de trabalho. Existem apoios específicos para pessoas com deficiência ou incapacidade poderem realizar estágios profissionais (ver «Parte II – O que devo saber!»).



A sua escola poderá ajudá-lo a encontrar locais para fazer um estágio e para que este corra bem!

Que empregos considerar?

Sabemos que há vários tipos de emprego que os jovens e adultos com PEA têm conseguido — e mantido — com bastante sucesso. No entanto, mais importante do que perguntar «qual o emprego ideal» será indagar que funções ou tarefas poderão ser desempenhadas com sucesso, de acordo com o seu perfil, aptidões ou experiência profissional.



É importante entender quais são os tipos de trabalho disponíveis atualmente ou num futuro próximo. Convém pesquisar não só as profissões como também o tipo de habilitações exigidas para cada uma delas, a formação ou estágios necessários e a descrição das respetivas funções.

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 3

- Identificar três tipos de emprego ou funções que correspondem aos nossos interesses e competências.

Empregos/funções que correspondem aos meus interesses e às minhas capacidades:

→

→

→

O que é que eu gostaria de fazer:

→

→

→

Modelos de emprego: qual o mais indicado?

Quando se fala em modelos de emprego fala-se nas hipóteses de vir a integrar o mercado de trabalho, desde a oferta mais comum à criação do próprio emprego.

Emprego pleno

Emprego pleno — ou integração profissional plena, a tempo inteiro ou em tempo parcial — é aquele que é remunerado de acordo com a tabela salarial em vigor e de acordo com a legislação laboral geral. Neste caso, não existe qualquer tipo de apoio ou supervisão.

Emprego apoiado ou protegido

É uma medida que pretende ajudar a conseguir e a manter um emprego numa estrutura empresarial. Este modelo de emprego tem o propósito de proporcionar realização no trabalho e qualidade de vida às pessoas com deficiência, independentemente da severidade da mesma, e permite a existência das oportunidades e o apoio necessários para que as pessoas com PEA possam expressar as suas preferências.

Emprego por conta própria

Começar um negócio por conta própria representa um grande desafio. Optar por esta modalidade implica alguma pesquisa, por exemplo, acerca de outras empresas ou negócios criados por pessoas com deficiência ou incapacidade. A pesquisa e o conhecimento são essenciais para dar os passos necessários em direção ao sucesso.

No caderno especial poderá obter informações mais detalhadas sobre o emprego protegido.



Para ajudá-lo a decidir qual é o modelo de emprego que mais se adequa à sua situação poderá contactar algumas entidades com experiência nesta área, que lhe darão informações importantes e atualizadas. Algumas dessas entidades são:

- **IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP**
 - ☎ 808 200 670
 - 🌐 <https://www.iefp.pt>
- **APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado**
 - ✉ CP 5063, Rua 19, nº 13 – Quimiparque. 2831-904 Barreiro
 - ☎ 212 064 934/20
 - @ apea.secretariado@gmail.com
 - 🌐 <http://empregoapoiadopt.wordpress.com/>
- **OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência**
 - ✉ Rua Freitas Gazul, Lt 34, Lj. 1. 1350-149 Lisboa
 - ☎ 213 932 520
 - @ geral@oed.com.pt
 - 🌐 <http://www.oed.com.pt/>

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 4

Ideias de negócio

- Escrever todas as ideias que considera importantes para começar a montar o seu negócio:
- Escrever, ponto a ponto, a estrutura do seu negócio.



A minha ideia de negócio:

- 1.
- 2.
- 3.
- ...

CASO PRÁTICO N.º 5

Serviços de orientação profissional e apoio ao emprego

- Fazer uma lista de todas as entidades que o podem ajudar a procurar ativamente um emprego, bem como de todas as empresas ou organizações que lhe podem prestar apoio na sua área de residência:

<i>Agência de emprego</i>			
<i>Contacto</i>			
<i>Serviço prestado</i>			
<i>Data da reunião</i>			
<i>Documentos necessários</i>			
<i>Estado</i>			
<i>Acompanhamento ou Seguimento</i>			

Estarei preparado para procurar emprego?

Este capítulo dirige-se especialmente às pessoas e familiares de pessoas com PEA, bem como aos técnicos que acompanham de perto a sua integração no mercado de trabalho.

O desenvolvimento das competências sociais necessárias para uma participação plena e efetiva das pessoas com PEA na sociedade deve começar cedo. É muito importante que todos os envolvidos neste processo entendam que, tal como as outras competências, as competências sociais também se treinam, e que, quanto mais cedo esse trabalho começar, melhor.

Uma das questões mais importantes prende-se com a comunicação, pelo que é essencial perceber que:

- Comunicação, linguagem e fala são aspetos diferentes;
- Existem diferentes formas de comunicar a mesma mensagem;
- Existem diferentes formas de comunicarmos as nossas necessidades e expressarmos as nossas emoções;
- A forma como os outros nos respondem está relacionada com a forma como comunicamos com eles;
- A comunicação deve ser entendida como um direito¹.

¹ A este propósito, consulte-se www.communication2014.com:
The opportunity to communicate is a basic human right.

Comunicação: estratégias

Como forma de facilitar a comunicação, pode recorrer às seguintes estratégias:

- Treinar um estilo de comunicação assertivo e uma expressão emocional funcional;
- Utilizar estratégias visuais ou fáceis de entender;
- Ser claro;
- Dar instruções concretas e exatas;
- Relaxar;
- Ter atenção ao contacto ocular;
- Ter atenção à posição e distância a que se coloca relativamente à outra pessoa;
- Não gritar;
- Quando necessário, reduzir o ruído de fundo (visual, sonoro, tátil e gestual);
- Dirigir o seu foco de atenção para o interlocutor;
- Mostrar-se disponível;
- Reduzir o número de distratores;
- Estar atento à comunicação não-verbal (em nós e no outro);
- Dar oportunidade ao outro de falar;

Sugestões à família para a preparação da entrevista

- Treinar a situação de entrevista;
- Caso haja guião, seguir o guião;
- Simular a situação de contacto presencial frente a frente, bem como o contacto ocular;
- Fazer o levantamento de possíveis barreiras que possam existir, treiná-las com o candidato ou com algum técnico que esteja a intervir;
- Repetir a simulação com outras pessoas (por exemplo, familiares, amigos) e noutros contextos (por exemplo, gabinete de um técnico, associação de apoio, etc.);
- Caso haja possibilidade, e se se justifique, solicitar autorização prévia para conhecer o entrevistador ou o espaço onde se realizará a entrevista;
- Marcar a entrevista e preparar o candidato relativamente ao tempo que falta para a sua realização;
- Identificar possíveis facilitadores e assegurá-los nos diferentes contextos (em ambiente mais e menos protegido);

Procura ativa de emprego

Seguidamente expomos algumas estratégias para apresentar candidaturas, elaborar currículos e escrever cartas de apresentação. Independentemente das características e desafios de cada um, é essencial que participe ativamente na elaboração do seu currículo. É o seu projeto de vida que está em causa!

A procura de um emprego pode ser um processo longo. Pode incluir, entre outras coisas:

- Aprender ou adquirir novas competências;
- Explorar várias oportunidades de carreira;
- Conhecer novas pessoas;
- Criar uma rede de contactos;
- Saber identificar os seus pontos fortes ou as áreas onde é mais competente.



Há que ter tempo para pensar. Reconhecer aquilo que realmente sabemos fazer bem pode ajudar muito a conseguir mais rapidamente um emprego.

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 6

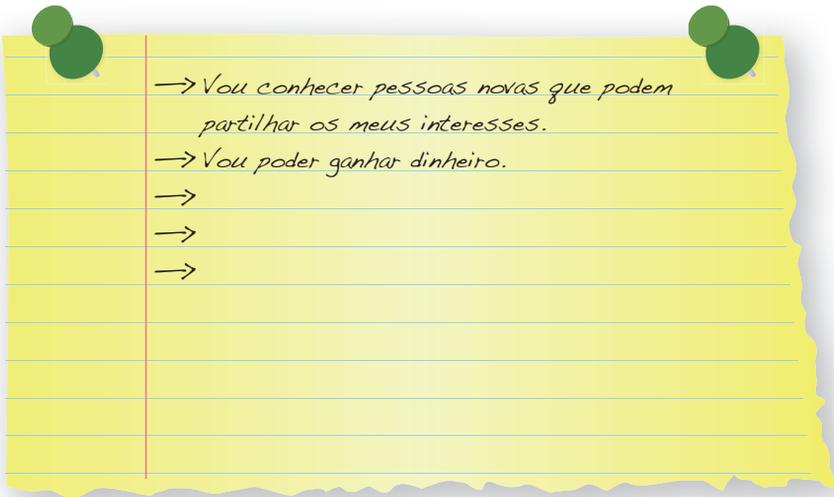
Pensar e fazer perguntas

Para percorrer este caminho, o primeiro passo é pegar em papel e lápis e responder às seguintes perguntas:

- Quais as vantagens de arranjar um trabalho?
- Quais são as razões que me levam a procurar um emprego?

Assim, propomos como primeiro passo fazer uma lista das vantagens ou aspetos positivos de ter um trabalho.

Exemplos de respostas:



Depois de saber quais as áreas profissionais que melhor se adequam ao seu perfil e reunida toda a informação necessária acerca dos apoios e incentivos existentes e entidades que o podem apoiar, estará em condições de iniciar a sua procura ativa de emprego e começar a construir o seu projeto de vida.



Ter alguém a quem recorrer e que possa apoiá-lo a procurar emprego também é muito importante. Falar com alguém que o conheça bem poderá ajudá-lo a definir claramente os critérios de pesquisa de emprego para que possa encontrar o mais adequado a si.

Criar uma boa rede de contactos

Há muitas maneiras de procurar emprego. Como encontrar as oportunidades de emprego que estão disponíveis?

É importante começar, antes de mais, pela sua rede de contactos mais próxima, ou seja, pelas pessoas que conhece: a sua família, os seus amigos, vizinhos e conhecidos.

A maioria das pessoas encontra trabalho através de contactos pessoais.

Muitas vezes aconselha-se as pessoas com PEA a começarem a procurar emprego respondendo às ofertas. Porém, esta não é a maneira mais eficaz de o fazer. Quem não está a par das características das PEA pode não as entender imediatamente e, por isso, aconselha-se a começar a procurar emprego através de contactos pessoais, para que este se adequa às suas necessidades.

- Primeiro é importante determinar que tipo de emprego e ambiente profissional prefere (um ambiente calmo, sem contacto com clientes, ou outro).
- Depois, divulgue essa informação a todas as pessoas que conhece: amigos, família, vizinhos, proprietários ou clientes de lojas ou membros de clubes ou associações. É importante divulgar esta informação ao maior número possível de pessoas conhecidas.

Depois faça uma breve apresentação que crie uma boa impressão de si. Por exemplo:

Eu sou trabalhador e realizo todas as tarefas com empenho e dedicação. Sou excelente a cumprir ordens e não vou perder tempo a falar desnecessariamente com os colegas. Sorrio facilmente e sou uma pessoa fácil de lidar porque me empenho no que faço e ajudo os meus colegas.



Por exemplo, poderá enumerar uma série de tarefas que desempenha com facilidade, como programar computadores, digitalizar documentos, tirar fotocópias, embalar artigos, recolher dados, fazer contas, editar vídeos, desenhar ou escrever, e que sejam relevantes para conseguir emprego. É importante que se sinta confortável com isso.

Feito isto, seja proativo, tome a iniciativa. Não se acomode. Fale com as pessoas e pergunte se conhecem quem tenha um negócio ou empresa e que queira contratar alguém com as competências que referiu anteriormente. Pergunte se alguém o pode ajudar a contactar essa pessoa, por exemplo. Se não perguntar, nunca vai ter resposta!

Rede de contactos

Se tiver um pequeno círculo de amigos ou familiares, há muitas ferramentas na internet que o ajudarão a comunicar para partilhar recursos e informação. Este é um ótimo meio para trabalhar e comunicar com as pessoas, principalmente através das redes sociais, que o ajudarão a tomar conhecimento das ofertas de trabalho. Exemplos de redes sociais:



-  [LinkedIn](#) (carácter exclusivamente profissional);
-  [Facebook](#) (rede social com várias informações úteis);
-  [Google +](#)
-  [Twitter](#)



Estes meios de comunicação também têm muitos riscos. Apesar de facilitarem a ligação com as pessoas, também podem prejudicá-lo, uma vez que outros podem ter acesso a informações sobre factos ou características que não esteja disposto a partilhar. Pense bem antes de pôr na sua página algo de que se pode arrepender, e não hesite em pedir ajuda a alguém mais experiente.

Alguns sites para pesquisa:



RECURSOS:

-  <http://www.net-empregos.com/>
-  <http://www.netemprego.gov.pt/>
-  <http://www.empregosonline.pt/>
-  <http://www.empregos.pt/>
-  <http://www.trovit.pt/>
-  <http://www.careerjet.pt/>
-  <http://pt.jobrapido.com/>

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 7

Tabela de registo de procura ativa de emprego



<i>Negócio</i>			
<i>Nome</i>			
<i>Contacto telefónico</i>			
<i>Data do contacto</i>			
<i>Data da reunião</i>			
<i>Documentos necessários</i>			
<i>Estado</i>			
<i>Acompanhamento/ Seguimento</i>			

Currículos, cartas de apresentação e entrevistas de emprego

Para um jovem ou adulto com PEA fazer um currículo pode parecer difícil. Provavelmente é mais fácil socorrer-se de um modelo que já existe, ou pedir ajuda num serviço especializado ou a uma pessoa de confiança.

Ter um bom *Curriculum Vitae*, como é formalmente apelidado na expressão original em latim (doravante currículo ou CV) é fundamental para quem procura trabalho. Deve ser um resumo do que já fez a nível profissional e das suas qualificações e competências.

O propósito do currículo é despertar o interesse do empregador e obter uma entrevista. Por isso, é importante que esteja bem redigido.

No entanto, não basta que esteja bem escrito; o currículo tem de ser lido e analisado rapidamente, ou seja: a pessoa que o vai ler tem de verificar se as suas qualificações e experiência se adequam ao posto de trabalho em questão, de forma rápida e eficaz. Logo, deve ser fácil de ler.

Formatação:

- Use papel branco A4.
- Construa o seu currículo no computador, nunca o envie escrito à mão.
- Evite ultrapassar uma ou duas páginas, a não ser que a sua experiência de trabalho o justifique.
- Imprima sempre originais, não use fotocópias.
- Use um estilo simples. Formatos originais ou criativos só devem ser usados para candidaturas a funções que tenham que ver com este tipo de competências.
- Não anexe documentos ao seu currículo. Diplomas e cartas de referência devem ser apresentados apenas se lhe forem pedidos.

Conteúdo:

- Organize a informação de forma lógica e coerente ao longo de todo o documento.
- Use vocabulário simples e claro, com frases e parágrafos curtos.
- Cada parágrafo deve comunicar apenas uma ideia, em linguagem precisa, clara e objetiva.
- Evite usar siglas, mas se tiver de as utilizar coloque o significado entre parêntesis. Exemplo: UE (União Europeia).
- Deve adaptar o currículo à empresa ou função à qual se candidata.
- As atividades extra-profissionais são importantes, mas não devem ser mais valorizadas do que a experiência profissional, a não ser que se trate de um primeiro emprego.
- Cada experiência profissional deve referir o tempo que trabalhou na empresa, o nome da empresa, a área de atividade, as funções que desempenhou e as responsabilidades do cargo.
- Descreva claramente o que fez e as suas competências na função.

À medida que seleciona informação para o seu currículo é importante preparar uma lista de referências para apresentar ao seu potencial empregador durante a entrevista. Para além do currículo, é também possível fazer um portefólio com os trabalhos realizados, com vídeos e imagens, para que os futuros empregadores o possam consultar.

Modelos de *Curriculum Vitae*

Há várias formas de redigir o seu currículo. Os modelos mais utilizados são:

- **Cronológico:** As habilitações literárias e experiência profissional são apresentadas por ordem cronológica, da mais recente para a mais antiga.

- **Funcional:** A experiência profissional é dividida por funções. Este modelo é útil para quem já desempenhou muitas funções diferentes em várias empresas.
- **Europass:** Formato europeu normalizado. Acessível em <https://europass.cedefop.europa.eu/pt/home>. Pode ser redigido *online*: o *site* dá instruções passo-a-passo e formata o currículo automaticamente. Pode depois descarregá-lo em diferentes formatos e atualizá-lo *online* sempre que precisar. Também pode descarregar o modelo e preenchê-lo num programa de edição.

Pode ver exemplos destes tipos de currículo no anexo «Exemplos de currículo, de cartas de apresentação ou motivação e portefólios».

Candidatura

Quando entregar o currículo a um eventual empregador, deve sempre anexar uma carta de apresentação. Esta é uma carta breve na qual expressa o interesse no lugar a que se candidata e explica as suas motivações. Nesta carta deve descrever os seus pontos fortes, as suas capacidades e competências e explicar como se encaixam no emprego em questão. A carta de apresentação e o currículo devem ser sempre entregues em conjunto.

Para quê escrever uma carta de apresentação?

Enviar apenas o currículo não é muito cordial, mas há uma outra razão: como o currículo, por ser de fácil leitura, contém informação limitada, a carta de apresentação pode complementar essa informação e torná-la um pouco mais pessoal.

Como escrever uma carta de apresentação?

A carta de apresentação, à semelhança do currículo, é um documento formal e precisa de uma abordagem profissional. A carta de apresentação deverá ser breve e simples:

- Tem uma só página.
- Deve estar escrita em linguagem formal (profissional) que contenha a seguinte informação:
 - ⇒ O seu nome e contactos
 - ⇒ O nome e morada da pessoa que está a contactar
 - ⇒ A data completa (dia, mês, ano)
 - ⇒ Saudação
 - ⇒ O corpo da carta deve ter, no mínimo, dois parágrafos
 - ⇒ Despedida
 - ⇒ Assinatura
 - ⇒ O nome escrito em letra de imprensa
- Dirija-se à pessoa certa:
 - ⇒ Comece por dirigir a carta à pessoa certa. Isto prova que teve o cuidado de se informar. Não se esqueça de mencionar no cimo da folha a referência do anúncio (se o anúncio tiver referência).
- Escreva uma boa frase de abertura:
 - ⇒ A intenção é destacar-se no meio de muitas respostas.
- Não use palavras demasiado modestas:
 - ⇒ «Talvez», «eventualmente» e «acho» são expressões a evitar.
 - ⇒ Procure o caminho intermédio.
- Explique por que se candidata:
 - ⇒ Explique o que o atrai na empresa, na função, no setor. Aproveite para mostrar entusiasmo.

- Não se prolongue:
 - ⇒ Como a sua carta só deve ter uma página, convém transmitir a mensagem em frases curtas e dinâmicas.

- Não fale em ordenado:
 - ⇒ Não fale de dinheiro na carta. Mencione o ordenado apenas no caso de lhe ter sido pedido no anúncio a que está a responder; de outra forma, acredite, vai criar uma impressão negativa.

- Evite terminar com banalidades, ou seja, expressões demasiado vulgares:
 - ⇒ Lembre-se que a última impressão é tão importante como a primeira.

Como enviar a candidatura e o currículo

A ortografia e a gramática são muito importantes quando redigimos a carta de apresentação e o currículo. Certifique-se que não existem erros em nenhum dos documentos enviados e peça ajuda a algum familiar, antigo professor ou um amigo que já o tenha feito.

Por correio:

- Assegure-se de que a carta está limpa. Se enviar a carta de apresentação e o currículo por correio, certifique-se que os dois estão impressos em folhas brancas e que não estão amarrutados ou manchados.

Por e-mail:

- Formato do documento: se enviar o currículo anexado ao *e-mail* convém usar um formato empresarial que possa ser aberto facilmente. Se puder usar o Microsoft Word, melhor ainda.
- Nome do documento: ao atribuir um nome à carta de apresentação e ao currículo, escolha um nome apropriado.

Por exemplo, «currículo de Ricardo Silva» ou «carta de apresentação de Ricardo Silva».

- Não se esqueça da carta de apresentação: quando enviar a documentação e currículo por *e-mail*, também tem de anexar a carta de apresentação, ou, em alternativa, escrevê-la no próprio *e-mail*.
- Enviar o seu currículo de um *e-mail* profissional: todos nós temos endereços de *e-mail* que usamos diariamente e que são demasiado informais (por exemplo: «pipoca273@gmail.com»). Enquanto se procura emprego é importante criar um endereço de *e-mail* profissional, por exemplo «cnunes@gmail.com» ou «valentim.maia@hotmail.com».

Formulários:

Grande parte dos empregadores pedem que se preencha um formulário no ato da candidatura. Este documento é normalmente fornecido pela empresa, e nele é solicitada alguma informação básica, tal como o seu nome completo, contactos, morada, número de identificação fiscal (com a abreviatura NIF), o número do cartão de cidadão, entre outros. Por isso é imprescindível preenchê-lo com cuidado.

Há três maneiras de preencher um formulário:

1. Preencha o formulário e entregue-o na empresa ou entidade;
2. Faça *download* do formulário, imprima e preencha-o; digitalize-o e volte enviá-lo por *e-mail*;
3. Preencha o formulário *online*, se o formato o permitir, e envie-o eletronicamente.



É importante saber se a empresa exige o preenchimento de formulário próprio na apresentação da candidatura. Se sim, deverá procurar saber qual o documento que a empresa disponibiliza para o efeito.

Se for diretamente à empresa e encontrar um funcionário, pode dirigir-se a ele e dizer-lhe algo como:

«Bom dia. Desculpe incomodá-lo, eu gostaria que me desse dois formulários para candidatura de emprego.»

Devem ser pedidas duas cópias para o caso de se enganar a preencher a primeira. Não se esqueça de agradecer a ajuda assim que os formulários foram entregues:

«Obrigada» ou «obrigado» (consoante seja mulher ou homem).



Leve os formulários para casa ou para um local que queira, e preencha tudo calmamente: às vezes podem ser um pouco confusos. Não tenha pressa, e se precisar de ajuda não hesite em pedir.

Depois de terminar e enviar o currículo, a carta de apresentação e a candidatura, é necessário esperar algum tempo. A empresa pode não responder imediatamente, mas isso não significa nada. Se não tiver a confirmação de que a candidatura foi recebida, deve esperar pelo menos três dias até entrar em contacto por telefone ou por *e-mail*.

Pode dizer:

«O meu nome é Rita Castro e eu candidatei-me a um emprego na vossa empresa. Estou muito entusiasmada com a hipótese de trabalhar convosco! Importa-se de me dizer qual é o estado da minha candidatura?».

Depois disso vai ter de aguardar. É por isso que é aconselhável candidatar-se a vários empregos ao mesmo tempo: assim será possível recusar as ofertas de emprego menos vantajosas!

Pré-requisitos, testes e triagem

Algumas empresas fazem uma triagem antes de chamarem os candidatos para uma entrevista. Esta triagem normalmente é feita através de testes cujas perguntas têm várias respostas à escolha.

Estas questões servem para analisar a aptidão de cada um pelo trabalho, a personalidade, produtividade, seriedade, entre outras. Não há maneira de estudar para estes testes, e muitas questões nem sequer têm respostas certas ou erradas, uma vez que apenas pretendem desenharmos um perfil. O melhor é ficar calmo e fazer o melhor que pode!

Exemplo de uma questão de escolha múltipla

Tens notado que os teus colegas costumam levar frequentemente canetas do escritório para casa. Resolves fazer o mesmo, mas o teu chefe descobre e fica zangado contigo. O que fazes?

- Pedes desculpa ao teu gerente mas informa-lo que os teus colegas fazem isso todos os dias;
- Pedes desculpa e garantes-lhe que isso não vai voltar a acontecer;
- Pedes ao teu supervisor para falar com todo o grupo de trabalho;
- Desistes do trabalho porque o teu gerente foi injusto contigo.

Muitos testes requerem o uso de uma escala na resposta a uma determinada questão. Exemplo:

Assinale a opção correta:

Não devo chegar atrasado ao trabalho:

- (5) Concordo imenso
- (4) Concordo
- (3) Nem concordo, nem discordo
- (2) Discordo
- (1) Discordo imenso

A entrevista de emprego

A entrevista de emprego é um passo importante para conseguir emprego. Normalmente é feita entre a pessoa que pretende o emprego e um ou mais entrevistadores.

O entrevistador coloca muitas questões acerca da formação e experiência de trabalho, da personalidade, as competências, os pontos fortes e fracos e a razão pela qual se candidata ao emprego em questão.

Na maioria das vezes há mais candidatos a serem entrevistados. Esta entrevista pode demorar entre 15 minutos e uma hora: tudo depende da empresa e do lugar ao qual se candidata.

Antes da entrevista: o trabalho de casa é importante.

1.º Passo: preparar uma pasta de documentos.

- Imprima duas cópias do currículo;
- Imprima uma cópia de uma carta ou duas de recomendação;
- Prepare uma lista com informação importante (número de telefone, *e-mail*, morada, NIF, n.º da segurança social, cartão de cidadão).

Ponha todos estes documentos numa pasta sóbria.

2.º Passo: estudar, pensar, ensaiar.

- Estude e informe-se sobre a função: Perceba qual o tipo de pessoa que a empresa precisa e entenda como pode usar as suas competências para esse fim. Seja uma espécie de detetive: pesquise sobre a empresa, os clientes e concorrentes. Quanto mais souber, mais prova que está interessado em juntar-se à equipa.
- Estude o percurso e o tempo que vai levar até chegar ao local da entrevista. O ideal é chegar entre 5 a 10 minutos mais cedo, para poder descontraír e respirar fundo da hora marcada para se poder familiarizar com o contexto e relaxar um pouco.

- Pense no que quer alcançar na entrevista; a entrevista é uma conversa com dois sentidos, ou seja, tanto o candidato quanto o entrevistador vão querer fazer perguntas e obter respostas. Ouvir é importante. Tome nota de duas ou três perguntas que quer fazer durante a entrevista, mas não pergunte pelo ordenado até que este assunto seja abordado pelo entrevistador.

Estas são algumas das questões que lhe poderão ser colocadas. Prepare-se adequadamente para elas.

Porque é que o havemos de contratar?
Quais as razões pelas quais concorre a este emprego?
O que sabe sobre a nossa empresa?
Quais os seus pontos mais fracos e mais fortes?
Com que tipo de situações tem dificuldade em lidar?
Prefere trabalhar em equipa ou ser independente?
Que horário prefere?

Exemplos de perguntas que pode fazer (escolha duas ou três):

Quais os planos da empresa para o futuro?
A empresa tem grande rotação de pessoal?
Há possibilidades de evolução dentro da empresa?
Há a possibilidade de receber ações de formação?
A quem devo responder e quem me deve responder a mim?
Qual é o horário?
Poderei fazer um curso de valorização nesta área?
As minhas funções podem, ao longo do tempo, mudar radicalmente?
Vou estar colocado em algum projeto específico?²

² Questões retiradas do site: <http://www.egor.pt/>, acedido a 10 de setembro de 2014.



Pratique a entrevista com alguém de confiança, com ensaio de perguntas e respostas. É importante treinar o que vai dizer e como o vai dizer, treinando o tom de voz, o contacto visual e a expressão corporal e facial. As respostas deverão ter mais de uma frase, pelo menos.

- Prepare a sua roupa com antecedência. Vai ter de apresentar-se de forma elegante e profissional. Na maior parte dos casos, se for homem, um fato é a opção certa, mas se a empresa for, por exemplo, na área da publicidade, ou no teatro, pode ir menos formal. Então:
 1. Se a entrevista for formal, é necessário vestir-se formalmente:
 - a) No caso dos homens, devem usar fato e gravata. O fato deve ser cinzento, preto ou azul-escuro. Caso não seja possível, usar umas calças destes tons e uma camisa sóbria.
 - b) No caso das mulheres, devem usar um fato de saia ou calças e casaco, com uma camisa bonita mas sóbria. Caso não seja possível, o melhor será usar uma saia ou calças bonitas, com uma camisa elegante mas profissional.



2. Se a entrevista for menos formal ou se ainda for adolescente, ninguém espera que vista um fato. Ainda assim, há que estar bem vestido.

- a) No caso dos rapazes: devem usar umas calças, uma camisa de manga comprida com colarinho e sapatos, meias e cinto a condizer.
- b) No caso das raparigas: devem usar umas calças ou uma saia com uma camisa, sapatos rasos ou com um salto baixo.



Se não tiver roupa adequada para uma entrevista, pode pedir ajuda a amigos ou familiares ou a uma associação com a qual tenha contacto.

O dia da entrevista



Tenha confiança em si! Nunca teria sido chamado para uma entrevista se não pensassem que pode ser a pessoa certa para o lugar! Acredite que consegue.

Chegue ao local da entrevista com uma antecedência de cerca de 10 a 15 minutos. Isto dará à partida uma boa impressão e garante que não chega atrasado. Poderá aguardar na sala de espera.

Seja simpático e educado com todas as pessoas com quem tiver de falar. Vai ter de dizer a um dos funcionários porque está ali; pode dizer algo como:

«Bom dia (ou boa tarde). O meu nome é Joana Santos e eu tenho uma entrevista com o Dr. Rui Queirós.»

Esteja sempre pronto para cumprimentar, sorrir ou dar um aperto de mão. Estenda a mão quando entrar no escritório e olhe nos olhos do entrevistador quando estiver a apresentar-se. Pode dizer:

«Boa tarde (ou bom dia), o meu nome é Carmen Baptista. Obrigada por me receber!»

- O aperto de mão deve ser firme: nem demasiado forte, nem frouxo. Pratique com um amigo!
- O aperto de mão deve demorar no máximo 2,3 segundos. Se demora mais, é excessivo.
- Levantar de imediato o braço para dar um aperto de mão mostra que é educado, cordial e confiante. Se não se sentir à vontade de o fazer, por timidez, pode esperar que o entrevistador o faça, mas deve dar-lhe sempre um aperto de mão educado.

Aguarde que o entrevistador o conduza ao sítio onde vai ter lugar a entrevista. Espere que ele se sente primeiro, só depois pode sentar-se; ou sente-se quando este lhe fizer um sinal, ou por palavras ou por gestos (apontando para a cadeira, por exemplo).

Faça contacto ocular durante a entrevista; caso o contacto ocular seja difícil para si, tente olhar para a cara ou boca do entrevistador com alguma frequência.

Sorria de vez em quando ou espontaneamente, caso se justifique,

Sente-se direito à frente do entrevistador;

Tentar estar tranquilo, firme e direito enquanto fala;

Use um tom otimista, mas calmo.

Responda educadamente a todas as questões, mesmo que essa informação já tenha sido fornecida anteriormente.

É normal que o entrevistador o interrompa para fazer outra pergunta. Tem de responder às questões, independentemente de como e quando estas são feitas. Nunca critique o entrevistador, mesmo que ele o interrompa ou seja maçador.

Espere que o entrevistador diga que a entrevista acabou.

Agradeça sempre quando terminar a entrevista. Despeça-se descontraidamente, sem se mostrar demasiado ansioso. Não pergunte quando o irão contactar, refira apenas que aguarda um contacto. Também pode mostrar interesse no trabalho, dizendo algo como:

«Este parece ser um ótimo lugar para trabalhar. Vou aguardar o seu contacto.»

Para terminar, sorria, dê um aperto de mão e faça contacto ocular.

Depois da entrevista

Dois dias depois da entrevista deve mandar uma carta ou *e-mail* ao entrevistador a agradecer.

A seguir espere para saber se vai conseguir o trabalho ou não. Isto pode parecer difícil, mas nunca entre em contacto com o entrevistador mais de uma vez.



Se não tiver sido selecionado, vale a pena solicitar à empresa algum *feedback* acerca da entrevista, uma vez que poderá obter dicas úteis acerca de como melhorar o seu desempenho futuro. Todas as entrevistas são uma oportunidade de aprendizagem, ensinando-nos um pouco mais sobre o que dizer e o que evitar. Se não tiver tido êxito, não fique paralisado: haverá sempre uma próxima oportunidade, e à medida que a sua técnica de entrevista melhora, maior será a probabilidade de conseguir o emprego que deseja!³

³ Retirado do *site*: <http://www.kellyservices.pt/PT/Candidatos/Dicas-para-entrevista>,
acedido em 10 de setembro de 2014.

Consegui trabalho. E agora?

A deslocação: opções de transporte

Para ter a certeza de que não irá chegar atrasado ao trabalho e que regressará a casa, todos os dias, no tempo previsto, é necessário planear e estudar todas as opções de transporte. Pode pedir ajuda à sua família, ou tutor, de forma a escolher a opção mais vantajosa para si. Tenha em conta o percurso, o tempo de espera, bem como o de viagem, ou as vezes que terá de mudar de um meio de transporte para o outro, se for caso disso. Mesmo que tenha oportunidade de apanhar boleia de algum familiar, convém planear os seus horários e ter um plano alternativo para qualquer imprevisto. Lembre-se de que:



A SUA SEGURANÇA DEVE SER SEMPRE UMA PRIORIDADE.



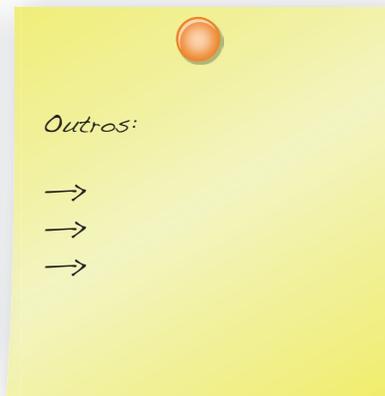
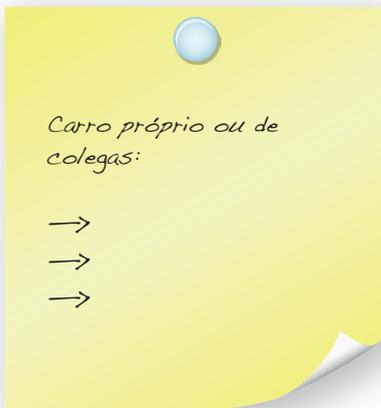
Pode, para este efeito, consultar os *sites* da(s) empresa(s) de transporte(s) da sua área de residência, ou solicitar a informação através das linhas que essas empresas disponibilizam, quer seja uma companhia de táxis, de comboios, autocarros, ou outra.

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 8:

As minhas opções de transporte

- Escreva uma lista dos transportes existentes na área onde mora. As opções devem ser discutidas com a família ou tutor ou, até, outros elementos ou técnicos de referência.



Adaptação ao local de trabalho

A maioria das pessoas com autismo requer algum tipo particular de adaptação no local de trabalho em função dos seus desafios individuais, que variam de pessoa para pessoa. Algumas destas adaptações são muito simples de fazer, enquanto outras são bem mais complexas.

Também é importante ter em conta que, às vezes, as responsabilidades inerentes ao trabalho podem mudar de acordo com as necessidades do negócio. É necessário adaptar-se não só para conseguir emprego como também para o manter, uma vez que as tarefas e os próprios responsáveis também podem mudar.

Muitas vezes, até os funcionários neurotípicos beneficiam quer do chamado *design* universal (conceção de produtos e espaços ou ambientes que são usados por todos, pensados para todos, sem necessidade de adaptações) quer de estratégias de adaptação no ambiente de trabalho como, por exemplo, marcadores visuais, descrição e programação de tarefas.

Apoios

Os apoios naturais são aquelas estratégias que os chefes e os funcionários utilizam regularmente com os seus colegas no local de trabalho, quer tenham algum desafio em específico ou não. É importante não esquecer que as pessoas com autismo querem, e gostam, de ser tratadas normalmente.

Os apoios no local de trabalho são mais sustentáveis, eficazes e económicos do que outro tipo de intervenções exteriores, e, como se disse atrás, trazem benefícios para todos os trabalhadores. Alguns empresários mostram interesse na possibilidade de o gerente ou coordenador da equipa se tornar uma espécie de tutor permanente, responsabilizando-se pelos apoios específicos de que as pessoas com PEA necessitam, já que, muitas vezes, o acompanhamento dado é temporário e decorre apenas durante o processo de integração.

Tecnologia

Os *smartphones* e *tablets* ajudam na gestão racional do tempo e na organização de tarefas, e podem ser usados no local de trabalho. Também podem apresentar um bom auxiliar de comunicação para as pessoas não-verbais ou pouco verbais. Paralelamente, as suas câmaras e aplicações de *software* — existem várias — permitem um suporte individual adequado. Segundo vários estudos, os trabalhadores que aprenderam a trabalhar com esta tecnologia aumentaram o seu rendimento e os seus desafios comportamentais diminuíram.

Algumas sugestões para facilitar a integração no trabalho e manter o emprego

Ideias para desenvolver as competências sociais

- Procurar alguém responsável que lhe explique as competências sociais necessárias para aquele emprego em particular;
- Pedir à pessoa encarregue de o apoiar que o ajude a entender os sinais sociais;
- Rever, com essa pessoa, as condutas sociais adequadas e aquelas que são «menos aceitáveis»;
- Praticar ou ensaiar várias situações ou conversas do dia a dia com o responsável pela sua adaptação ou com um amigo.

Interação com os colegas

- Pedir ajuda ao tutor para aprender como se deve relacionar com os seus colegas;
- Tentar não ter muitas conversas pessoais em contexto de trabalho; e
- Procurar comunicar com os seus colegas por *e-mail*, para que a comunicação seja mais eficaz.

Comunicação com os supervisores

- Pedir orientações diárias e respetivo *feedback*.
- Pedir aos seus colegas que sejam claros consigo: que lhe contem as suas expetativas e que o informem das respetivas consequências.
- Solicitar que fixem objetivos a curto, médio e longo prazo.
- Pedir que lhe expliquem quais são as tarefas ou projetos prioritários, e que estes sejam sistemáticos e previsíveis.

Comunicação no local de trabalho

- Solicitar o agendamento das reuniões, sobretudo daquelas em que tem de apresentar algum tipo de informação, para se poder preparar.
- Perguntar se pode responder por escrito em vez de oralmente, se tiver dificuldades em fazê-lo.
- Perguntar os tópicos da reunião, sobretudo se for requisitado para falar.



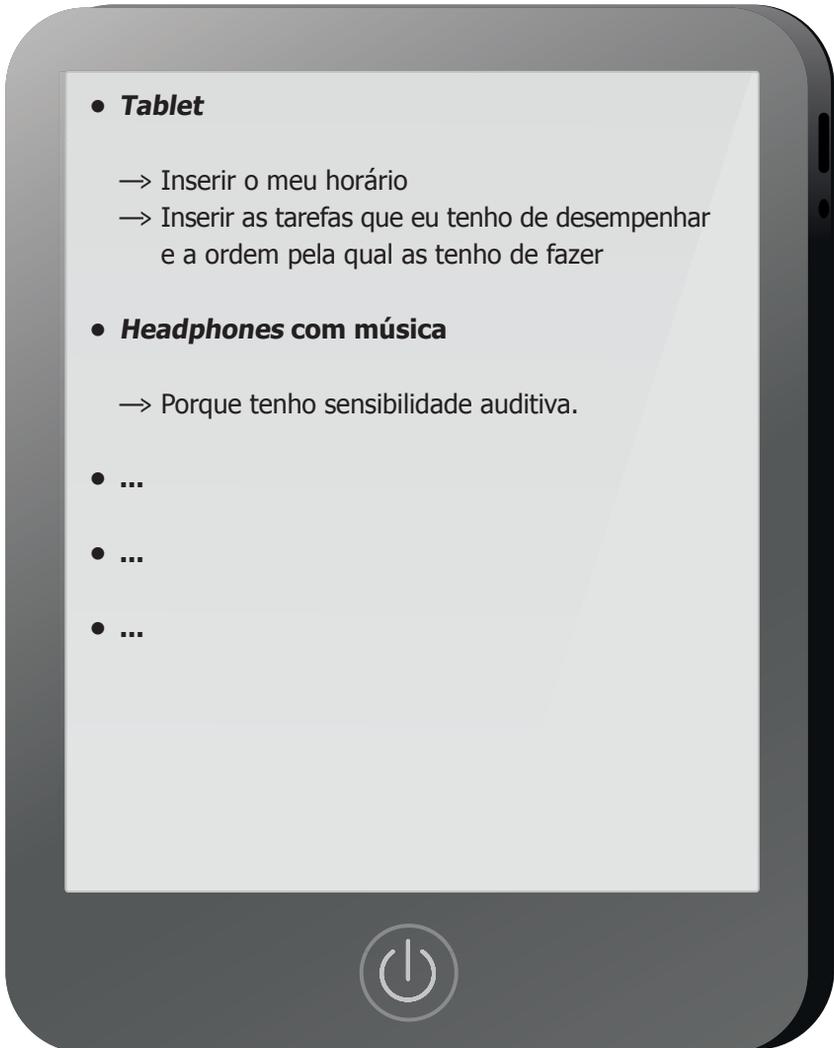
No *tablet*, por exemplo, insira os horários a cumprir e as tarefas ou projetos que tem de realizar.

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 9:

Adaptações necessárias para manter o meu emprego

- Escreva uma lista dos apoios que precisa no local de trabalho e fora dele.



Desenvolvimento de competências sociais

As competências necessárias para ser bem-sucedido no trabalho costumam chamar-se *soft skills*. Estas competências incluem a capacidade de comunicação, a capacidade para trabalhar em equipa e a capacidade de gestão de problemas.

É muito importante descobrir a quais se dão mais valor no seu local de trabalho, e as que pensa que precisa de trabalhar.

Uma das principais diferenças entre as competências sociais e as competências técnicas é que estas últimas podem ser medidas facilmente. Por exemplo: quantas palavras consegue escrever por minuto, a sua capacidade para usar determinado equipamento ou programa ou, ainda, a sua capacidade de escrita.

As competências sociais são mais difíceis de obter e avaliar porque as regras mudam dependendo do contexto. Por exemplo, é permitido celebrar um golo da sua equipa favorita a saltar de contentamento, mas no local de trabalho este comportamento não é adequado.

Na interação com os colegas é importante saber que a maioria das pessoas foi ensinada a não discutir ou, sequer, falar de política, religião ou economia, no trabalho. Também não devem ser abordados temas como o racismo, sexo, orientação sexual, peso, idade, ou a deficiência de alguém porque pode magoar algum colega.

Há muitas maneiras de aprender competências sociais no emprego.



Uma boa ideia é arranjar um mentor no local de trabalho. Um mentor é sempre um modelo a seguir. Pode ser um familiar, amigo ou um colega com deficiência ou não. O importante é que seja alguém em quem confia.

Devo ou não dizer que tenho uma PEA?

Quando a condição é evidente, o tema (dizer que tem autismo) surge logo na entrevista com o potencial empregador.

Para as pessoas com autismo ou outras condições que não são tão evidentes ou são mesmo invisíveis, a questão da divulgação é mais complicada. Muitas temem o julgamento alheio, uma vez que as adaptações de que necessitam no local de trabalho passam despercebidas, e temem a incompreensão dos colegas. É sempre uma boa ideia discutir este assunto com alguém de confiança, em família ou com amigos. Revelar uma condição tem muitas vantagens e desvantagens, mas, em última análise, a decisão é sempre sua.

Regra geral, a altura ideal para veicular esta informação é quando necessita de algum tipo de ajuste ou adaptação, ou seja, quando lhe pedem uma tarefa que pensa não ser capaz de desempenhar, fruto da sua condição. No entanto, é muito importante saber a quem se deve dirigir: pode ir ao gabinete de recursos humanos da empresa, se este existir, ou ler o regulamento interno ou, ainda, dirigir-se à pessoa que escolheu como seu «tutor».

Finalmente, é importante saber que tem o direito de manter esta informação privada. Não é necessário nem essencial dizer aos seus colegas que tem autismo. Podem saber que tem algumas necessidades específicas mas não têm de o saber à partida. E o empregador é obrigado a manter sigilo, em nome das leis que regulam a não discriminação no local de trabalho.

CASOS PRÁTICOS

CASO PRÁTICO N.º 10:

Tenho uma PEA: digo ou não digo?

SIM	NÃO
<p>- Preciso de trabalhar menos horas... (escrever outras razões)</p> <p>A quem devo contar?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ao departamento de Recursos Humanos<input type="checkbox"/> Ao meu coordenador<input type="checkbox"/> ...	<p>- O autismo não afeta o meu desempenho... (escrever outras razões)</p>

Um bom exemplo

Tudo parece impossível até que seja feito.

Nelson Mandela

(Prémio Nobel da Paz em 1993)

É possível

A Maria Clara (nome fictício) é uma jovem adulta, com cerca de 30 anos e tem autismo.

Beneficiária do CAO (Centro de Atividades Ocupacionais) de uma instituição de Évora, a Maria Clara frequentou as atividades ocupacionais na área do empalhamento. No intervalo, gostava de ir à lavandaria da instituição e rapidamente se percebeu o interesse que ela tinha por esta atividade. Assim, foi encaminhada para realizar uma formação em lavandaria, e depois disto experimentou trabalhar numa empresa do ramo. Não se verificando a possibilidade da Maria Clara continuar a trabalhar nesta empresa, fez-se um levantamento de outras possibilidades e surgiu a oportunidade de realizar um estágio profissional numa outra entidade.



Não se verificaram grandes dificuldades com a integração da Maria Clara. Técnicos da instituição onde é acompanhada apoiaram todo o processo, que contou também com o envolvimento dos pais, sempre presentes e disponíveis para colaborar.

Algumas das principais tarefas que a Maria Clara executa atualmente são passar a ferro e separar a roupa por cliente, separar a roupa e colocá-la na máquina e ajudar na limpeza do espaço. Grande parte do tempo a Maria Clara trabalha sozinha, com alguma supervisão ao nível da maquinaria. A interação com os clientes é muito reduzida.

A equipa de trabalho da Maria Clara acolheu-a muito bem e sem dificuldades, pois estava informada relativamente ao seu perfil. Como o ambiente é muito familiar e são poucos os trabalhadores, a adaptação quer ao trabalho, quer à equipa técnica e restantes colaboradores foi feita sem grandes sobressaltos.

No desempenho das suas funções a Maria Clara funciona como um relógio. Tem um conjunto de tarefas que executa, e quando as termina comunica-o, ficando a aguardar novas orientações. Não tem iniciativa para fazer algo fora da sua zona de conforto. Por isso, quando não há roupa para passar a ferro, a equipa tem de arranjar atividades extra, pois a Maria Clara fica muito aflita quando não tem nada para fazer.

Na sua relação com os outros, a Maria Clara é muito direta e diz o que pensa. Outro aspeto a que a equipa teve de se adaptar prende-se

com o modo como ela processa a informação. Por vezes a Maria Clara não responde imediatamente ao que lhe é pedido, ficando a refletir alguns momentos sobre o assunto, sem que os outros se apercebam. Passado algum tempo, e de forma completamente descontextualizada, a Clara devolve a resposta ao que lhe foi anteriormente inquirido. Contudo, sem qualquer referência ao assunto a que está dando resposta, por vezes as pessoas ficam perdidas e acabam por não perceber a que se refere a Maria Clara.

Para facilitar a sua deslocação, a Maria Clara aprendeu o percurso, tanto de autocarro como a pé, até ao local de trabalho. Para isso teve a ajuda dos pais que, após vários passeios diários, se certificaram que ela tinha realmente aprendido o caminho.

Quando questionados sobre os benefícios da Maria Clara ter um emprego, os pais revelam que ela ganhou autonomia e autoconfiança. Antes disso, quando lhe perguntavam qualquer coisa, a Maria Clara não respondia. Hoje fala quando lhe perguntam algo.

Mencionam que, para além de ter criado as suas regras e horários, acorda sozinha e prepara-se para ir para o trabalho. Para além disso, a Maria Clara tem, agora, um maior cuidado com o seu aspeto.

ANEXOS

**Exemplos de currículo,
de cartas de apresentação ou motivação
e portefólios**

EXEMPLO DE CURRÍCULO

CURRÍCULO CRONOLÓGICO:

Curriculum Vitae

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome Joaquim António Branco
Morada Alameda das Pereiras, n.º x
 xxxx-xxx Lisboa
Telemóvel xxxxxxxxx
e-mail m.l@xxx.pt
Página pessoal de apresentação disponível em www.linkedin.com/mariolx

Técnico de Informática

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Licenciatura em Tecnologias Informáticas pela Universidade do Centro, concluída em 2013, com a classificação de 13 valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Desde Dezembro de 2013:

Técnico de Informática na empresa InfoTechno, S.A., responsável pela manutenção e atualização em sistemas informáticos para diferentes clientes.

Janeiro a Abril de 2013:

Estágio como Técnico de Informática na empresa K&Y Informática, Lda., responsável pelo registo de avarias dos clientes e apoio ao departamento de reparações.

ATIVIDADES EXTRA-PROFISSIONAIS

Voluntariado na Associação Beneficente de S. João de Cima, na confeção de refeições e recolha de vestuário para os sem-abrigo.

REFERÊNCIAS

Dr. José de Silva, chefe do departamento de reparações da K&Y Informática, Lda.
D. América Ferreira, Presidente da Associação Beneficente de S. João de Cima.

EXEMPLO DE CURRÍCULO

CURRÍCULO FUNCIONAL:

Curriculum Vitae

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

José Miguel Figueirinhas
Rua da Estação, N° X
xxxx-xxx Castelo Branco
Telefone: xxxxxxxx Telemóvel: xxxxxxxxxx e-mail: jmf@xxxx.pt
Página pessoal de apresentação disponível em: <http://xyzblogspot.com>
e www.linkedin.xxx/mlbxxx

FORMAÇÃO ACADÉMICA E PROFISSIONAL

Curso Profissional de Biblioteconomia, arquivo e documentação (BAD), concluído em 2012 (12.º ano de escolaridade e certificado profissional).

Curso de Introdução às Técnicas Documentais, promovido pela Associação Livros para Todos, com duração de 80 horas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Experiência em Gestão Documental

Técnico Auxiliar de Biblioteca na Biblioteca Pública de Vila do Meio (2013-2014)
Funções relacionadas com o sistema de arquivo e organização da documentação.

Estágio Profissional

Assistente Técnico de Biblioteca e Documentação (2012-2013)
Funções técnicas e administrativas inerentes à Biblioteca de Vila do Meio.

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Sou trabalhador e realizo todas as tarefas com empenho e dedicação. Sou excelente a cumprir ordens e não vou perder tempo a falar desnecessariamente com os colegas. Sorrio facilmente e sou uma pessoa fácil de lidar porque me empenho no que faço e ajudo os meus colegas.

INFORMAÇÃO ADICIONAL

Frequência de Seminários, Conferências e Workshops

Seminário: «Acesso aos Registos e Arquivos Administrativos na Era da Internet» (2013, Biblioteca Nacional de Portugal);
Workshop: «Sistemas de Gestão de Arquivo» (2013, Câmara Municipal de Vila do Meio)

Colaboração em Projetos

Colaboração no Projeto «Ler é para todos» da Associação Livros para Todos (2012)

Referências

Câmara Municipal de Vila do Meio – Coordenadora da Divisão de Projetos, Dr.ª Maria de Sá.
Associação Livros para Todos – Presidente da Direção e Coordenador do Projeto «Ler é para todos» (2012), Dr. Augusto Miranda.

EXEMPLO DE CURRÍCULO

CURRÍCULO EUROPASS:



Curriculum Vitae

INFORMAÇÃO PESSOAL **Carlos Rodrigues**

📍 Rua do Monte nº 45, 5400-012 Chaves (Portugal)

☎ +351 211234567 📠 +351 912345678

✉ c.rodrigues@sal.pt

🗣 Google Talk carlos.rodrigues

Sexo Masculino | Nacionalidade Portugal

POSTO DE TRABALHO A QUE SE CANDIDATA **Padeiro e pasteleiro**

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

03/1992–11/2012 **Sócio-Gerente**
Sópão, Lda – Rua da Selva nº 35, 5420-123 Chaves
Gerente e responsável pela pastelaria, panificação e gelataria

11/1983–02/1992 **Padeiro e Pasteleiro**
Padaria Coimbra
Avenida Rainha D. Leonor Nº 45, Lisboa
- Confeção de bolos
- Pão e outros produtos alimentares de pastelaria e padaria por processos manuais e mecânicos

06/1980–10/1983 **Aprendiz de Pasteleiro**
Pastelaria Bijou
Avenida D. Carlos I Nº 14, 1600-142 Lisboa
Ajudante na confeção de bolos e outros produtos alimentares de pastelaria

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/1977–07/1979 **Pasteiro – Chocolateiro – Geladeiro**
Escola de Formação Profissional de Bragança
- organização do serviço de pastelaria e padaria
- tecnologia das matérias-primas e dos produtos de pastelaria e padaria
- receitas de doçaria, de pastelaria e de padaria
- técnicas de confeção de produtos de pastelaria, de confeitaria, de gelataria e de padaria
- técnicas decorativas em pastelaria e em panificação

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

Outras línguas

COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	

ESTRUTURA DE CARTA DE APRESENTAÇÃO OU MOTIVAÇÃO

A sua identificação

Nome

Morada

Telefone/Telemóvel

E-mail

Dados da entidade

Nome do destinatário

Cargo

Endereço

Localidade, dia, mês e ano

Ex.mo^(a) Sr. ^(a)

Refira o motivo da carta evidenciando o seu conhecimento sobre a entidade. (Procure captar o interesse do empregador, referindo o motivo que o leva a querer candidatar-se a esse posto de trabalho. Escolha um estilo direto e, se possível, original.)

Relacione o seu perfil com a empresa. (Descreva em que medida a sua formação e experiência poderão ser úteis, relacionando-as com o que sabe sobre a atividade da empresa.)

Solicite uma entrevista. (Tente convencer o empregador a conceder-lhe uma entrevista. Desperte nele o interesse em querer conhecê-lo melhor. Informe que o vai contactar em breve.)

EXEMPLO DE CANDIDATURA

(O seu nome.
A sua morada.
Os seus contactos.)

Exma. Sr. (ª) Dr. (ª) (nome)
(Morada)

Cidade, dia, mês, ano

Exma. Sr.(ª) Dr. (ª) (Nome)

Venho por este meio manifestar-lhe o meu interesse no emprego anunciado (local do anúncio). Sou um trabalhador incansável, confiável e extremamente responsável. A (área específica a que se candidata), em geral, sempre foi a minha paixão, por isso, sempre atingi a excelência nesta área. Sou também uma pessoa muito cuidadosa e detalhada, e isto pode ser uma mais-valia na (especifique a função) da sua empresa.

A posição à qual me candidato parece ser a mais adequada ao desenvolvimento das minhas competências e interesses. Junto anexo uma cópia do meu currículo para que melhor possa avaliar a minha candidatura.

Agradecendo, desde já, toda a atenção que este assunto lhe possa merecer, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

(O seu nome)

EXEMPLOS DE CARTAS DE APRESENTAÇÃO

MODELO 1

(O seu nome.
A sua morada.
Os seus contactos.)

Exmo. Senhor
Diretor dos Recursos Humanos
da (escrever nome da empresa.)
(Escrever morada.)

Acabo de receber o meu diploma na área de (escrever o nome da área de formação). Tenho conhecimento de que a vossa empresa lidera o mercado neste ramo de atividade, o que me dá garantias de ser o melhor local para poder desenvolver as competências que adquiri na minha formação.

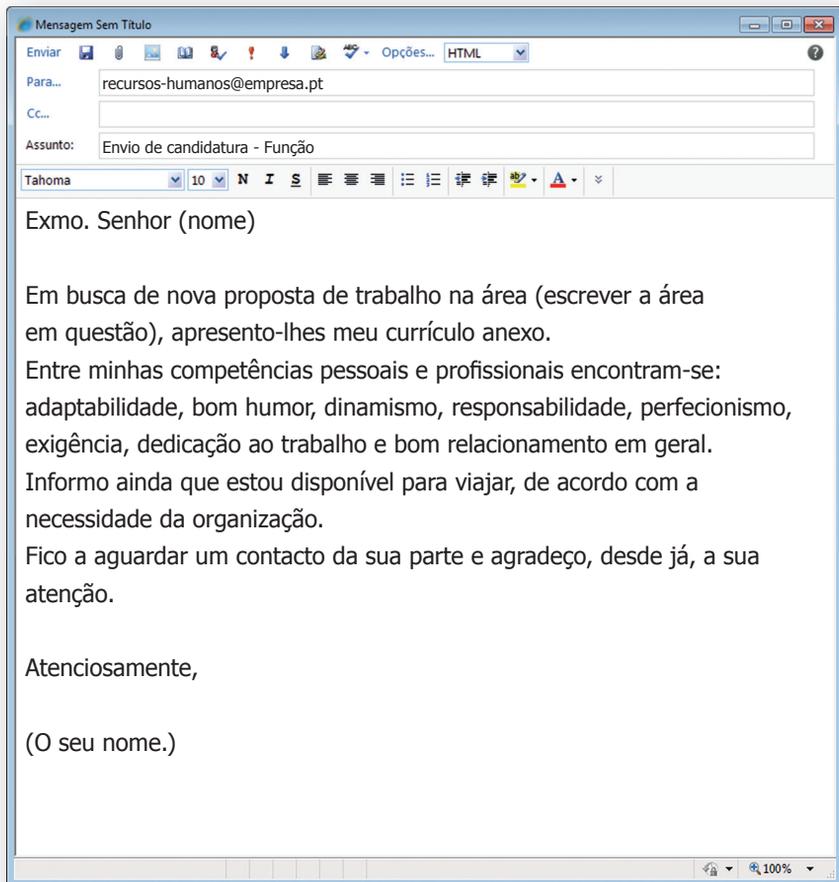
Gostaria de, numa entrevista pessoal, poder prestar outras informações que penso serem de mútuo interesse.

Subscrevo-me, com a mais elevada consideração.

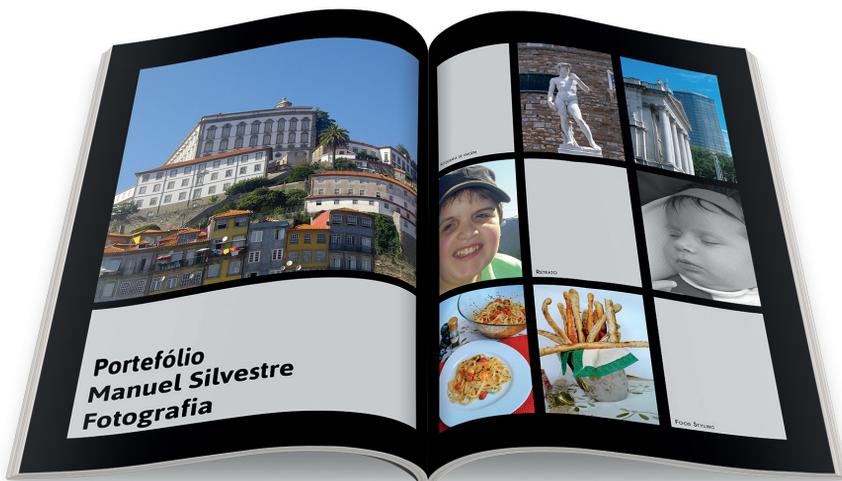
(O seu nome.)

Anexo: Currículo

MODELO 2



EXEMPLOS DE PORTEFÓLIO



PORTEFÓLIO ONLINE



PARTE II

O QUE DEVO SABER!

Enquadramento legal

Medidas de apoio

Entidades de referência



Este capítulo é dirigido tanto às pessoas com PEA e suas famílias, como aos técnicos e futuros empregadores.

Apesar de ainda estarmos longe duma sociedade em que a participação plena e efetiva das pessoas com Perturbações do Espectro do Autismo seja uma realidade, existe um conjunto de informação que, ao ser disponibilizada, permite verificar alguns passos dados nesse caminho.

Esperamos que seja útil.

Artigo 27.º

Trabalho e emprego

1 – Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

In Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência¹

¹ <http://www.inr.pt/content/1/1187/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>.

O que devo saber sobre o enquadramento legal para a minha empregabilidade?

1. A legislação

No âmbito da legislação portuguesa, as questões legais associadas às Perturbações do Espectro do Autismo não estão autonomizadas das demais questões associadas à deficiência. Procurar o enquadramento legal da proteção e empregabilidade das pessoas com PEA conduz-nos à análise do enquadramento que os normativos nacionais fazem quanto à pessoa com deficiência e incapacidades.

Potenciar a empregabilidade de pessoas com PEA, enquadradas no conceito de «pessoas com deficiência e incapacidade», orientando-as para uma atividade profissional no mercado de trabalho, pressupõe a prévia aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, as quais só por via de um apoio muito específico na qualificação, e posteriormente na colocação e acompanhamento em contexto de trabalho, poderão conduzir à efetivação plena dos direitos e deveres que as leis gerais reconhecem a estes cidadãos.

1.1. A Constituição da República Portuguesa (CRP):

Os direitos e deveres dos cidadãos com deficiência ou incapacidades são equiparados a todos os demais cidadãos, competindo ao Estado, entre outros, uma especial proteção na integração destes

cidadãos e na sensibilização da sociedade para o respeito e solidariedade que conduzam à efetiva realização destes direitos e deveres, sem prejuízo dos direitos e deveres dos respetivos pais e tutores (**artigo 71.º da CRP**).

1.2. O Código de Trabalho – Lei 7/2009 de 12/2:

A especial proteção devida aos cidadãos com deficiência, incapacidades ou capacidade de trabalho reduzida vê a sua condição especialmente protegida quanto à discriminação e acesso ao trabalho, sem prejuízo dos princípios basilares da igualdade e não discriminação expressamente consagrados nos **artigos 24.º e 25.º** deste diploma.

Em concreto, sobre o trabalhador com deficiência ou doença crónica, este diploma consagra a igualdade de direitos e deveres no acesso ao trabalho e o direito a especiais condições que promovam e incentivem a contratação destes cidadãos (**artigos 85.º e 86.º**), conferindo-lhes uma especial proteção em áreas como a prestação de trabalho em horário noturno, banco de horas ou trabalho suplementar, se a sua especial condição de saúde ou segurança no trabalho a tal aconselhar (**artigo 87.º e 88.º**).



Ver também com interesse nesta matéria:

- **artigo 53.º:** licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- **artigo 56.º:** horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares;
- **artigo 84.º:** trabalhador com capacidade reduzida.

1.3. Lei da não discriminação – Lei 46/2006 de 28/8:

É o instrumento legal basilar na defesa e proteção das pessoas com deficiência, proibindo e punindo a discriminação em razão

da deficiência ou risco agravado de saúde. Decorre este diploma da política de ratificação pelo Estado português de diversas convenções internacionais, nomeadamente quanto aos direitos humanos, em geral, e deficiência em particular, procurando promover a integração plena na sociedade e em contexto laboral destes cidadãos.

Expressamente o **artigo 5.º** proíbe a discriminação no trabalho e emprego da pessoa com deficiência, quer na contratação, divulgação de oferta, despedimento ou práticas em contexto de trabalho, sujeitando a entidade que viole estas normas às contraordenações e sanções nele previstas (**artigos 9.º e 10.º**).



Para mais informações aconselha-se a consulta do *site* do Instituto Nacional para a Reabilitação em:

 <http://www.inr.pt/content/1/1185/lei-da-nao-discriminacao>.

2. A promoção da qualificação de pessoas com deficiência

- 2.1 O **Decreto-Lei 290/2009** de 12/10, revisto e republicado pelo Decreto-Lei 131/2013 de 11/9, criou o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades (PCDI)**, o qual não substitui nem veda o acesso destes cidadãos aos programas e medidas de emprego e formação profissional de âmbito geral.



Consultar:

 http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl_290_2009.htm

Este programa prevê algumas medidas de apoio, de entre as quais se destacam:

- **Apoio à qualificação**
- **Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho**
- **Emprego apoiado**
- **Prémio de mérito**

→ Ver página 109 deste caderno.

Estas medidas de:

- **Formação profissional tendente à qualificação ou melhoria de competências das pessoas com deficiência,**
- **Orientação para a referida qualificação e emprego e apoio na colocação e pós-colocação;**
- **Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras;**

têm como destinatários, na sua generalidade:

⇒ **pessoas com deficiência e incapacidade com idade mínima para prestar trabalho, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional.**

Sugere-se, assim, que, para benefício das medidas de apoio, as pessoas com PEA, por si ou por intermédio dos seus familiares ou tutores **se inscrevam nestes centros**, requerendo as respetivas medidas de apoio no âmbito deste programa. (ver **anexo 1**)

A avaliação da capacidade de trabalho para efeitos do programa de emprego e apoio à qualificação da pessoa com deficiência e incapacidade — **Decreto-Lei 290/2009** de 12/10 — é determinada nos termos dos artigos seguintes :

Avaliação da capacidade de trabalho

Artigo 72.º (Avaliação)

«O procedimento de avaliação da pessoa com deficiência e incapacidade, para efeitos de integração em postos de trabalho em regime de emprego protegido ou de contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras, é realizado pelos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, em articulação com a rede de centros de recursos do IEFP, IP»

Artigo 74.º (Procedimento de avaliação)

«1 – A avaliação inicial é realizada por uma equipa técnica, constituída no âmbito do centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional, composta por três técnicos da área do emprego e formação profissional, um dos quais pertence obrigatoriamente à equipa técnica do centro de emprego protegido ou da entidade que promove o programa de emprego apoiado.

2 – Em casos especiais e devidamente justificados podem ser integrados na equipa referida no número anterior até dois técnicos com competências complementares.

3 – A avaliação efetuada pela equipa técnica referida no n.º 1 compreende, designadamente:

- a) A avaliação da pessoa com deficiência e incapacidade, através de entrevista e recolha de elementos considerados relevantes;
- b) A caracterização da atividade profissional e das respetivas componentes materiais do trabalho;
- c) [Revogada];
- d) A análise dos processos de reabilitação médica, psicossocial, funcional e profissional da pessoa com deficiência e incapacidade.

(...)

7 – Com base nos relatórios (...), a equipa técnica constituída no âmbito do centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional emite parecer sobre a capacidade de trabalho a atribuir à pessoa com deficiência e incapacidade.

8 – O procedimento de determinação da capacidade para o trabalho não deve ultrapassar os dois meses de duração.»

Artigo 76.º (Decisão)

A capacidade para o trabalho para efeitos de integração no regime de emprego apoiado é fixada pelo IEFP, IP, nos termos do parecer previsto no **n.º 7 do artigo 74.º**

2.2. O Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência tem por objetivo promover a integração profissional dos cidadãos com deficiência. Este sistema de quotas tem por destinatários as pessoas portadoras de uma incapacidade igual ou superior a 60% com capacidade para o exercício da função a que se candidatarão (**Decreto-Lei 29/2001** de 3/2), sendo que se encontra prevista uma quota de emprego até 2% do total de trabalhadores nas empresas privadas e de 5% na administração pública.



Consultar:



<http://www.inr.pt/content/1/73/sistema-quotas-emprego>

3. Certificação da deficiência

3.1 Atestado médico de incapacidade multiusos

Resulta da diversa legislação o recurso sistemático ao conceito de «deficiência» e «incapacidade». Ora, no caso das pessoas com PEA, pode não ser óbvia a sua condição, o que não significa que não exista.

É essencial que essas pessoas e famílias procurem obter o denominado **Atestado Médico de Incapacidade Multiusos**, documento essencial para a comprovação da condição de pessoa com incapacidades e deficiência no pretendido acesso aos **programas de apoio à empregabilidade** e ainda no acesso a outras medidas e benefícios previstos na lei (em particular a partir do mínimo de 60% de incapacidade, como, por exemplo, a isenção do pagamento de taxas moderadoras prevista no **artigo 4.º, alínea c) do Decreto-Lei 113/2011** de 29/11).

→ Veja como na página 95 deste caderno

4. Os meus direitos

Resumindo, a pessoa com PEA, enquanto trabalhador com necessidades especiais **tem direito a:**

- **Emprego protegido;**
- **Condições de trabalho e salário ajustados e adequados à sua condição;**
- **Apoio funcional no seu posto de trabalho, assim como acompanhamento médico e psicológico de acordo com a sua condição;**

- **À qualificação e formação profissional, tal como os demais trabalhadores;**
- **Às especiais medidas de proteção contempladas na legislação geral de trabalho e em legislação específica ou convenções coletivas.**

ANEXO 1

Como proceder para fazer a inscrição no Centro de Emprego?

A inscrição no Centro de Emprego pode ser realizada:

1. Presencialmente, no centro de emprego mais próximo da área de residência.

Deverá dispor dos seguintes documentos:

- Cartão de Cidadão/Bilhete de Identidade;
- Cartão de Beneficiário da Segurança Social ou de regime equivalente;
- Cartão de Contribuinte.

Se for estrangeiro:

- Bilhete de Identidade de Cidadão Estrangeiro ou Passaporte;
- Título que permite a sua permanência em Portugal e possibilita o acesso ao emprego.



Sempre que o documento de identificação apresentado não contenha fotografia, deve ser confirmado pela apresentação de um documento com fotografia.

2. Através do portal NetEmprego



www.netemprego.gov.pt

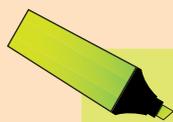
Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana

Através do portal poderá:

- Inscrever-se para emprego, sendo agendada a sua posterior deslocação ao centro ou serviço de emprego;
- Participar na elaboração e gestão do seu Plano Pessoal de Emprego;
- Divulgar uma ou mais versões do seu CV e candidatar-se a ofertas de emprego;
- Atualizar os seus dados de inscrição a qualquer momento e comunicar com o seu Gestor de Carreira;
- Obter uma declaração de situação face ao emprego.

Pré-requisitos:

- **Idade e escolaridade:** ter idade mínima para trabalhar (16 anos) **ou** ter cumprido a escolaridade obrigatória.



NOTA: O recrutamento para Centros de Emprego Protegidos (CEP) é exclusivamente efetuado pelo centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional em colaboração com a entidade.

ANEXO 2

Como obter o atestado médico multiusos?

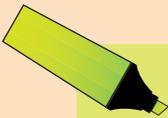
Esta avaliação é requerida junto da secretaria da Unidade de Saúde Pública do Agrupamento do Centro de Saúde da respectiva área de residência, primeiro por via de uma consulta de pré-avaliação e depois por requerimento para avaliação das incapacidades dirigido ao Presidente da Junta Médica do respectivo agrupamento de saúde.

Deverá juntar ao referido requerimento relatórios médicos e os meios auxiliares de diagnóstico de que disponha.

O Delegado Regional de Saúde convocará a junta médica e deverá notificar o requerente.



NOTA: Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 8/2011, de 11 de janeiro, são atualizados os valores a pagar pelos serviços médicos prestados pelas autoridades de saúde e por outros profissionais de Saúde Pública, sendo que o atestado de incapacidade multiusos passa a ter um custo de €50.



NOTA: A determinação das incapacidades é aferida de acordo com a TNI — Tabela Nacional de Incapacidades, não apenas pela patologia inicial mas também por todas as outras que lhe estão associadas e que contribuem para a determinação global da percentagem final de acordo com os coeficientes da TNI (Decreto-Lei 352/2007 de 23/10 e anexos, por remissão do Decreto-Lei 202/1996 de 23/10, na redação do Decreto-Lei 291/2009 de 12/10).

No caso da **incapacidade ser igual ou superior a 60%**, o seu portador tem **direito a alguns benefícios**, entre os quais destacamos:

- Isenção de taxas moderadoras;
- Benefícios fiscais em sede de IRS;
- Ajudas técnicas;
- Quota de emprego na administração pública;
- Incentivos do IEFP à contratação de pessoas com deficiência no setor privado;
- Contingente especial para o Ensino Superior.

O que devo saber e fazer para a contratação de uma pessoa com PEA?

A vantagem competitiva e o valor acrescentado resultante da empregabilidade de pessoas com PEA terá de ser enquadrada nos incentivos à integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, na falta de regulamentação específica sobre esta matéria.

Consequentemente, o já exposto enquadramento normativo sobre direitos e deveres da pessoa com deficiência em contexto de trabalho, tem aplicação também do ponto de vista da entidade empregadora (*vide* página 87 e seguintes deste caderno).

O apoio à qualificação, à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho e ainda o emprego apoiado são modalidades que estão ao alcance das entidades empregadoras que pretendam beneficiar do recurso a jovens portadores de PEA.

Emprego e Apoio à qualificação de pessoas com deficiência — modalidades

Do extenso diploma legal que criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência destacam-se as seguintes modalidades :

1. Apoio à qualificação:

A formação das pessoas com PEA reveste-se de particular relevância, na medida em que muitos chegam à idade adulta sem as necessárias qualificações académicas e profissionais para ingressar no mundo do trabalho. Muitos até sem qualquer qualificação.

A formação profissional tem exactamente por objectivo promover a qualificação destes cidadãos, podendo revestir as seguintes modalidades:

- **formação profissional inicial:** destinada a todos aqueles que não dispõem de certificação académica ou profissional que lhes permita ingressar no mercado de trabalho;
-
- **formação profissional contínua:** destina-se a actualizar e melhorar competências em determinadas áreas, visando quer a progressão na carreira, por um lado, quer a aumentar as possibilidades de reintegração no mercado de trabalho, por outro lado, procurando-se ajustar as qualificações profissionais às necessidades do mercado.

Estas ações de formação:

- são efectuadas com o apoio do IIEFP de acordo com o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ);
- Devem integrar uma componente de reabilitação funcional, sempre que necessário;
- e promover autonomia pessoal e profissional, a auto-estima e motivação que conduzam à sua participação ;
- Podem ser desenvolvidas em conjunto mediante a constituição de um grupo ou em plano individualizados.;
- Podem ainda conferir certificação profissional de acordo com o CNQ e acesso à Caderneta individual de competências da pessoa com deficiência.

2. Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho:

A procura de soluções profissionais que conduzam à plena participação da pessoa com deficiência pressupõe uma avaliação prévia da qual podem resultar apoio nas seguintes modalidades:

- Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego;
- Apoio à colocação;
- Acompanhamento pós-colocação;
- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas;
- Isenção e redução de contribuições para a segurança social.

Competência:

A implementação destas medidas é da competência dos Centros de emprego ou Centros de emprego e formação profissional ou de Centros de Recurso, desde que credenciados para esta intervenção junto das pessoas com deficiência ou incapacidade.

PPE – Planos pessoais de Emprego:

Para cada cidadão com deficiência ou incapacidade inscrito nos centros de emprego deve ser elaborado um PPE - Plano pessoal de emprego. É de acordo com este plano que a intervenção em cada uma ou várias das alíneas acima indicadas é efectuada.

3. Emprego Apoiado:

A contratação destes cidadãos aconselha um especial cuidado e acompanhamento para que a sua integração plena no mercado de trabalho seja um objectivo realizável.

Há pois que enquadrar adequadamente uma fase de transição. O emprego durante esta fase de transição denomina-se emprego apoiado.

É nesta fase que se:

- Promove o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais;
- Atribuem apoios especiais pelo Estado;
- Criam estágios de inserção em contexto laboral.

Para a prossecução destes objectivos foram determinadas as seguintes modalidades:

- Promoção de Estágio de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade em contexto laboral que permita o aperfeiçoamento de competências profissionais e facilite o futuro recrutamento no mercado de trabalho;
- Criação de Contratos emprego-inserção para estes cidadãos destinados a desenvolver actividades socialmente úteis que possibilitem o reforço de competências relacionais e pessoais, a valorização da auto-estima, a criação de hábitos de trabalho, criando deste modo competências que podem conduzir a sua transição e integração no mercado de trabalho;
- Integração em Centros de emprego protegido, ou seja, entidades com personalidade jurídica própria e autonomia administrativa e financeira que se destinam a proporcionar aos cidadãos com deficiência ou incapacidade, ou capacidade de trabalho reduzida, fixada entre os 30% e os 70%, o exercício de actividade profissional e o desenvolvimento

de competências que contribuam para a inserção em regime normal de trabalho; estão organizados de acordo com uma estrutura empresarial mas só podem utilizar até 30% de trabalhadores não abrangidos pelo regime de emprego protegido;

- Celebração de contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras

No âmbito desta modalidade pode haver lugar:

Para o cidadão:

- ao pagamento de bolsa mensal de estágio, subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego ou ainda ao pagamento do rendimento social de inserção;
- ao Pagamento de despesas transporte.

Para a entidade empregadora:

- à participação nas despesas ou subsídios de transporte e alimentação;
- à participação integral na bolsa mensal;
- a apoio técnico à instalação, funcionamento e gestão dos centros de emprego protegido;
- a apoio financeiro no caso de centros de emprego criados por entidades sem fins lucrativos

4. Contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras:

Contrato destinado a entidades empregadoras públicas ou privadas que assegurem o exercício de uma actividade profissional a um grupo de pessoas com deficiência ou incapacidade, em condições especiais, em contexto de trabalho. Também para integração nesta modalidade a incapacidade deve situar-se entre os 30% e os 75%.

A sua criação depende da apresentação de um estudo prévio ao IEFP e de autorização deste.

No âmbito desta modalidade podem as entidades empregadoras obter apoios financeiros para a comparticipação em despesas:

- com a retribuição ao trabalhador;
- com as contribuições para a segurança social ;
- com a adaptação de postos de trabalho

Para além dos deveres que decorrem da lei geral (PCDI), as entidades empregadoras têm os especiais deveres para com o trabalhador, em regime de emprego apoiado, de:

1. Assegurar os necessários apoios médicos, psicológicos, sociais e educativos;
2. Promover a integração, não adotando ou consentindo em práticas discriminatórias;
3. Promover a valorização profissional do trabalhador em regime de emprego apoiado de modo a facilitar a sua transição para o regime normal de trabalho.

O já aqui referido **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades** veio definir o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para a promoção do emprego das pessoas com deficiência (citado **Decreto-Lei 290/2009**) nas seguintes, e já citadas, modalidades de apoio ao alcance das entidades empregadoras que pretendam beneficiar do recurso à contratação de pessoas com PEA:

- **Prémio de mérito:** destina-se a premiar as entidades que se destaquem na celebração de contratos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, prémio este que inclui uma compensação pecuniária;
- **Prémio de integração:** apoio financeiro que visa promover a celebração de contratos sem termo para pessoas com deficiência;
- **Apoio ao acolhimento:** promover a adaptação e integração socioprofissional do trabalhador com deficiência. Não estando legalmente prevista a figura do tutor profissional, o financiamento no âmbito desta matéria pode facilitar a introdução de alguém que terá como objetivo principal a integração plena do trabalhador;

- **Apoio à adaptação de posto de trabalho:** apoio técnico e financeiro na adaptação do posto de trabalho ou equipamentos essenciais à integração do trabalhador com deficiência;
- **Compensação por quebra de produção:** destinado a compensar as entidades empregadoras durante o período de adaptação e ajustamento do trabalhador com deficiência;
- **Apoio e participação na retribuição,** incluindo as despesas que decorrem das contribuições obrigatórias para a Segurança Social;
- **Apoios financeiros** associados à criação de postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado.

ANEXO 3

Informação para as empresas sobre candidatura às medidas de incentivo criadas pelo IEFP

Para se candidatarem às medidas de apoio ao emprego, as entidades promotoras devem cumprir as obrigações legais e regulamentares a que se encontram vinculadas, nelas se incluindo as de natureza fiscal e contributiva, nomeadamente:

- a. Estarem regularmente constituídas e registadas;
- b. Preencherem os requisitos legais para o exercício da atividade ou apresentarem comprovativo de terem iniciado o processo aplicável;
- c. Terem a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a Segurança Social, considerando-se para o efeito a existência de eventuais acordos ou planos de regularização;
- d. Não se encontrarem em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, IP;
- e. Terem a situação regularizada em matéria de restituições no âmbito do financiamento pelo Fundo Social Europeu;
- f. Disporem de contabilidade organizada de acordo com o previsto na lei, quando aplicável.



NOTAS: Consideram-se reunidos os requisitos de acesso das entidades promotoras mencionados, exceto o referido na alínea c), através de declaração da entidade constante no formulário de candidatura, na qual se compromete a não prestar falsas declarações. A observância dos requisitos de acesso é exigida no momento da apresentação da candidatura e durante o período de duração dos apoios financeiros.

Relativamente às medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade:

Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas

A candidatura é apresentada no serviço de emprego da área da sede social da entidade empregadora ou da área de implementação do projeto, no prazo máximo de 30 dias após a admissão da pessoa com deficiência e incapacidade, mediante formulários próprios (devem ser utilizados modelos, com ou sem referência ao POPH, consoante o local de implementação do projeto).

Se o local de implementação do seu projeto se situa nas regiões Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo (concelhos de Abrantes, Alcanena, Alcobaça, Alenquer, Almeirim, Alpiarça, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Benavente, Bombarral, Cadaval, Caldas da Rainha, Cartaxo, Chamusca, Constância, Coruche, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Golegã, Lourinhã, Nazaré, Óbidos, Ourém, Peniche, Rio Maior, Salvaterra de Magos, Santarém, Sardoal, Sobral de Monte Agraço, Tomar, Torres Novas, Torres Vedras e Vila Nova da Barquinha) e Alentejo, devem ser utilizados os modelos que contêm a designação POPH.

Se o local de realização do seu projeto se situa num dos restantes concelhos da região de Lisboa e Vale do Tejo (omitidos na listagem acima), ou região do Algarve, deverão ser utilizados os modelos que não contêm referência ao POPH.



RECURSOS: Os formulários de candidatura à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras encontram-se em:

 <https://www.iefp.pt/adaptacao-de-postos-de-trabalho-e-eliminacao-de-barreiras>

Estágios de inserção

A candidatura é efetuada por submissão eletrónica, através do portal do IEFP, no serviço de Candidaturas Eletrónicas – Estágios Emprego, devendo a entidade promotora indicar, na caracterização dos estágios propostos (ponto 2.1.2), a intenção de se candidatar ao abrigo da medida «Estágios Inserção» para pessoas com deficiência e incapacidade.

Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade

A candidatura é efetuada por submissão eletrónica, através do preenchimento do formulário disponível no serviço de candidaturas eletrónicas a medidas de emprego, indicando na candidatura CEI, ou CEI+, a intenção de se candidatar ao abrigo da medida CEI para pessoas com deficiência e incapacidade (quadro 3 do formulário, ponto 3.5).

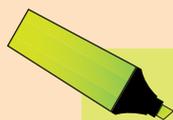


RECURSOS: A candidatura eletrónica às medidas **Estágios de Inserção** e **Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade** está acessível em::

 <http://www.netemprego.gov.pt/IEFP/eForms/entrada.jsp>

Centros de Emprego Protegido

Os pedidos de autorização para a criação de CEP (apresentados em formulário próprio com um estudo sobre o projeto) e a respetiva candidatura aos apoios financeiros efetuam-se no serviço de emprego da área da sede social da entidade empregadora ou da área de implementação do projeto.



NOTA: As candidaturas encontram-se, à data da publicação deste guia, encerradas.

Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras

A criação de postos de trabalho em regime de CEAAE depende de autorização do IEFP.

O pedido de autorização (que deve incluir um estudo com indicação de: número de postos de trabalho; natureza ou tipo de atividade a exercer e as suas características; composição da equipa de enquadramento e de acompanhamento e apoio aos trabalhadores em regime de CEAAE) e a respetiva candidatura aos apoios financeiros devem ser apresentados no serviço de emprego da área da sede social da entidade empregadora ou da área de implementação do projeto mediante formulários disponibilizados no portal do IEFP:



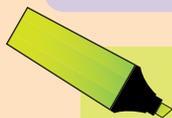
http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=340,219412&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP&forms_min_detail_qry=boui=37875772

(Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.)

O acesso ao financiamento destas modalidades concretiza-se através de planos de ação anuais a entregar ao IEFP pelos **centros de recursos**, durante o mês de novembro, mediante preenchimento de **formulário próprio**, disponível no portal do IEFP:



http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=340,219412&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP&forms_min_detail_qry=boui=33241019



Atenção: O acesso ao financiamento das ações de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego é efetuado através do Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE). Saiba como na página [Candidaturas-Reabilitação \(POPH eixos 6,8 e 9\)](#).

PARTE III

**NA MINHA EMPRESA
HÁ LUGAR PARA SI.**

VAMOS COMEÇAR!



«Promover a empregabilidade das pessoas com deficiência reduz os custos sociais e contribui para o crescimento da economia. O impacto negativo do desemprego das pessoas no produto interno bruto poderia ser reduzido se garantido o acesso a sistemas educativos inclusivos.»

(In *Estudo sobre o direito à educação das pessoas com deficiência*, Relatório anual, Nações Unidas, 18 de dezembro de 2013)

Prefácio

A quebra de resistências no emprego de pessoas com deficiência

Foi com muita honra que aceitei o convite para elaborar um pequeno texto para integrar neste livro, com a particular intenção de sensibilizar empreendedores e empregadores sobre as vantagens em proporcionar oportunidades de emprego a pessoas com Perturbações do Espectro do Autismo.

A minha possível competência para opinar nesta matéria reside no facto de ser uma pessoa com deficiência que, nessa situação, teve uma vida profissional ativa de quarenta e três anos, na função pública e em empresas privadas, mantendo simultaneamente intensa participação no movimento associativo da defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

As referidas circunstâncias permitem-me, com alguma certeza, afirmar que as pessoas com deficiência, quando adequadamente formadas e integradas em qualquer trabalho, mesmo competitivo, são profissionais capazes e de muita utilidade para os empregadores.

Mas também me cabe reconhecer que a conquista de oportunidades de trabalho é extremamente difícil no nosso país, não obstante os inúmeros exemplos de êxito que se podem contabilizar. Aqui

importa ter em atenção que a grande dificuldade de integração social e profissional das pessoas com deficiência reside basicamente numa atávica atitude preconceituosa para com a deficiência, desde sempre existente e de erradicação demasiadamente lenta.

O preconceito, que melhor entendimento tem na expressão inglesa *prejudice* — julgar previamente — é claramente verificável ao longo da nossa história, em todas as manifestações da vida, e encontra-se suficientemente documentado na literatura, na cultura popular, nas formas de arte existentes nas diversas épocas.

Entre nós, as pessoas com deficiência, tal como outros grupos de atividade ou caracterizáveis etnicamente, não têm referências de singularidade. Não se pensa na pessoa com deficiência A ou B, mas nas pessoas com deficiência num todo indefinido em que apenas se visualiza a incapacidade, o ser-se objeto de comiseração, a impossibilidade, em suma, de obterem uma atividade justamente remunerada com plena integração na vida da comunidade.

Claro que se começa a perceber porque aponte o inglês *prejudice* como mais assertivo que o preconceito. Na prática são idênticos e têm a mesma natureza, mas, na evolução semântica, o nosso prejuízo foi-se afastando do pré julgamento, e assumindo a significação que hoje todos lhe damos, de dano, de perda.

Com isto mais não pretendo do que sugerir que, na realidade, o preconceito redundaria naturalmente numa perda, num verdadeiro prejuízo.

É o que acontece quando os empregadores recusam oportunidades às pessoas com deficiência por mero preconceito, sem atenderem de forma racional às verdadeiras capacidades demonstradas ou latentes em cada pessoa. Afinal, será que os nossos empresários gostam de ser prejudicados?

Posso perguntar também, e por simples hipótese académica, se algum empregador teria a coragem de, no campo das artes, da música, da ciência ou do desporto, recusar o contrato de pessoas como o escultor António Francisco Lisboa (o *Aleijadinho*), do compositor Beethoven, dos cientistas Stephen Hawkins ou Einstein, ou do futebolista Messi (recentemente referido em alguns jornais como pessoa com Perturbação no Espectro do Autismo)?

Curiosamente cabe mencionar, relativamente a este último caso, que, numa clara manifestação preconceituosa, logo os empresários do jogador e a família vieram negar tal possibilidade.

É óbvio que todos teremos a consciência de que este simples escrito não terá muita força para quebrar as resistências que ainda se sentem, mas há que porfiar, eliminando o preconceito e os consequentes prejuízos para os empregadores, sem desistir em nenhuma circunstância.

Os valores superiores que estão em causa, designadamente os que põem a pessoa com deficiência como titular de direitos inalienáveis, são mais que suficientes para que se mantenha uma permanente pressão no sentido de se alcançar uma cidadania plena para todos, sem discriminações de nenhuma espécie.

Carlos Pereira

(Designado pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, IP
como um dos embaixadores para a deficiência em 2014)

A importância da formação para a integração de pessoas com PEA em contexto laboral

Enquanto docente universitário pude constatar a importância que a formação tem na evolução de jovens com PEA. A primeira pergunta a que poderei responder é se esta será muito diferente da formação a jovens sem esta perturbação, e a resposta é: há uma diferença. Precisam de mais atenção e acompanhamento fora de sala de aula. Um acompanhamento nas metodologias de estudo, na definição de tarefas e no cumprimento de prazos específicos. É necessário aprendermos, enquanto formadores, a conhecer as suas capacidades, apetências e interesses.

À pergunta sobre a relação destes jovens com os colegas e professores posso dizer que conquistam o respeito dos colegas pela coragem demonstrada, e o respeito e reconhecimento dos professores pelo esforço colocado no acompanhamento das aulas e nos trabalhos de casa. Posso e devo acrescentar que, pelos resultados académicos obtidos, bem como pelo grau de exigência que se autoimpõem nas tarefas que tomam a cargo, vi passar um destes jovens da simples aceitação em grupos de trabalho à exigência de colegas na sua inclusão em futuros grupos de trabalhos. Precisamente pelas suas capacidades de atenção, pelos seus interesses e pela motivação que traz ao grupo.

A formação contínua é mais profícua que uma formação pontual. A formação tem de ser muito objetiva, pragmática e concisa. Quando estas premissas são assumidas, os resultados alcançados aumentam significativamente.

O pior que se poderia fazer a um jovem com PEA seria discriminá-lo, vedar-lhe o acesso ao mercado de trabalho, não só por ele e pela família, mas principalmente pela mais-valia que ele representa laboralmente. Aquilo que faz, faz bem, faz muitas vezes melhor que muitos. Quando um jovem destes executa as tarefas que tem a seu cargo, a tendência seria de o manter nessas funções. Mas, dadas as capacidades evolutivas no processo de aprendizagem, deve-se promover a continuidade da formação.

João Antero

(Docente na ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias ECATI e tutor/orientador de aluno com PEA)

Educação/Formação e Emprego: Transição ou continuidade?

A empregabilidade e acesso ao trabalho das pessoas com condição de deficiência, independentemente das suas incapacidades e possíveis limitações, para além de um direito, como reforça o Human Rights Council da Organização das Nações Unidas, num relatório de 2009, deve ser sempre um objetivo a alcançar. Conjugado este direito com o direito à educação e formação plena, interrogamo-nos se as, comumente, denominadas ações de transição não são mais do que a natural continuidade do ciclo de vida de qualquer pessoa. O acesso ao trabalho e remuneração digna aumenta a autoestima e promove a inclusão e independência económica e social.

No entanto, o direito de acesso ao emprego, à educação e formação, em última análise à participação e aprendizagem e o dever de contribuição para o desenvolvimento de qualquer sociedade implica, para muitas pessoas com condição de deficiência, a acessibilidade de transportes, tecnologias de informação e comunicação bem como a disponibilização de Suportes de Apoio.

Outro aspeto essencial é, sem dúvida, a sua participação e acessibilidade em diversos contextos de vida, o que pressupõe a adequação dos locais de trabalho e a mudança das atitudes de muitos, nomeadamente dos empregadores.

Sabemos que os contextos atuais de emprego e formação das pessoas com condição de deficiência apresentam diversas barreiras à aprendizagem, à informação e à comunicação. Também se identificam tanto barreiras físicas, como legais e atitudinais que ampliam e tornam real as situações de desemprego e, por esse motivo, as condições de pobreza e exclusão, aspeto que tem vindo a agravar-se devido

à emergência da crise económica. Independentemente destes constrangimentos identificamos também facilitadores emergentes como, por exemplo, o alargamento da escolaridade obrigatória e a *task force* tanto das famílias de pessoas com condição de deficiência como das próprias.

A conjugação das barreiras e dos facilitadores levam-nos a equacionar onze desafios:

1. Garantir que os alunos tenham acesso ao currículo «normal» mesmo que se observem adequações.
2. Aumentar a taxa de conclusão da escolaridade obrigatória também dos alunos com condição de deficiência.
3. Assumir a certificação da escolaridade obrigatória com base em decisões relativas a indicadores de aprendizagem significativos e às competências dos alunos.
4. Clarificar as implicações das diferentes opções de certificação para alunos com condição de deficiência.
5. Garantir o acesso dos alunos e a sua participação plena após a escolaridade obrigatória, seja na educação seja no emprego.
6. Garantir a criação de contextos integrados como alternativa de formação.
7. Promover a autodeterminação e a autodefesa da pessoa com condição de deficiência.
8. Aumentar a participação e o envolvimento na educação, planificação e tomada de decisão das famílias e da pessoa com condição de deficiência.
9. Disponibilizar profissionais qualificados para proverem as necessidades de transição e de pleno emprego das pessoas com condição de deficiência.
10. Promover mudanças nas atitudes e proatividade dos empregadores relativamente às necessidades da pessoa com condição de deficiência.
11. Melhorar a colaboração e interação entre sistemas e serviços em todos os níveis de intervenção.

Joaquim Colôa

(In *Formação em Contexto de Trabalho*, Ciclo de Palestras 2014, Centro de Formação António Sérgio, 1, 15 e 29 de novembro)

Porquê empregar pessoas com PEA?

Existem, hoje, várias evidências sobre os benefícios de contratar pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA).

De facto, há um conjunto específico de competências, únicas em pessoas com PEA, que podem ser de grande valor para o empregador e constituir uma mais-valia para o sucesso de uma empresa. Apesar deste facto, o contributo que estas pessoas têm para dar às empresas muitas vezes não é reconhecido, mais por falta de conhecimento e preconceito do que pelas suas limitações, de acordo com dados apresentados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (2004), que também afirma existir um vasto número de empregadores que, apesar de não se oporem ao emprego de pessoas com deficiência, simplesmente não têm tempo ou conhecimento para se envolverem mais neste assunto.

Com uma melhor compreensão sobre esta condição, pessoas com PEA começam gradualmente a conquistar algum espaço no mercado de trabalho. Têm chegado alguns bons exemplos de grandes empresas como a Aspiratech, uma organização sem fins lucrativos situada perto de Chicago, nos EUA, que contrata pessoas com síndrome de Asperger e, ou, com PEA de alto rendimento. O treino contempla tanto as competências técnicas necessárias para a realização de testes de *software* como as competências sociais consideradas essenciais para se ser bem-sucedido no local de trabalho.

O período inicial de formação foi pensado para ser acessível a todos os indivíduos que, dentro do espectro, têm um nível moderado de proficiência informática (as competências de programação não são necessárias).

A formação é muito prática, evitando propositalmente aulas abstratas e extensas e vai ao encontro das necessidades dos formandos, que têm dificuldades acrescidas no processamento auditivo e na expressão oral e escrita devido ao excesso de literalidade na linguagem.

Este período de formação pode demorar algumas semanas ou alguns meses, dependendo das necessidades, rapidez e disponibilidade do formando. A par da aprendizagem técnica, esta formação inicial funciona como um período de avaliação e uma oportunidade única para os formandos decidirem se querem focar-se em determinada área e se esta aprendizagem e o trabalho correspondente os satisfazem. Todos os que terminam esta formação com êxito são convidados a trabalhar na Aspiritech como engenheiros de *software*, auferindo o respetivo ordenado.

Ao trabalharem na Aspiritech, os funcionários continuam a sua formação desenvolvendo competências técnicas cada vez mais avançadas e com um maior grau de complexidade. As competências sociais são muitas vezes ensinadas a par das atividades de grupo, do *coaching* e com *feedbacks* regulares. São trabalhadas algumas áreas específicas, tais como a aceitação de críticas construtivas, o pedir ajuda ou tópicos de conversação adequados no local de trabalho.

Até agora, este modelo tem trazido benefícios para todos os funcionários desta empresa que estão dentro do espectro. Por exemplo, dois deles passaram, em tempo *record*, de formandos a colaboradores a tempo inteiro, num ambiente de trabalho bastante competitivo. Entretanto, os inquéritos de satisfação e os relatórios dos pais referem um aumento significativo da sua autoestima e autodeterminação.

Em entrevista à ISTOÉ, Thorkil Sonne, o fundador de outra grande empresa onde a maioria dos empregados são também pessoas com diagnóstico de Perturbação do Espectro do Autismo, a Specialisterne, afirmou que estas pessoas «têm boa memória, uma mente muito bem estruturada, paixão por detalhes, uma excelente capacidade para encontrar erros e perseverança para realizar atividades repetitivas.»

Pessoas com PEA têm muitas capacidades, competências e outras qualidades para oferecer, mas é muito importante encontrar

um emprego que lhes permita prosperar e usar essas valias. Assim, os empregadores que têm vindo a recorrer à contratação de pessoas com PEA valorizam a sua lealdade, confiabilidade e baixo absentismo, pois são normalmente colaboradores que cumprem horários e chegam impreterivelmente a horas. Isto significa que chegam ao trabalho pontualmente às nove horas, por exemplo, mas também saem às cinco, a não ser que lhes seja pedida outra coisa. Enquanto muitos de nós ansiamos por uma maior flexibilidade no trabalho, os colaboradores com PEA beneficiam positivamente de uma rotina previsível. Na realidade, pausas não previstas e horas de almoço podem trazer problemas, uma vez que muitas destas pessoas não sabem como ocupar esse tempo. Por norma, pessoas com PEA preferem uma rotina definida onde possam levar a cabo tarefas previamente estipuladas. São ainda pessoas muito organizadas, o que pode ser, sem dúvida, uma mais-valia no local de trabalho. Geralmente são também bastante conscientes, fidedignas e honestas. Uma vez contratadas, demonstram os seus pontos fortes, tais como a atenção aos detalhes e grande capacidade de concentração, o que resulta num aumento da produção e facilita a execução de trabalhos, muitas vezes evitados por outros devido ao isolamento social ou à natureza repetitiva da tarefa. Muitos terão todo o prazer em desempenhar tarefas rotineiras, o que significa que levam a cabo, de bom grado, funções que parecem repetitivas e aborrecidas para outros. Pode também haver áreas de conhecimento específicas em que os colaboradores com PEA se tornam especialistas, uma vez que normalmente desenvolvem um forte interesse por determinado assunto e aprendem-no minuciosamente. Serão, pois, mais felizes e mais produtivos a desenvolver uma tarefa em que tenham de aplicar esses conhecimentos ou interesse. Por outro lado, assim que aprendem uma tarefa, os colaboradores com PEA conseguem realizá-la de forma consistente (The National Autistic Society, 2005; Hendricks, 2010).

Resumindo, as pessoas com PEA apresentam, muitas vezes, as seguintes competências e capacidades:

- São de confiança;
- Têm motivação para trabalhar;
- Alto nível de capacidades técnicas;
- Precisão e atenção aos detalhes;
- Boa concentração em rotinas ou procedimentos;
- Memória para factos e figuras;
- Uma abordagem lógica para tarefas;
- Destreza manual.

Estes são apenas alguns dos motivos por que pessoas com PEA são uma força de trabalho muito importante que deve ser reconhecida e aproveitada. Empregar pessoas com PEA implica, de facto, um investimento que a empresa deve fazer, sobretudo em termos de disponibilidade, já que em termos financeiros existem apoios do Estado para compensar as despesas acrescidas que possam surgir em função da contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade. Mas sim, existe a necessidade de investimento por parte das empresas. É necessária vontade, dedicação e, acima de tudo, aceitação. Contudo, apesar dos desafios inerentes a um processo de construção e aprendizagem mútuas e de reciprocidade, este é um investimento que gera um retorno positivo, e os riscos que lhe estão associados não serão superiores aos riscos de qualquer outro contrato de trabalho.

Em suma, por que razão deverá um empresário considerar a hipótese de empregar uma pessoa com PEA? Porque, devido às próprias características associadas às Perturbações do Espectro do Autismo, estas pessoas possuem habilidades únicas que poderão marcar a diferença e constituir uma verdadeira oportunidade para o sucesso da empresa. Ao empregar pessoas com PEA, a empresa partilhará com elas e as suas famílias um leque de responsabilidades e benefícios, num equilíbrio entre o cumprimento da sua responsabilidade social e a melhoria na sua produtividade.

Desde a segunda metade do século xx que se verifica uma aproximação entre os interesses das organizações e os interesses da sociedade, numa convergência de esforços múltiplos que

resultam no cumprimento de objetivos compartilhados. De acordo com a Comissão das Comunidades Europeias (2001), a gestão das empresas não pode ou não deve ser norteada apenas para o cumprimento dos interesses dos seus proprietários, mas deve salvaguardar igualmente os interesses dos colaboradores, das comunidades locais, dos clientes, dos fornecedores, das autoridades públicas e da sociedade em geral. Assumir esta perspectiva é aderir a um novo paradigma em que as empresas contribuem para o seu próprio desenvolvimento através do desenvolvimento sustentável da comunidade onde estão inseridas. Face à conjuntura socioeconómica atual, sabe-se que os lucros das empresas estão diretamente associados à qualidade de vida da comunidade envolvente, e que ambas fazem parte de um sistema de partilha e troca de pessoas, bens e serviços, estabelecendo uma dependência mútua para a prossecução dos seus interesses e objetivos.

Assim, ao contratar pessoas com PEA, a empresa assume parte ativa na sua responsabilidade social, promovendo a inclusão socio-profissional e a qualidade de vida dessas pessoas que, por sua vez, enquanto recurso único são, também, um valor acrescentado para a empresa.

Porquê? Porque poderão executar tarefas que habitualmente não são executadas, ou porque não existem funcionários que as consigam executar com a acuidade e preciosismo necessários, ou porque requerem demasiado tempo por parte de funcionários que acumulam também outras funções às quais devem dar maior importância. Assim, uma pessoa com PEA pode otimizar os recursos já existentes numa empresa, contribuindo para uma maior produção, fazendo com que o investimento que foi feito na sua contratação seja consubstanciado no lucro obtido e para o qual contribuiu.

Como escolher a pessoa certa? Como criar um posto de trabalho personalizado?

Cada empresa possui a sua estratégia — mais ou menos criteriosa, mais ou menos comum — para empregar pessoas.

Seguem-se dois dos exemplos mais comuns:

- ***lugar definido – pessoa certa***: o empregador pode realizar um processo mais ou menos longo, que pode incluir uma análise curricular, entrevista, provas, entre outras etapas de seleção e recrutamento, para ver qual candidato se adequa melhor às funções que estão definidas pela empresa e que caracterizam o posto de trabalho que precisa ser ocupado.
- ***pessoa certa – lugar personalizado***: o futuro colaborador é alguém de confiança, ou recomendado por um amigo, e a sua avaliação (que também pode incluir análise curricular, entrevista e provas) servirá para perceber o que de melhor ele pode proporcionar à empresa, abrindo-se um lugar para esse candidato.

Por vezes, durante as entrevistas de emprego ou até na sua vida quotidiana, um empregador conhece alguém que gostaria de ter a trabalhar na sua empresa porque lhe reconhece qualidades que sabe que seriam muito úteis para os seus serviços e organização. No entanto, para poder contratá-la teria de criar um posto de trabalho adequado a ela. Na verdade, procurar o lugar certo para a pessoa certa é uma boa aposta na gestão dos recursos humanos. Cada um tem como funções o que de melhor faz, obtendo produtividade e sentindo-se mais satisfeito.

Este modelo é também aquele que melhor se adequa ao emprego da pessoa com deficiência, nomeadamente com Perturbação no Espectro do Autismo. Nas empresas há funções que podem ser executadas, melhor e mais satisfatoriamente, por alguém com PEA; e existem outras tarefas ou funções que se adequam melhor a uma pessoa sem PEA.

Posto isto, a melhor conjugação entre colaboradores e funções a executar pode assumir diferentes formas:

- **Redistribuição de tarefas:** algumas das tarefas dos colaboradores são redistribuídas a um novo colaborador. Isto permite àqueles focarem-se nas funções mais críticas do seu trabalho e dar andamento às tarefas mais urgentes. O novo emprego é, assim, criado especificamente para alguém com PEA.
- **Adaptação de tarefas:** adaptação de algumas das tarefas de um posto de trabalho anteriormente existente para que possam ser executadas por uma pessoa com PEA.
- **Partilha de tarefas:** duas ou mais pessoas partilham as tarefas e as responsabilidades do colaborador com PEA, de acordo com os pontos fortes de cada um.

Embora ainda haja pouca prática de ajustamento de postos de trabalho às pessoas com deficiência, nomeadamente com PEA, muitas investigações e equipas de trabalho especializadas nesta área oferecem aos futuros empregadores uma série de dicas e recomendações muito úteis. Por exemplo:

- Utilize os recursos que são disponibilizados em locais de apoio à contratação, em associações de apoio à deficiência ou via internet que ajudam quer o empregador, quer a pessoa com PEA no processo de inclusão socioprofissional destas últimas.
- As pessoas com PEA são mais propensas a ter sucesso em papéis caracterizados por rotinas consistentes, com interações sociais e tarefas bem definidas. Exemplos de funções são, entre outros, programação de computadores, operar numa oficina de pianos ou de artes gráficas, outras funções não exigentes ao nível do contacto social, adequadas a pessoas com PEA dotadas de habilidades especiais numa dessas áreas. Ou uma função de organização, classificação, ordenação e registo de documentos, com uma exigência básica ao nível

do contacto social, com um colega a quem recorrer se o contacto social exigido por um cliente se tornar mais elaborado.

- Os empregadores podem efetuar pequenas adaptações no local de trabalho de forma a fazer uma grande diferença para as pessoas com PEA e melhorar as suas oportunidades de obtenção e manutenção do emprego (por exemplo, ao invés de dar instruções verbais, escrevê-las).

«Tornar os locais de trabalho melhores para adultos com autismo muitas vezes não exige grandes mudanças.

Normalmente, o que faz um trabalho melhor para as pessoas com deficiência faz com que o local de trabalho seja melhor para todos.»

Scott Standifer
Universidade do Missouri¹

¹ In <http://cronicaautista.blogspot.pt>

A comunicação: Quem tem a chave?

O presente capítulo tem como objetivo apresentar aos empregadores, de forma sucinta, os principais aspetos implicados na comunicação e a forma como as empresas poderão estar sensibilizadas e formadas no sentido de incluir e potencializar as capacidades de colaboradores com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA).

Considerando a importância crescente do fenómeno de Responsabilidade Social Corporativa, a política de diversidade que as empresas começam a oferecer, bem como os ganhos ou vantagens empresariais que podem existir com a contratação de jovens e adultos com PEA, torna-se pertinente sensibilizar os empregadores no sentido de valorizarem as suas competências.

Assim, a valorização da competência laboral deve sobrepor-se a eventuais dificuldades comunicativas. Muitas vezes, dificuldades desta natureza podem suscitar dúvidas quanto à capacidade de execução das atividades laborais, o que frequentemente não corresponde à realidade.

Nem sempre as dificuldades comunicativas se traduzem em dificuldades de facto no desempenho de determinadas funções, e, para que estas pessoas não sejam penalizadas pelo seu previsível défice comunicativo, há que adaptar a sua forma de recrutamento ou seleção, nomeadamente no que diz respeito à entrevista.

A sensibilização e formação das empresas ou equipas, a avaliação global das competências dos colaboradores com PEA (comunicação,

interação social, áreas fortes), a seleção das reais necessidades dos colaboradores tendo em vista a função a desempenhar, bem como o acompanhamento necessário, crítico e adaptativo, são aspetos importantes a considerar neste processo.

É ainda relevante mencionar que empregadores que aceitaram o desafio de empregar pessoas com PEA revelaram, como resultado dessa política de diversidade, uma melhoria na comunicação em geral, sentida em toda a empresa, e essencialmente no que diz respeito a benefícios que surgiram a partir da necessidade de tornar a comunicação mais clara e efetiva (NAS, 2005²).

Conceitos técnicos gerais: comunicação, linguagem e fala

Os termos comunicação, linguagem e fala são muitas vezes usados como sinónimos, pelo que consideramos importante que estes conceitos sejam clarificados.

A palavra comunicação é originária do latim *communicare* e significa partilhar, participar algo, tornar comum (Infopedia, 2014).

Definir comunicação não é tão simples quanto possa parecer, pois existem inúmeras perspetivas sob as quais a comunicação pode ser analisada. No entanto, é genericamente aceite que a comunicação é composta por atos comunicativos e constituída por três componentes, como sejam a intenção, a função e o propósito (Yoder e Worren, 1998) sendo estes considerados essenciais para a funcionalidade da comunicação.

Importa, então, considerar o contexto, os parceiros e as modalidades de comunicação; esta pode ser verbal e não-verbal, ter diferentes estilos, ou estar ligada a diferentes comportamentos comunicacionais (passivo, agressivo, manipulador ou assertivo).

² NAS - The National Autistic Society

A forma mais comum de comunicação é através da linguagem verbal.

Importa ainda mencionar que a linguagem integra duas *componentes distintas*: a *compreensão*, que se refere à capacidade para processar e compreender uma mensagem produzida pelo outro; e a *expressão*, que remete para a capacidade de *performance* linguística, ou seja, a capacidade para demonstrar conhecimento linguístico (por exemplo, através da oralidade, gestos, símbolos).

No fundo, «a fala é a materialização e manifestação concreta da linguagem» (Franco *et al*, 2003, pp. 28).

Deste modo, a forma como comunicamos com os outros é fundamental, pois é através desta que vão depender muitas das respostas que obtemos. Deste processo de transação resultará a transmissão de sentimentos, desejos, necessidades, a resolução de problemas, com maior ou menor facilidade.

Comunicar é natural para a maioria das pessoas, por isso não pensamos muito em como comunicamos, que formas utilizamos e se o outro está pronto para ouvir.

Em suma, a comunicação:

- É a chave para a vida social;
- Permite criar relações;
- É fundamental na tomada de decisões e na expressão de sentimentos;
- Dá-nos independência;
- É importante para a autoestima de cada pessoa;
- Está em todo lado!

É fundamental perceber que todos comunicamos, que comunicamos para expressar e transmitir necessidades, para que elas possam ser satisfeitas, e para manifestarmos e transmitirmos emoções.

A maior parte de nós fala de uma forma automática, sem pensar se o outro está atento ou compreende a mensagem. Na comunicação com pessoas com PEA torna-se imprescindível analisar a forma como comunicamos, sendo necessário ter em atenção o modo como usamos as palavras, a quantidade e complexidade das mesmas, como nos explicamos e fornecemos informações, o ritmo do discurso, bem como os aspetos não-verbais envolvidos naquilo que estamos a comunicar.

Na comunicação é ainda importante perceber que:

- Existem diferentes formas de comunicar a mesma mensagem;
- Existem diferentes formas de comunicar as nossas necessidades e expressar as nossas emoções;
- A forma como os outros nos respondem está relacionada com a forma como comunicamos com eles;
- Existem diferentes estilos de comunicação: uns são mais ajustados que outros e dependem do contexto, da mensagem e do interlocutor.
- A comunicação deve ser entendida como um direito;

⇒ direito de ser escutado;

⇒ direito de não utilizar nem entender subentendidos;

⇒ direito de solicitar informação sempre que não compreendo algo;

⇒ direito de não ser lógico, entre outros.

A comunicação nas pessoas com PEA

Conforme descrito em muita da literatura sobre o autismo, as dificuldades de comunicação e interação social constituem-se como critérios de diagnóstico (DSM-V, 2013), manifestando-se na pessoa com PEA de forma variável.

As pessoas com PEA manifestam alterações da comunicação que consequentemente se manifestam na interação social. Assim, as pessoas podem comunicar ou expressar-se de uma forma não

convencional, nem sempre adequada ao contexto ou parceiro comunicativos, o que poderá comprometer relações sociais com pessoas que não estão conscientes das dificuldades comunicativas e das barreiras com que estes se deparam.

Portanto, podem encontrar-se alteradas várias competências comunicativas verbais e não-verbais que comprometem a interação, já descritas por vários autores³, nomeadamente:

- compromisso dos comportamentos não verbais: contacto ocular, expressão facial, gestos reguladores de interação social;
- uso estereotipado e repetitivo da linguagem;
- uso ideossincrático de palavras e expressões;
- alteração no volume de voz, ritmo, entoação, velocidade e acento (aspetos suprasegmentais);
- maneirismos motores ou movimentos repetitivos e estereotipados;
- dificuldade em compreender sinais não verbais, incluindo expressões faciais;
- dificuldades em iniciar ou manter um diálogo, manter linguagem dirigida à comunicação interpessoal (Pereira, 2005).

São diversas as possíveis dificuldades sentidas pelas pessoas com PEA:

- *de linguagem verbal e não-verbal* a nível compreensivo e expressivo, incluindo dificuldades nas capacidades pragmáticas, seleção de conteúdo pertinente para o contexto e compreensão literal da linguagem, entre outros;
- *cognitivas no desenvolvimento da teoria da mente*, revelando dificuldades em compreender e interpretar os outros, nomeadamente os seus sentimentos e ações, imaginar soluções alternativas para situações, prever o que vai acontecer

³ Siegel, 2004; Williams and Wright, 2008, OMS (2010/2015); RCSLT, 2008.

a seguir, reconhecer e compreender as emoções e sentimentos das outras pessoas;

- *memória de trabalho*;
- *capacidades visuoespaciais*;
- na *coordenação de capacidades motoras*;
- *relacionadas com a sensibilidade* (hiper ou hipossensibilidade, por exemplo a sons, alimentos, textura, cheiros, entre outros).

Ao nível da atividade também *podem* existir dificuldades — as pessoas com PEA podem apresentar uma ou mais das seguintes —, tais como:

- uso limitado de linguagem em contexto social (para a comunicação);
- uso e compreensão de expressões faciais ou tom de voz, piadas, sarcasmo, expressões idiomáticas, provérbios, mensagens subtis transmitidas através da expressão facial ou linguagem corporal;
- uso de comportamento social adequado em situações sociais;
- uso de imaginação para fazer inferências ou para ser criativo;
- fixação ou obsessões por determinados objetos ou pela forma como as coisas funcionam;
- reações físicas à mudança, à sobrestimulação ou quando se zangam (podem, por exemplo, reagir com balanço do corpo ou haver reações de agressividade);
- aversão ao toque social, orientação não-visual social pobre;
- presença de maneirismos com as mãos ou dedos
- dificuldade em lidar com os espaços ou situações não-estruturados;
- problemas com alimentação (por exemplo, dificuldade em tolerar ou ingerir determinados alimentos, lidar com texturas e consistências).

As dificuldades ao nível da comunicação social, interação e imaginação têm um impacto significativo na participação social, podendo existir problemas em:

- funcionar de forma adequada em ambientes sociais;
- fazer e manter amizades devido às dificuldades em interagir com outras pessoas e capacidade de trabalhar com outras pessoas de forma cooperativa;
- ter autonomia;
- precisar de espaço, em determinadas situações sociais (pode ser necessário retirar a pessoa de situações sociais para lidar com as emoções);
- adequar comportamentos a situações;
- lidar com ambientes em mudança.

Assim, o bem-estar das pessoas com PEA pode ser afetado, na medida em que, na sequência das dificuldades ao nível das funções do corpo, atividade e participação, *podem* ocorrer:

- sentimentos de raiva, ansiedade, frustração e angústia, que podem resultar da dificuldade em compreender o outro ou lidar com determinada situação;
- depressão, baixa autoestima e baixa autoconfiança.

O que fazer numa entrevista de emprego em situações de dificuldades de comunicação

Tendo em conta que o processo de entrevista deverá apurar as competências do colaborador para determinada função, não devendo, como tal, focar-se nas dificuldades comunicativas e de interação social que possivelmente estão presentes na pessoa com PEA, o empregador deverá assegurar o melhor contexto físico para a realização da entrevista e a compilação e análise de todos os dados recolhidos anteriormente.

Se assim for, estarão reunidas as melhores condições para a realização de uma entrevista que potencialize as capacidades do candidato.

A identificação das dificuldades, nomeadamente as comunicativas, não deverá ser negligenciada, mas utilizada no sentido de traçar um perfil comunicativo. Os dados obtidos a partir do perfil comunicativo deverão fazer parte de uma lista de características que virão a integrar uma análise SWOT⁴ da situação, evidenciando forças e fraquezas, ameaças e oportunidades, apuradas na relação entre o colaborador e o ambiente.

Conhecido o perfil comunicativo do candidato com PEA, torna-se assim mais fácil sensibilizar os restantes colaboradores a agir no ambiente, potenciando facilitadores e minimizando barreiras. Por outro lado, importa sensibilizar as famílias para a forma como podem preparar o seu familiar para este tipo de contacto profissional, dando-lhe ferramentas e mostrando-lhe a necessidade de ampliar e complexificar gradualmente os contextos.

O recrutamento poderá incluir apenas a análise curricular e uma entrevista *online*, ou, não havendo essa possibilidade, a entrevista presencial pode/deve ser previamente preparada.

⁴ Análise SWOT — ferramenta de gestão geralmente usada pelas empresas para o diagnóstico estratégico, mas que tem vindo a ser aplicada um pouco por todo o mundo nas mais diversas áreas de atividade, nomeadamente em contexto clínico. SWOT — acrónimo cujas iniciais significam: *Strengths* (Forças), *Weaknesses* (Fraquezas), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças). Consulte-se, a título informativo, Lindo *et al* (2004). *Mercator XXI Teoria e prática do Marketing*. Lisboa: Dom Quixote.

Como preparar a entrevista presencial?

Em função do perfil do candidato, na preparação da entrevista podem incluir-se os seguintes procedimentos:

1. Conhecer as características do candidato:

- Receção e análise do currículo;
- Conhecer as competências comunicativas (a informação poderá ser obtida a partir do perfil comunicativo do candidato, que pode ser elaborado pelo próprio, família, terapeuta da fala ou técnico especialista em comunicação).

2. Enviar formulário que contemple, entre outros, aspetos relativos à função que vai desempenhar.

3. Enviar guião de entrevista ao candidato:

O guião deve fornecer informação sobre os tópicos a abordar na entrevista e a sua sequência de apresentação, para que o candidato tenha a possibilidade de preparar-se para as respostas e, caso seja viável, recorrer à linguagem escrita.

O guião pode incluir um exemplo de atividade prática a ser realizada no dia da entrevista, de modo a que o candidato tenha um conhecimento prévio da realização de certa atividade e da sua tipologia (por exemplo, preencher uma folha de cálculo com informação sobre o pessoal da empresa).

4. Análise dos dados da entrevista

Após a análise dos dados já disponíveis (perfil e formulário), poder-se-á considerar a possibilidade de:

- presença de acompanhante durante a entrevista, por exemplo, para dar segurança ao candidato (para reformular ou ajudá-lo a comunicar, e não para interferir na entrevista);

- questionar sobre a preferência do tipo de entrevista: telefônica ou presencial ou até mesmo por videoconferência;
- informar acerca da atividade prática a realizar no dia da entrevista, de forma a que o candidato tenha uma informação prévia da mesma.

O formulário pode conter aspetos como os apresentados no Anexo 1.

Para recolha de outra informação considerada pertinente e relevante, o formulário poderá ainda conter:

- Perguntas claras, objetivas, curtas e diretas, focadas na experiência individual. Nunca perguntas gerais, hipotéticas, abstratas ou com sentido figurativo.
- Questões específicas relativas à função que se pretende que o candidato desempenhe, usando linguagem simples, curta e direta. Possibilitar respostas em escolha múltipla ou utilizar ilustrações.

Durante a entrevista presencial

Uma vez que deverá ter sido previamente preparada aquando do contacto direto com o candidato, ter-se-á em especial atenção o seguinte:

- Assegurar um ambiente seguro, tranquilo, evitando excesso de estímulos ou distratores;
- Averiguar a necessidade de fazer «conversa de circunstância», pois pode não fazer sentido falar do tempo ou do trânsito;
- dar indicação do início da entrevista;
- usar frases e perguntas curtas;
- fazer questões específicas, diretas e curtas, focadas na experiência do candidato;
- usar perguntas de escolha múltipla;
- evitar o uso de perguntas gerais, hipotéticas e abstratas;
- evitar o uso de demasiadas perguntas abertas;

- evitar o uso expressões ambíguas ou com duplos sentidos. Ter coerência entre comunicação verbal e não-verbal: por exemplo, evitar ironias, sarcasmo, entre outras («Hoje está um lindo dia», quando o que se pretende dizer é que está frio e a chover);
- dar tempo de resposta ao candidato;
- dar *feedback* oral ou gestual após resposta do candidato de forma a que este perceba que a informação fornecida é suficiente;
- aceitar respostas orais, escritas, gestos simples ou mímica (por exemplo, acenar com a cabeça para dizer que sim);
- entender que possíveis alterações de fala (modificações de entoação ou uso de melodia e ritmo de fala menos comuns) podem fazer parte do perfil comunicativo da pessoa.

A preparação da entrevista ou a entrevista presencial poderão ter como objetivos:

1. Identificar o tipo tarefas já realizadas, contextos, resultados, prazer e dificuldades sentidas;

- Quais as tarefas que desempenhou no último trabalho? (Focadas na experiência pessoal.)
- Como as fez? Onde fez? Durante quanto tempo?
- Trabalhava em grupo ou sozinho?
- Quais as tarefas que gostou de fazer? Quais as tarefas que não gostou de fazer?
- Porque gostou/não gostou de as fazer?
- Quais os resultados que obteve?
- O que não conseguiu realizar? Por que não conseguiu realizar?
- Gostava de as tentar realizar? Como gostava de as tentar realizar?

Evitar colocar a pessoa numa situação hipotética ou não vivenciada. Evitar perguntar: «O que faria se?»

2. Identificar o tipo de tarefas que é capaz de desempenhar sem ou com ajuda (e que tipo de ajuda: orientação, supervisão ou necessidade de adaptações);

- Quais as tarefas que já desempenhou sem ajuda?
- E quais as tarefas que já desempenhou com ajuda?
- Que tipo de ajudas precisou para realizar essas tarefas?

Mencionar tarefa já nomeada.

- Que tipo de tarefas prefere realizar?

Escolha múltipla: tarefas em que precisa de alguma ajuda ou tarefas que realiza sem ajuda.

- Que tipo de ajudas precisou para desempenhar essas tarefas?

Escolha múltipla: várias explicações sobre a tarefa ou atividades a realizar na tarefa; ilustrações ou imagens acerca da tarefa ou da sequência de atividades para realizar a tarefa; informações sobre a tarefa seguinte ou atividade seguinte para concluir a tarefa; divisão de tarefas; realizar apenas uma das atividades necessárias à tarefa, etc.

3. Identificar o tipo de tarefas que é capaz de desempenhar sozinho, acompanhado, em grupo ou equipa: avaliar *performance*, rendimento e prazer;

- Quais as tarefas que já desempenhou com outras pessoas (em grupo ou equipa)?
- Quais as tarefas que já desempenhou sozinho?
- Como prefere realizar essas tarefas?

Escolha múltipla: sozinho, em grupo ou equipa.

- Que dificuldades tinha quando trabalhava em grupo?

Escolha múltipla: em dizer aos outros que já tinha concluído a minha parte da tarefa/a minha tarefa; em pedir aos outros a parte da tarefa que eles tinham para fazer/a tarefa deles; em perceber quando tinha concluído a minha tarefa/parte da tarefa; em pedir ajuda, em pedir informação, em esclarecer dúvidas, em cumprir prazos/tempo para realizar tarefa ou parte da tarefa, etc.

4. Identificar o nível de complexidade das tarefas e quais as tarefas que podem ser gradualmente complexificadas:

- Quais as tarefas que considera fáceis?
- E quais as tarefas que considera difíceis?
- Porque é que considera essas tarefas difíceis?
- Gostava de tentar fazer essas tarefas difíceis?
- Como as gostava de fazer?

Escolha múltipla: ilustrações/imagens; alguém que me dissesse qual a tarefa/atividade seguinte; realizar as tarefas/atividades em grupo; um dia estipulado para cada tipo de tarefa/atividade; horários ilustrados de tarefas/atividades, etc.

5. Identificar o grau de motivação nas tarefas e para as tarefas:

- Quais as tarefas que gosta mais de fazer?
- Porque é que gosta mais de fazer essas tarefas?

Escolha múltipla: porque são rápidas/porque só dependem de mim; porque estou a fazer uma tarefa que gosto/porque gosto de ver o resultado final; porque faço sempre da mesma maneira/porque me dizem que as faço bem; porque a tarefa é sempre igual/porque a tarefa é sempre diferente; porque todos os dias faço uma tarefa/atividade diferente; porque faço a tarefa/atividade em grupo/porque faço a tarefa/atividade sozinho; porque esta tarefa já é mais difícil que a anterior.

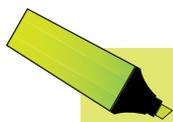
Perceber a competência laboral

Para perceber a competência laboral, dever-se-á expor o candidato a uma situação prática e identificar:

- A sua competência para a execução da tarefa em si, identificando elementos que se configurem quer facilitadores quer barreiras à execução dessa mesma tarefa (exemplos: melhor desempenho quando sozinho ou em grupo, melhor desempenho quando tem mais tempo para execução da tarefa, melhor desempenho quando as atividades da tarefa são isoladas, etc.)
- As suas competências comunicativas e relacionais em ambiente mais ou menos protegido;
- Os elementos facilitadores e barreiras comunicacionais existentes em contexto laboral (para os potenciar ou eliminar em função da forma como se configuram facilitadores ou barreiras).

Exemplo: melhor desempenho com orientação verbal, com orientação não-verbal, com *feedback* dos restantes elementos ou responsável, com explicação acerca da forma de pedir ajuda, com *feedback* de tarefa concluída, etc.

- Traçar um perfil laboral e um perfil de comunicação e interação social em contexto laboral.



NOTA: a função do colaborador poderá ser a realização de uma tarefa (constituída por uma ou mais atividades) ou de várias tarefas.

Tendo em conta as questões consideradas relevantes para a empresa e a função a ser desempenhada pelo colaborador, da análise final da entrevista e exposição a situação laboral, dever-se-ão identificar:

- Possíveis tarefas a serem desempenhadas pelo colaborador;
- Onde e como serão conseguidos melhores resultados;
- Situações sentidas como barreiras ao desempenho do colaborador;
- Potenciais facilitadores ao desempenho do colaborador;
- Possíveis fatores de motivação para o colaborador.

A par das questões anteriormente focadas, poder-se-ão ainda recolher e analisar situações que foram vivenciadas e que visavam conhecer:

- As capacidades técnicas do colaborador;
- As competências no âmbito da conversa social.

É importante informar

É importante explicar a estes futuros colaboradores a importância de comunicar com os outros, informando-lhes de que fazem parte de uma equipa e que, muitas das vezes, a sua função está relacionada com outras tarefas que serão desempenhadas por outros.

É igualmente relevante facultar estratégias de como pedir informações, a quem e onde se deve dirigir para falar com essa pessoa, como transmitir que concluiu a tarefa, como ter *feedback*, entre outras.

- Capacidade para compreender regras sociais e regras relacionadas com a função a desempenhar: informar oralmente ou por escrito sobre as regras laborais, bem como sobre as regras sociais. Tal deverá ser feito de forma clara, objetiva e curta;

Exemplo: Colocar na porta a seguinte mensagem: «Bata à porta antes de entrar, se faz favor. Obrigado.» Quando necessário, utilizar símbolos pictográficos ou imagens que ilustrem as regras sociais.

- Capacidade para compreender hierarquias sociais ou laborais: explicar ou ilustrar hierarquias sociais/laborais e as diferentes formas de se dirigirem a pessoas pertencentes a diferentes hierarquias;
- Estudar reações à proximidade e toque;
- Capacidade de adequar tom e intensidade de voz ao contexto e interlocutor;
- Capacidade para comunicar: a comunicação escrita poderá ser facilitadora para estes colaboradores (uma vez que não implica a interpretação da linguagem corporal e de outros aspetos ou *nuances* do discurso). Assim, a utilização do computador e a comunicação através de *e-mail* poderá ser uma opção (porque não requer respostas imediatas e poderá possibilitar a organização do pensamento e ideias). A utilização do telefone deverá ser avaliada, uma vez que requer respostas imediatas e pensamento rápido.
- Capacidade de comunicar para informar e receber *feedback*, o que está implícito no trabalho em equipa: muitas vezes é necessário implementar algumas estratégias, através de informações claras e objetivas, sobre, por exemplo: informar que uma tarefa está concluída.
- Capacidade para trabalho em equipa (comportamento social) e não apenas o trabalho previamente estipulado ou um plano diário.
- Capacidade de ter iniciativa;
- Capacidade de assumir ideias novas;
- Capacidade de compreender pensamentos e sentimentos dos outros: é importante sensibilizar a restante equipa para este aspeto, que muitas vezes compromete as relações sociais, ou o nível de empatia e simpatia para com estes colaboradores. A verdade é que as pessoas com PEA manifestam dificuldades em colocar-se no lugar do outro, isto é, em perceber os seus sentimentos, pensamentos, emoções, crenças e pontos de vista.

- Motivação para trabalhar;
- Capacidade de concentração;
- Memória;
- Abordagem lógica para tarefas;
- Destreza manual;
- Importância do detalhe ou da precisão: é importante salientar que muitas destas pessoas apresentam grande atenção ao detalhe, executando tarefas com muita precisão.
- Obsessões e rituais: uma vez identificadas obsessões ou rituais, poder-se-ão atribuir significados ou tarefas aos mesmos. Por exemplo: se um colaborador apresentar como obsessão ou ritual caminhar de um lado para o outro, poderá atribuir-lhe uma tarefa na qual terá de fazê-lo, como transportar um produto para qualquer lado.
- Funcionamento em função dos diferentes estímulos: é importante a empresa ou empregador avaliar os estímulos que possam ser prejudiciais ao colaborador, uma vez que os mesmos poderão apresentar uma elevada sensibilidade aos mesmos, prejudicando a sua capacidade de concentração. Uma vez identificados (estímulos auditivos, visuais, ou outros) poderão ser atenuados ou eliminados. Quando não é possível uma alteração nesse ambiente ou espaço físico, a solução poderá passar por mudar o colaborador para outro local da empresa ou escritório.
- Nível de autoconfiança: a importância de um *feedback* positivo poderá ser suficiente para aumentar o nível de autoconfiança.

Tendo em conta todos os aspetos recolhidos e devidamente analisados, é ainda relevante mencionar que a empresa deverá assegurar que o trabalho a desenvolver é adequado ao candidato, no que diz respeito às suas competências e experiência.

Algumas considerações

As dificuldades de comunicação são complexas e podem acontecer em qualquer idade, associadas a outras condições, ou isoladamente. Importa reiterar, nesta parte final, que o facto de existir algum tipo dificuldade de comunicação não significa que existam dificuldades noutras áreas ou ao nível de determinadas competências.

Como foi sendo referido ao longo do capítulo, existem dificuldades comunicativas associadas às PEA que divergem de indivíduo para indivíduo e, além da variabilidade associada ao quadro clínico, existem inúmeros fatores de natureza contextual (fatores individuais e do meio ambiente) que se constituem como barreiras ou facilitadores à comunicação de cada pessoa, fazendo variar a sua funcionalidade.

O levantamento das dificuldades realizado no decurso da entrevista tem como principal objetivo identificar áreas em que é necessário investir ou trabalhar, e não apenas nomeá-las como tal.

As propostas apresentadas anteriormente não têm qualquer carácter vinculativo e devem ser sempre avaliadas e adaptadas em função do perfil do candidato, sendo apenas sugestões que podem ser aplicadas no sentido de rentabilizar o seu potencial, minimizando, por outro lado, aspetos que se possam configurar ameaçadores às suas respostas.

Estas recomendações baseiam-se na experiência clínica com pessoas com PEA, bem como na análise da literatura consultada (consulte-se listagem de referências bibliográficas apresentada no final).

ANEXO 1

Sugestão de alguns itens a colocar no formulário

Modo de comunicação privilegiado:

Qual o modo de comunicação que prefere?

- 1) oral 2) escrito 3) gestual 4) outro. Qual? _____

Posicionamento em situação de comunicação/entrevista?

Prefere estar de que forma quanto ao entrevistador?

- 1) Frente a frente 2) Lateralmente

Contacto visual:

Para si é:

- 1) Fácil estabelecer contacto visual com o outro/ Estabelece contacto visual facilmente
 2) Difícil estabelecer contacto visual com o outro/ Dificuldade em estabelecer contacto visual
 3) Difícil suportar o contacto visual do outro/ Existe dificuldade em suportar contacto visual

Entrevista facilitada quando:

A entrevista é mais fácil quando está:

- 1) sozinho
 2) acompanhado

ANEXO 2

Proposta de perfil comunicativo

Adaptado da tradução para o Português Europeu de Sua Kay (s/data) e Shipley e McAfee (2003).

Nome: _____ D.N: ___/___/___ Idade: _____

1.ª Data de preenchimento: ___/___/___ 2.ª Data de preenchimento: ___/___/___

	Sem dificuldade	Dificuldade ligeira	Dificuldade moderada	Dificuldade grave
Comunicação (em geral) - _____				
Contacto ocular (estabelece/mantém e desvia/não mantém) - _____				
Olhar (suporta; como reage?) - _____				
Proximidade (permite/de forma adequada ou não? Por defeito ou excesso?) - _____				
Esperar pela vez - _____				
Iniciar tópico de conversação/diálogo (como faz?) - _____				
Manter tópico de conversação/diálogo - _____				
Reformular uma conversa (como faz?) - _____				
Pedido de clarificações (faz e como faz?) - _____				

Gestão das emoções (prazer/ aborrecimento/ansiedade; como faz?) – percebe no outro – demonstra – _____				
Finalização da interação/diálogo (como o faz?) – _____				
Seguir instruções – _____				
Seguir horários – _____				
Dar Informação e receber <i>feedback</i> – entende/formula narrativas – usa/percebe humor – reconhece/gere o uso de sarcasmo – _____				
Conversa social – manifesta interesse na conversa – participa na conversa – independente na interação com pares – _____				
Uso de expressões coloquiais – cumprimenta – despede-se – agradece – _____				
Observações/ Outras informações a incluir: – _____ – _____ – _____ – _____ – _____				

*O perfil comunicativo apresentado é apenas uma proposta de sistematização da informação que não invalida a inclusão de outras informações pertinentes. De forma a possibilitar a inclusão de outra ou mais informação, no final de cada coluna é deixada uma linha para inclusão de mais informação relacionada com o respetivo tópico, caso se considere necessário.

ANEXO 3

Cartão com características comunicativas do candidato

Exemplo de um cartão que a pessoa pode trazer consigo como facilitador de comunicação

EU COMUNICO ASSIM:

O autismo é invisível, ninguém pode ver o autismo, é uma das coisas que me torna a pessoa que eu sou.

- Não consigo fazer contacto visual e ouvir ao mesmo tempo
- Não compreendo frases com sentido figurado
- Compreendo melhor quando só falam
- Compreendo melhor, quando leio, sem ter de ouvir
- Compreendo melhor quando falam e escrevem
- Compreendo melhor quando escrevem num computador enquanto estão a falar
- Às vezes desligo enquanto falam comigo
- Não sei quando é a minha vez de falar
- Não consigo parar de falar sobre determinado assunto
- Terminar uma conversa
- Gosto de falar sobre os meus interesses especiais
- Às vezes tenho necessidade de falar sozinho
- Tenho dificuldade em esperar pela minha vez

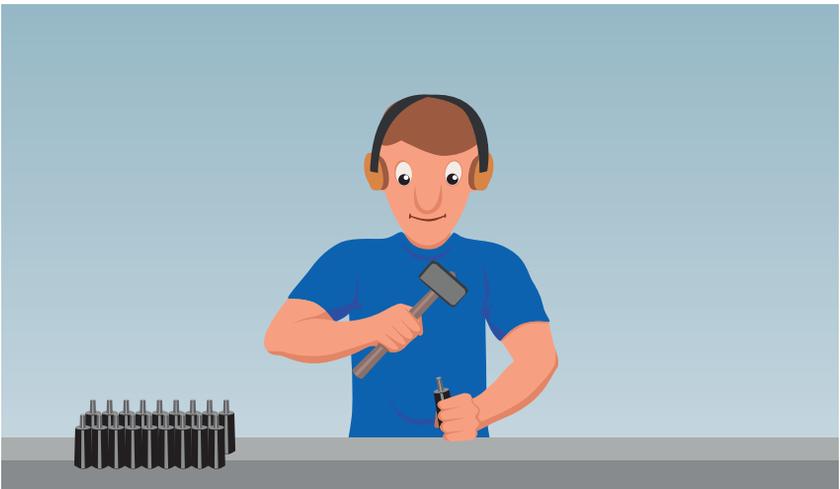
Os meus pormenores são:

Casos Reais

Projeto Egídio: um novo olhar sobre as PEA

À procura de exemplos, em território nacional, de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com PEA, a Dar Resposta visitou o Projeto Egídio, na Maia, cujo objetivo é precisamente a integração destes cidadãos no mercado de trabalho.

Conversámos, na primeira pessoa, com Victor Pereira que, para além de empresário, pai de um jovem com autismo e responsável por este projeto, se revelou tanto um exemplo como um estímulo para potenciais empregadores.



DR: Quer contar-nos como surgiu este seu projeto?

VP: Sou dono de uma empresa de metalomecânica que nada tem que ver com estas questões da deficiência. Entretanto tive o meu filho, com autismo, e já há alguns anos que me preocupava com o que seria o seu futuro depois de sair da escola. Há quem diga «um dia de cada vez», mas amanhã chega muito depressa!

Queremos respostas e não as temos. Estamos sempre à espera que sejam os outros a criá-las, quando nós próprios temos a capacidade de o fazer. Os pais têm de se juntar para criar as soluções. Isso é que é muito difícil. Para criar uma associação é preciso ter muita disponibilidade, mas os pais também têm de contribuir para isso. E este projeto nasceu no sentido de tentar salvaguardar o futuro do meu filho quando saísse da escola.

DR: Que respostas existiam nessa altura?

VP: Que respostas existiam? Fiz parte de algumas associações e não gostei muito daquilo que via. Fazem muito bom trabalho, acho que os pais e técnicos que estão à frente das associações têm muito valor, mas não era aquilo que eu queria para o meu filho. Desde pequeno que ele mostrou que tinha alguma capacidade e gosto para trabalhos que fossem manuais. A escola onde ele estava, o externato Ana Sullivan, no Porto, foi-me dando *feedback* e fiquei a saber que ele gostava de trabalhar e ajudava na cozinha. Comecei, então, a experiência na montagem de peças. Ele gostou, e tanto gostou que comecei a levar-lhe as peças para casa para ele montar. Às onze horas dizia-lhe para ir tomar banho e ir para a cama, o que ele fazia, mas, passados cinco minutos estava outra vez na sala a montar peças. Porém, também gosta de mudar de tarefas. E tem de mudar. Vendo isto, fui-lhe aumentando o trabalho. Quis avançar (aliás, sou presidente da direção na Bomporto, associação de que faço parte e que pertence à Segurança Social), com uma aposta num projeto deste tipo. Contudo, os outros jovens da associação eram todos muito mais novos do que o meu filho e não tinham essa necessidade imediata. Decidi avançar sozinho. Como tenho a facilidade de ser empresário e ter uma empresa, tive a oportunidade de adquirir este armazém aqui ao lado; o projeto inicialmente começou neste.

DR: Que passos deu para conseguir apoios?

VP: Primeiro, fiz a experiência com ele, dirigindo-me ao centro de emprego da Maia para ver que tipo de apoios teria. Isto porque ouvi várias vezes dizer que o IEFP não ajudava, e quis saber até que ponto isso era verdade. O facto é que o IEFP ajuda. Neste caso, ajuda através de um estágio-emprego. O primeiro passo deveria ser a formação profissional, e a maior dificuldade é arranjar um sítio para dar formação profissional a jovens com autismo mais grave. Se calhar aqueles com autismo mais ligeiro, ainda conseguem, mas os que têm mais dificuldades têm menos facilidade em arranjar colocação em escolas de formação profissional.

Então saltei esse passo, porque acho que eles deviam ter, em primeiro lugar, formação profissional e só depois fazer um estágio e serem integrados.

No caso do meu filho e do outro jovem que aqui está, passaram logo para a situação de estágio. O estágio profissional é participado pelo IEFP no valor do IAS, 419 euros mais o subsídio de alimentação. Será um estágio-emprego, estágio-inserção de doze meses. Antes do fim deste estágio o meu objetivo é candidatar-me a um projeto que se chama «Emprego Apoiado nas Entidades Empregadoras», relativamente ao qual o IEFP participa consoante a capacidade de trabalho de cada jovem.

Vão avaliá-los, mas a capacidade de trabalho não tem nada a ver com o grau de deficiência: tem a ver com a capacidade de trabalho. Se eles tiverem uma capacidade de trabalho entre os 30 e os 70%, são apoiados. Por exemplo, se tiverem uma capacidade de trabalho de 50%, a empresa paga 50% e o IEFP paga os outros 50%.

Normalmente fazem esta avaliação de três em três anos porque o objetivo é que eles atinjam os 70% de capacidade de trabalho. Nessa altura, o IEFP deixa de participar.

DR: Quer dizer que há apoios mas são insuficientes?

VP: Com isto pretendo dizer que o IEFP apoia, temos os apoios, não temos é empresas, empresários, que estejam abertos a isto. Porque não basta aceitar os jovens, até podem ter muita vontade de aceitar

os jovens, mas precisam de mais alguma coisa. Por isso é que tenho aqui o meu filho e o outro rapaz, também autista. No entanto tenho uma auxiliar de educação que tem experiência a lidar com pessoas com deficiência.

O meu objetivo no futuro é, até através desse programa, o do «Emprego Apoiado nas Entidades Empregadoras», ter a possibilidade de contratar uma psicóloga, ou um psicólogo, para os apoiar.

Os apoios existem, mas isso não basta. É preciso pegar neles, é preciso pô-los em prática. Muitas vezes o que acontece é que, mesmo aqueles jovens que conseguem frequentar os estabelecimentos de formação profissional durante dois ou três anos, no fim desse tempo vão para os CAO (Centros de Atividades Ocupacionais), não só porque as respostas a nível de emprego são poucas, mas também por culpa dos pais, porque muitos dos pais consideram mais seguro os filhos receberem o seu subsídio, por pouco que seja, do que correr o risco de integrá-los num projeto de empregabilidade e perderem os apoios todos. Porque, ao integrarem o estágio, perdem todo e qualquer subsídio do Estado: não faz sentido receber de um lado e continuar a receber do outro. Num emprego existem muitas dúvidas, os pais muitas vezes não acreditam que os seus filhos são capazes. Preferem, então, jogar pelo seguro: os subsídios, as reformas e coisas do género. Eu prefiro receber menos dinheiro de apoios e ter o meu filho num projeto que seja socialmente útil do que estar a receber reformas, ou seja o que for, e ter o meu filho num CAO onde está a fazer atividades estritamente ocupacionais.

DR: Qual a sua opinião sobre isso?

VP: Se calhar a maior parte deles fará melhor o trabalho numa situação de emprego protegido. Não deveriam estar dentro de uma instituição, não concordo com a institucionalização de jovens, mas é um mal necessário. Fala-se muito na inclusão quando estão na escola, e depois esquece-se a inclusão. É por isso que o projeto que eu tenho é para pessoas com deficiência e não só. É por isso que aqui tenho pessoas com deficiência física. Porque a inclusão acaba por funcionar.

Perturbações do Espectro do Autismo: um manancial de talentos escondidos

As pessoas com autismo têm muito a oferecer ao tecido empresarial e podem possuir competências únicas ou serem autênticos especialistas em determinadas áreas, algo que contribui amplamente para o sucesso de qualquer negócio. Para além das suas competências e talentos individuais, próprias do todo diversificado que é a amostra humana, os candidatos cujas características se encontram dentro do Espectro do Autismo podem demonstrar capacidades acima da média em algumas ou todas as seguintes áreas:

Resolução de problemas e atenção ao detalhe

Os indivíduos com PEA tendem a preferir o raciocínio lógico e a pensar de forma visual, tirando prazer em resolver problemas e podendo trazer novas ideias e uma abordagem nova e *fora da caixa* ao seu trabalho.

Elevados níveis de concentração

Os indivíduos com PEA podem, não raras vezes, gostar de se concentrar em tarefas que exigem alto nível de detalhe, ocasião em que trabalham de forma incansável prestando enorme atenção à tarefa a efetuar.

Confiabilidade e lealdade

Os indivíduos com PEA podem ser muito conscientes, zelosos e dedicados ao seu trabalho, geralmente com bons níveis

de pontualidade, honestidade e integridade. Exemplo disto é o facto de empregadores que já têm colaboradores dentro do espectro afirmarem que a taxa de absentismo, nestes casos, é mais baixa do que nos restantes colaboradores da empresa.

Habilidade técnica, competências específicas e interesses na área das Tecnologias e Informática

Os indivíduos com PEA podem desenvolver interesses e competências excepcionais neste ramo, o que é, sem dúvida alguma, uma mais-valia para os seus empregadores.

Conhecimento factual detalhado e excelente memória

Ao desenvolver interesses altamente especializados, desenvolverão um enorme grau de conhecimento em determinada área.

Permanência

Os indivíduos com PEA têm tendência a preferir a rotina, e uma vez familiarizados e habituados a determinado trabalho, poderão desempenhar a sua função por muito mais tempo do que outros colaboradores que não possuam as mesmas valias estruturais.

Contentores de recursos

Pela sua natureza resiliente, desde sempre, no que toca a superar desafios e obstáculos, as pessoas com autismo dispõem, à partida, de muitos recursos que contribuirão, de forma inequívoca, para resolver problemas.

Um tipo de negócio baseado na *confiança na diversidade* irá atrair:

As pessoas certas

Uma abordagem *confiante na diversidade* irá assegurar que o recrutamento da sua empresa é baseado no mérito e não na conveniência.

Clientes excepcionais, fidelização, satisfação e permanência

66% das pessoas com necessidades especiais ou deficiência recorrem, ou escolhem, empresas que não apenas lhes dão um atendimento adequado às suas necessidades como também possuem colaboradores com desafios, mostrando sensibilidade e atualização em termos globais.

E irá gerar:

Uma boa reputação

Não só a nível internacional como também a nível nacional, os governos e investidores buscam, cada vez mais, parcerias ou fornecem incentivos à boa prática empresarial. Um negócio orientado para a diversidade é, assim, um meio de desenvolver relações mais consistentes e benéficas com fornecedores, parceiros e investidores.

Produtos e serviços inovadores

As empresas confiantes na diversidade têm demonstrado que, nas mais diversas áreas, o acesso aos seus produtos e serviços é facilitado a pessoas com ou sem desafios, e expandem-se para mercados mais amplos.

Maior produtividade a custos reduzidos

Uma gestão eficaz e investimento com razoabilidade em ajustes de que as pessoas com autismo necessitam para obter e manter o emprego contribuem comprovadamente para ajudar a restante equipa a aproveitar ao máximo as suas capacidades e, desta forma, a aumentar a produtividade de qualquer empresa.

Nota final

«As empresas beneficiam quando os mercados de trabalho funcionam eficazmente. Isto significa tirar o melhor proveito dos talentos de todos os membros das nossas sociedades. Todos temos um papel fundamental a desempenhar no que diz respeito a derrubar as barreiras que impedem a entrada de pessoas com deficiência, como o autismo, na força de trabalho.»

Martyn Pellew
Presidente da Câmara Britânica de Comércio

As pessoas definem-se, não pelos seus desafios ou fraquezas, mas pela sua capacidade resiliência e pelas suas competências. É nesta perspetiva — mas não só — que diariamente aumenta, por todo o mundo, o número empresas que começa a adotar como política a contratação de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo, e dela extrair inúmeras vantagens. De facto, constata-se que um manancial de talento natural para desempenhar certos cargos está a ser deixado à parte do mercado de trabalho porque as empresas não sabem onde procurá-lo¹. No que diz respeito ao acesso destes cidadãos ao mercado de trabalho pelas vias comuns, este é muitas vezes adiado quer por barreiras nas entrevistas de emprego, concebidas para pessoas sem desafios específicos, e seleção — o currículo destes indivíduos pode ser parco devido à falta de visão de potenciais empregadores anteriores, que se recusaram a contratá-los — ou porque as empresas falham em olhar para lá das suas dificuldades, expondo, muitas vezes, estes cidadãos a coordenadores deficientemente informados ou atualizados.

¹ *Two MIT Grads Founded A Startup That Almost Exclusively Employs People On The Autism Spectrum.* In *Business Insider*. Consultado em www.businessinsider.com.

A implementação de políticas de responsabilidade social nas empresas é um modo de contribuir ativa e efetivamente, como já neste livro se afirmou, para o mundo que as rodeia.

No entanto, adotar este tipo de políticas pode não ser fácil, pois as opções são vastas e muitas comportam pouca ou nenhuma relevância para a própria empresa e seus colaboradores.

Adotar uma política de responsabilidade social baseada na inclusão conduz inevitavelmente ao crescimento da popularidade das empresas, com todos os benefícios que daí se podem extrair, ao mesmo tempo que ajuda a transformar o olhar sobre as pessoas com desafios notórios. Como já foi referido ao longo da terceira parte deste guia, dedicada exclusivamente aos empregadores, inúmeros são os casos de empresas, já de si solidamente implementadas, que contratam, procuram e possuem colabores dentro do espectro do autismo, como é o caso, para além das já referidas, da Goldman Sachs e várias empresas de *head-hunting* especificamente direcionadas para pessoas com autismo, entre tantas outras. Os domínios em que os cidadãos com PEA se podem especializar são vários, ao contrário do que uma pesquisa superficial possa sugerir, algo de que as empresas mais inovadoras e competitivas estão a começar a perceber.

Citando o *site* Specialisterne, nos dias de hoje não importa apenas *fazer certo*. Importa *fazer o que está certo*.

RECURSOS

Entidades

Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA)

A Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEA) é uma organização sem fins lucrativos que funciona desde 2003 e representa o movimento do Emprego Apoiado em Portugal, dando continuação à antiga organização Associação Portuguesa para a Inclusão Social e Emprego (APISE), 1992-2003.

Tem por missão generalizar o modelo de emprego apoiado, aumentado o acesso ao mercado de trabalho aberto de pessoas em situação de desvantagem.

A APEA tem por objetivo trabalhar com os empregadores, pessoas de grupo alvo, parceiros sociais e sindicatos, melhorar estratégias integradas das comunidades que são facilitadoras da integração profissional, combinando trabalho seguro com flexibilidade e estabilidade.

Assim, a APEA propõe-se a aumentar o acesso ao mercado de trabalho aberto de pessoas em situação de desvantagem, através de planeamento individual, desenvolvido por uma abordagem de *empowerment*, de acordo com as capacidades individuais, interesses e necessidades; criar oportunidades para a construção de capacidades e qualificações que irão facilitar o acesso ao trabalho, explorando as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), usando como recurso existente ou regular os centros de formação profissional e escolas, bem como no contexto de formação em contexto de trabalho; promover o *empowerment* para públicos-alvo, através do seu

envolvimento, participação e influência na definição, implementação e avaliação do projeto, criando oportunidades para o desenvolvimento e exercício de testemunhos da defesa dos seus direitos; promover redes de parceria sociais, entre organizações públicas e privadas como estratégia fundamental para o *mainstreaming* de procedimentos mais eficientes de inclusão social e profissional dos grupos alvo; trabalhar com estratégias de empregadores da comunidade que poderão facilitar a inclusão profissional, que deverá combinar flexibilidade, trabalho seguro e estabilidade, abordando as necessidades não só parceiros sociais como as contribuições de sindicatos; garantir uma estrutura que promova e apoie a procura de emprego, estabelecendo um trabalho coordenado com outros sistemas de suporte, permitindo recursos sociais de habitação e transportes; desenvolver competências das organizações e dos técnicos em Emprego Apoiado para o melhoramento da qualidade e da eficácia dos serviços prestados; promover avaliação e disseminação de resultados e generalização do Emprego Apoiado; promover a diversidade no local de trabalho, relacionando a Responsabilidade Social das Organizações e Emprego Apoiado; aumentar o envolvimento das associações empresariais nas parcerias promovendo a responsabilidade social das organizações e diversidade no local de trabalho; promover a sensibilização e campanhas contra a discriminação.

Desta forma, as atividades principais desenvolvidas pela APEA estão relacionadas com o desenvolvimento metodológico e sistematização de informação sobre emprego apoiado, a promoção de formação para profissionais, organizações, grupos de auto-representação, famílias, empresários, tutores, a promoção de conferências internacionais em Portugal sobre Emprego Apoiado (1993 e 2003), a realização de estudos sobre Emprego Apoiado em Portugal, a co-promoção de conferências europeias de emprego apoiado e, a promoção de redes para a empregabilidade, empreendedorismo e desenvolvimento local.

Da execução destas atividades já resultaram os seguintes produtos: pacote formativo para empresários ou empregadores; pacote formativo para tutores nas empresas; perfil do tutor empresarial; pacote formativo para auto-representantes; pacote formativo para técnicos

de Emprego Apoiado; sistema de gestão no processo de integração (*software*); manual de percursos integrados de inserção; indicadores de qualidade para pessoas envolvidas no processo de integração, técnicos e organizações; instrumentos de avaliação de competências; *toolkit* de gestão de recursos humanos para a diversidade; guia de boas práticas para o incremento da diversidade; *booklet* para técnicos de emprego apoiado sobre *marketing* social e construção de parcerias com empresas e empregadores; estudo custo-benefício para empresas de inclusão profissional de grupos em situação de desvantagem, estudo custo-benefício de emprego apoiado através da perspectiva dos empregadores; *toolkit* de *marketing* pessoal para grupos em situação de desvantagem.

Na prossecução dos seus objetivos a APEA desenvolve também trabalho, em parceria de âmbito nacional, entre empregadores e associações empresariais, organizações que trabalham com pessoas em situação de desvantagem e grupos de auto-representação. Com estas parcerias pretende-se reunir toda a experiência ligada ao emprego apoiado, melhorando o trabalho de integração no mercado de trabalho aberto de mais de mil pessoas provenientes de situações em desvantagem (pessoas com deficiência, pessoas com problemas de doença mental, pessoas de minorias étnicas, ciganos, mulheres vítimas de situações de violência, desempregados de longa duração), com uma forte ligação às empresas e aos centros de emprego estatais. O propósito destas parcerias passa por preparar novas soluções, novos instrumentos, que as empresas possam manusear facilmente para melhorar a colocação no emprego de pessoas em situação de desvantagem, colocando ênfase nas capacidades pessoais, competências e necessidades das empresas (um bom *Job matching*).

Além das parcerias nacionais, a APEA está também ligada a vários projetos nacionais e transnacionais. A APEA é membro fundador da European Union of Supported Employment (EUSE), tem contactos com associações nacionais de emprego apoiado em mais de 17 países na Europa e outras fora da Europa, participa em projetos EQUAL e em projetos do Departamento da Justiça e Assuntos Sociais da Comissão Europeia. A APEA é ainda entidade promotora

no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, medida 9.6.1, formação para a inclusão, e participa em projetos PROALV, Leonardo da Vinci, parcerias multilaterais e projetos de transferência de inovação.

Para mais informações relacionadas com a APEA poderá contactar a secretária da direção, Mónica Leonardo, através dos seguintes contatos:

Caixa Postal 5063, rua 19, n.º 13 — Quimiparque
2831-904 Barreiro
Telefone: 212 064 934
Fax: 212 064 921
apea.secretariado@gmail.com

Poderá também consultar a informação disponível nos *sites*:
www.empregoapoiado.com e www.empregoapoiadopt.wordpress.com.

Centros de Emprego Protegido

Listagem de Centros de Emprego Protegido (CEP)

Segue-se uma listagem dos CEP em funcionamento (à data do fecho desta edição) que abrange a distribuição geográfica e regiões plano, bem como o número de trabalhadores em regime de emprego apoiado em cada uma das estruturas.

Região	Centro de Emprego	CEP	N.º Trabalhadores
Norte	Viana do Castelo	CEPVI	58
	Póvoa do Varzim	CEPMAPADI	15
Centro	Aveiro	CEPAGRO	42
	Lousã	CEPARCIL	61
		CEPSICÓ	10
Lisboa	Conde Redondo	CEP ELO SOCIAL	29
	Sintra	CEP CECD	42
	Vila Franca de Xira	CEP AIPNE	3
Total		8	260

Exemplo de CEP: ARCIL

Os Centros de Emprego Protegido destinam-se a pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, com capacidade de trabalho não inferior a 30% nem superior a 75% da capacidade normal de trabalho de um colaborador nas mesmas funções profissionais (art. 46.º do Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12/10). Os CEP estão sujeitos à tutela do IEFEP, que concede apoio técnico à instalação e funcionamento dos centros de emprego protegido e apoio financeiro à construção, equipamento e instalação. O programa Centro de Emprego Protegido é, assim, uma resposta da economia social que permite o acesso das pessoas com deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida ao mercado de trabalho, reconhecendo o seu direito ao emprego. Assenta numa perspetiva inclusiva, promove o princípio da justiça social e o exercício de direitos,

nomeadamente: o direito ao trabalho, à participação social, à inclusão e à autodeterminação. Através do trabalho é promovida a qualidade de vida do indivíduo, nas suas diferentes dimensões.

Em suma, o emprego protegido consiste numa resposta de emprego para pessoas com incapacidade, através de uma atividade remunerada com o objetivo final de transição para o mercado normal de trabalho. Na ARCIL o emprego protegido surgiu em 1983 e presentemente é constituído por 56 colaboradores, maioritariamente pessoas com incapacidade intelectual. Os colaboradores estão integrados nas unidades de reabilitação em contexto produtivo ARCILVERDE, ARCILCERAMICA, ARCILAV, ARCILAGRO, ARCILSAUDE, ARCILMADEIRAS e outros serviços na instituição.

Outras entidades:

Rede RSO PT (Rede de Responsabilidade Social das Organizações)

A Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações (RSO PT) tem como principal prioridade promover as diferentes dimensões da responsabilidade social e contribuir de forma significativa e real para a implementação de políticas e práticas sustentadas na gestão das organizações, independentemente da atividade, dimensão ou localização.

Contactos:

Tel.: 213 601 673/214 234 041

Comunicação e *marketing*: 21 605 48 92

E-mail: rederso@rso.pt

Site: <http://www.rsopt.com/>

Rumo, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Uma cooperativa de solidariedade social que procura promover a inclusão educativa, profissional e comunitária de pessoas em situação de desvantagem, na perspetiva do Movimento de Emprego Apoiado tendo em vista uma intervenção integrada de projetos e serviços de base territorial que potencie o trabalho em rede.

A Rumo nasceu em 1981 e conta já com um percurso de 33 anos de intervenção e trabalho junto, e em conjunto, com a comunidade e públicos aos quais se dirige.

O aspeto fundamental da sua missão é a solidariedade social, que se concretiza com o desenvolvimento de atividades de apoio, em diferentes domínios de intervenção, a pessoas em situação de desvantagem, visando a defesa dos seus direitos individuais e de cidadania, designadamente no quadro da promoção do direito à igualdade de oportunidades e à inclusão escolar, profissional e comunitária.

Para a Rumo, a inclusão social de pessoas em situação de desvantagem e o exercício da cidadania implica a participação a todos os níveis, numa perspetiva de autodeterminação e envolvimento comunitário, numa sociedade inclusiva, fraternal e não discriminatória.

Contactos:

Baía do Tejo – Parque Empresarial do Barreiro

Rua 19, n.º13

Caixa Postal n.º 5063

2831-904 Barreiro

Tel.: 212 064 920

Fax: 212 064 921

E-mail: geral@rumo.org.pt

Site: <http://rumo.org.pt/>

Sugestões de leitura

Contrato de Emprego apoiado em entidades empregadoras

[www.iefp.pt/documents/10181/190913/Ficha-Sintese+-+Contrato+de+Emprego+Apoiado+em+Entidades+Empregadoras+-+v+20-05-2014+\(vportal\).pdf/6c7b9b35-3805-49f2-9f6b-0a25db634c02](http://www.iefp.pt/documents/10181/190913/Ficha-Sintese+-+Contrato+de+Emprego+Apoiado+em+Entidades+Empregadoras+-+v+20-05-2014+(vportal).pdf/6c7b9b35-3805-49f2-9f6b-0a25db634c02)

Emprego apoiado: *Supported Employment in the Lisbon Region*

Augusto Sousa, RUMO

http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/mainstreaming/ma-portugal_en.html

Estudo custo-benefício do emprego apoiado para as empresas

Editor: APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.

Parceria de Desenvolvimento NAUTILUS, 2008 (2.^a Edição)

Histórias de sucesso de inovação social

Gabinete de Gestão Equal 2008

http://www.igfse.pt/upload/docs/2011/34_historias_sucesso_inovacao_social.pdf

Manual – Percursos Integrados de Inserção.

Editor: APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.

Autor: Vários, 2005

O Emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade

– uma abordagem pela igualdade de oportunidades.

Editor: GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Acessível em: http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf

Planeamento da transição para jovens com necessidades especiais:

Um guia de apoio na comunidade

http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_14.pdf

Programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades – Manual de procedimentos

Centros de Emprego Protegido – Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras

[http://195.23.253.118/documentos/integracao/Documentos/Manual%20de%20Procedimentos_CEP_e_CEAEE_%20\(IEFP,%202011\).pdf](http://195.23.253.118/documentos/integracao/Documentos/Manual%20de%20Procedimentos_CEP_e_CEAEE_%20(IEFP,%202011).pdf)

Projecto LABOR: Reflexões sobre boas práticas no domínio da formação profissional e emprego para pessoas com deficiência mental

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – EASPD (Associação europeia de prestadores de serviços a pessoas com deficiência), financiado pela Comissão Europeia no quadro do Programa Leonardo da Vinci

http://www.fenacerci.pt/public/produtos/labor/labor_manual.pdf

Eventos

12.^a Conferência da EUSE

Fundação Calouste Gulbenkian (27, 28 e 29 de Maio de 2015)

Tema: «Improving Diversity through Supported Employment»

<http://euselisbon2015.com/>

Ligações úteis

Associação Capacidades Sem Limites

<http://www.semlimites.pt/>

CEFPI – Centro de Educação e Formação Profissional Integrada

<http://www.cefpi.pt/>

Dar Resposta

<http://darresposta.com/>; <http://darresposta.netii.net/>

EPIS – Empresários pela Inclusão Social

<http://www.epis.pt/escolas-de-futuro/resumo-do-programa>

FORMEM

<http://www.formem.org.pt/default.aspx>

Instituto do Emprego e Formação Profissional

<https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Reabilitação

<http://www.inr.pt/>

OED – Operação de Emprego para pessoas com deficiência

<http://www.oed.com.pt/>

Portal do Cidadão com Deficiência

<http://www.pcd.pt/>

Portal do Cidadão

<http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/pt>

Portal da Saúde

<http://www.portaldasaude.pt/portal>

Segurança Social

<http://www4.seg-social.pt/>

Rede de Empregabilidade Barreiro | Moita

<http://www.comunidadesparticipativas.org/praticas-significativas/rede-de-empregabilidade-barreiro-moita/>

Referências bibliográficas

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition* (DSM-5). APA: USA
Consultado em: www.dsm5.org

American Speech-Language-Hearing Association (1982). *Language* [Relevant Paper]. Disponível em: www.asha.org/policy.

Autism Speaks. (2013). *Autism Speaks — Family Services: Employment Toolkit*. Documento consultado em: <http://secure.autismspeaks.org/employment-tool-kit>.

Azevedo, L. (1999). *Comunicar com assertividade*. IIEFP: Lisboa

Bernstein, D., Tiegerman, E. (1993). *Language and Communication Disorders in Children*. Maxwell Macmillan International: New York

Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.

Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (2009).

Costa, R. (2011) Autistas chegam ao mercado de trabalho. Consultado em: http://www.istoe.com.br/reportagens/174092_AUTISTAS+CHEGAM+AO+MERCADO+DE+TRABALHO

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

Faherty, C. (2007). *Asperger: o que significa para mim?* Verbo: Lisboa

Franco, M.G., Reis, M.J., Gil, T.M. (2003). *Domínio da Comunicação, Linguagem e Fala – Perturbações Específicas de Linguagem em contexto escolar – fundamentos*. Ministério da Educação: Lisboa.

Hendricks, D. (2010). «Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success.» *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134.

Infopedia – Dicionário Porto Editora online disponível em: <http://www.infopedia.pt/>

Instituto do Emprego e Formação Profissional, (2004). *Valor Acrescentado do Trabalhador com (D)eficiência*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Organização Mundial de Saúde (OMS) (2003). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*. Ministério da Saúde: Lisboa.

Organização Mundial de Saúde (OMS). *Classificação Internacional das Doenças – versão 10-R*. Ministério da Saúde: Lisboa.

Pereira, M. (2005). *Autismo – Uma perturbação pervasiva do desenvolvimento – A família e a escola face ao autismo*. Edições Gailivro: Vila Nova de Gaia

Royal College of Speech and Language Therapists (2009). *Resource Manual for Commissioning and Planning Services for SLCN*. Austistic Spectrum Disorders RCSLT: London.

Shipley, K., McAfee, J. (2004). *Assessment in Speech-Language Pathology – a resource manual*. Singular Publishing Group: USA.

Siegel, B. (2008). *O mundo da criança com autismo – compreender e tratar perturbações do espectro do autismo*. Porto Editora: Porto.

Sua Kay, E. (S/ data). *Perfil pragmático das capacidades comunicativas diárias nas crianças de idade escolar* (tradução provisória para o Português

do original de Dewart, H. and Summers, S.). Documento de circulação restrita. The National Autistic Society (2005). *Employing People With Asperger Syndrome: A Practical Guide*. London: The National Autistic Society.

Williams, C., Wright, B. (2008). *Convivendo com autismo e síndrome de Asperger – Estratégias práticas para pais e profissionais*. MBooks: [SL].

World Health Organization (OMS). (2015). *International Classification of Diseases – 10*. Disponível em: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2015/en>

Yoder, P., Warren, S. (1998). *Maternal Responsivity Predicts the Prelinguistic Communication in Intervention That Facilitates Generalized Intentional Communication*. JSHLR (41): 1207-1219.

Internet

Kelly Services. Disponível em: <http://www.kellyservices.pt/>

Egor. Disponível em: <http://www.egor.pt/>

(...) De facto, na perseguição, tão obstinada como absolutamente vã, de um mundo onde tudo tem uma regra, tendemos a catalogar a diferença para melhor a reduzirmos a uma mera exceção à norma. E exatamente porque reduzida a uma mera exceção, permitimos que seja tratada de forma excecional, isolada, fechada nas fronteiras do preconceito. Ora, na natureza não existe norma a condicionar exceções, apenas identidade e diversidade. Assim deve ser também na vida, na escola e no trabalho. Temos um longo caminho a percorrer até interiorizarmos que, nos seres humanos, as diferenças representam variedade e riqueza que só serão verdadeiramente valorizadas se forem convenientemente integradas.

Pedro Costa Ferreira

In Prefácio à Parte I

dedicada à pessoa com autismo e sua família

(...) As referidas circunstâncias permitem-me, com alguma certeza, afirmar que as pessoas com deficiência, quando adequadamente formadas e integradas em qualquer trabalho, mesmo competitivo, são profissionais capazes e de muita utilidade para os empregadores. (...) Com isto mais não pretendo do que sugerir que, na realidade, o preconceito redundando naturalmente numa perda, num verdadeiro prejuízo. É o que acontece quando os empregadores recusam oportunidades às pessoas com deficiência por mero preconceito, sem atenderem de forma racional às verdadeiras capacidades demonstradas ou latentes em cada pessoa. Afinal, será que os nossos empresários gostam de ser prejudicados?

Carlos Pereira

In Prefácio à Parte III

dedicada a empresas e potenciais empregadores