

PROJETO SEI TRABALHAR

Modelo de Boas Práticas

INDÍCE

1.	Introdução	4
2.	Apresentação da FPDA-Federação Portuguesa de Autismo	5
3.	Apresentação do Projeto Sei Trabalhar	6
	3.1. Objetivos Gerais	
	3.2. Objetivos Específicos	
4.	Enquadramento Teórico	7
5.	Metodologia	9
6.	Amostra	10
7.	Procedimento	11
8.	Produtos do projeto	12
	8.1. Questionário Sei Trabalhar	
	8.2. Balanço/perfil de Competências	
	8.3. Guião para empregadores de pessoas com PEA	
9.	Modelo de Boas Práticas	14
	9.1. Plano individual de Intervenção	
	9.2. Inclusão de 3 jovens no mercado de trabalho através da aplicação do modelo	
10.	Discussão de Resultados dos Questionários e das Entrevistas	26
	10.1. Habilitações Literárias	
	10.2. Experiência Profissional	
	10.3. Competências	
	10.4. Área de Trabalho	
	10.5. Ambiente de Trabalho	
	10.6. Espaço Físico	
	10.7. Colegas	
	10.8. Chefia	
	10.9. Fatores Psicossociais	
11.	Disseminação do Projeto	32
12.	Conclusão	33
13.	Referências Bibliográficas	34
14.	Anexos	35
	Anexo A – Questionário Sei Trabalhar	
	Anexo B – Balanço/Perfil de competências	
	Anexo C – Modelo de Boas Práticas	
	Anexo D – Consentimento informado	
	Anexo E – Seminário Sei Trabalhar	

1. INTRODUÇÃO

O presente documento representa a compilação do trabalho realizado ao longo do projeto Sei Trabalhar, cofinanciado pelo Instituto Nacional para a Reabilitação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (602/2016, INR, I.P.). Este projeto vem dar resposta ao atual enquadramento da sociedade que reflete a situação de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo ao ingressar no mercado de trabalho bem como as suas dificuldades e obstáculos distintos.

O documento apresenta-se dividido por diferentes capítulos, iniciando com a apresentação da entidade promotora do projeto, a FPDA-Federação Portuguesa de Autismo, seguida da apresentação do projeto compreendendo os seus objetivos gerais e específicos. Depois são apresentados o enquadramento teórico, a metodologia, o procedimento e a amostra, prosseguindo para a descrição da aplicação do procedimento com a exposição individual de cada um, concluindo com a discussão dos resultados do projeto e a conclusão. Serão também disponibilizadas ferramentas adicionais em anexo.



2. APRESENTAÇÃO DA FPDA–FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE AUTISMO

A FPDA-Federação Portuguesa de Autismo é uma instituição particular de solidariedade social, com sede em Lisboa. É uma ONGPD (Organização não Governamental de Pessoas com Deficiência) de âmbito nacional fundada em 2003/2004. Substituiu a APPDA (Associação Portuguesa para a Proteção dos Deficientes Autistas). A FPDA tem 12 associações federadas que cobrem o território de Portugal. É membro do Conselho de Administração da IASBL Autism - Europe desde 1988 e do CMIPD (Conselho Municipal para a Inclusão de Pessoas com Deficiência) da Câmara Municipal de Lisboa, do Conselho de Acompanhamento e Avaliação dos Centros de Recursos para a Inclusão da Direção Geral da Educação e do Conselho Consultivo do Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos.

A sua missão é a defesa incondicional dos direitos das pessoas com PEA e das pessoas com elas significativamente envolvidas e a representação das suas associadas junto das organizações nacionais e internacionais.

A FPDA tem como visão ser reconhecida como a representante Portuguesa das associações de pessoas com perturbações do espectro do autismo (PEA). Defende valores como a não discriminação; o associativismo; a solidariedade; a inclusão e a representatividade.

Respeita os princípios que estão consagrados nos documentos de ordem jurídica nacional e internacional, tais como a Carta dos Direitos das Pessoas com Autismo e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realçando a representação e defesa dos direitos das instituições federadas.

É Política da Qualidade da Federação Portuguesa de Autismo garantir a satisfação dos seus clientes através de um comportamento eficiente que conduza a uma atuação eficaz em todos os processos do Sistema de Gestão da Qualidade.

Os processos de formação e inclusão são conduzidos com o dinamismo necessário para atingir resultados inovadores que conduzam à mudança visando sempre a Política de Qualidade.

A melhoria de qualidade apoia-se na partilha de experiências, de conhecimentos e na cooperação dos membros da Federação. Esta melhoria está integrada num processo contínuo, plenamente assumida por todos os órgãos dirigentes e colaboradores, num compromisso pela qualidade. As parcerias com outras organizações contribuem para que a Federação e os seus clientes desenvolvam uma cultura de qualidade na prossecução da Missão que se propuseram cumprir. Visam o enriquecimento do conhecimento comum e contribuem para o desenvolvimento das boas práticas que estão de acordo com as políticas comuns de inclusão e solidariedade, cultivando sempre a cooperação e o associativismo que têm como valores de base.

3. APRESENTAÇÃO DO PROJETO SEI TRABALHAR

Atualmente a sociedade apresenta diversos obstáculos relativos à ingressão e manutenção no mercado de trabalho de pessoas com PEA. Estes obstáculos são dificultados pela falta de conhecimento da diversidade funcional das pessoas com PEA em contexto de trabalho. Através do projeto Sei Trabalhar pretende-se, a médio e longo prazo, o reconhecimento de que a inclusão das pessoas com PEA implica estratégias de sensibilização e mediação. A Federação Portuguesa de Autismo pretende que, através do conhecimento das características das pessoas com PEA e das suas funcionalidades e desafios, o mercado de trabalho reconheça as potencialidades e vantagens de integrar uma pessoa com PEA.

O projeto teve a colaboração das associações filiadas: APPDA-Lisboa, APPDA-Setúbal e APPDA-Algarve, destina-se a desenvolver e aplicar um modelo para incentivar e facilitar o emprego das pessoas com perturbação do Espectro do Autismo (PEA). Para atingir essa finalidade, o projeto desenvolveu vários produtos, entre os quais o Modelo de Boas Práticas através do qual foi possível a inclusão de 3 jovens no mercado de trabalho.

3.1 Objetivos Gerais

O projeto teve como principal objetivo o aumento do número de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) contratadas através da aplicação de um modelo a criar.

Pretendeu-se identificar e reduzir os obstáculos criados pela sociedade e pelas empresas e criar uma linha orientadora e prática de como devem ser combatidos.

3.2 Objetivos Específicos

Construir e validar um Modelo de Boas Práticas a partir de estudos de caso de treze jovens e da inserção de três jovens no mercado de trabalho. O Modelo será inserido na Plataforma Autismo e Trabalho do site da FPDA, nas redes sociais e divulgado num Seminário.

Construir e aplicar um guião/balanço de competências sociais, escolares, profissionais e de funcionalidade de jovens com PEA com o fim de compreender e registar as suas potencialidades.

Elaborar um dispositivo para empregadores com o objetivo de facilitar o acesso das pessoas com PEA ao mercado de trabalho. O guião é elaborado com a colaboração das pessoas com PEA.

4. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A Perturbação do Espectro do Autismo é um síndrome neuro-comportamental com origem em perturbações do sistema nervoso central que afeta o normal desenvolvimento da criança. Os sintomas ocorrem nos primeiros três anos de vida e incluem três grandes domínios de perturbação: Social, comportamental e comunicacional (American Psychiatric Association, 2013).

O autismo não é um conceito recente. Em 1943, o termo “autismo” foi utilizado por Leo Kanner para descrever um grupo de crianças que nos dias de hoje seriam descritas como pessoas com autismo severo. O mesmo termo foi utilizado por Hans Asperger em 1994 para descrever um grupo de crianças e jovens com características semelhantes. Entre os casos apresentados por Asperger, encontravam-se alguns jovens “com picos de inteligência e linguagem desenvolvida” que hoje seriam classificados como tendo o Síndrome de Asperger. Em 1976 Lorna Wing e Judith Gould identificaram a tríade de incapacidades (triad of impairments) que ainda hoje proporciona uma referência para os atuais critérios de diagnóstico, nomeadamente em manuais como o Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (American Psychiatric Association, 2013) e o International Classification of Diseases World Health Organisation (CID-10, 2016). Até 2013, nas anteriores classificações, eram considerados os três grupos de critérios para diagnóstico clínico, presentes na tríade: Perturbações na comunicação; Perturbações na interação social recíproca; Interesses restritos e comportamentos repetitivos. Depois de 2013, “Os sintomas causam perturbações clinicamente significativas nas áreas social, ocupacional ou em outras áreas importantes do funcionamento corrente” (American Psychiatric Association, 2013). Os indivíduos anteriormente classificados com Perturbação Autista, Perturbação de Asperger ou Perturbação Global do Desenvolvimento passaram a ser diagnosticados como tendo Perturbação do Espectro do Autismo (PEA). A expressão clínica da PEA varia bastante, não só de pessoa para pessoa mas também em cada indivíduo ao longo do ciclo de vida. As comorbilidades, condições associadas ao autismo ou doenças, também influenciam o comportamento do indivíduo com PEA.

Atualmente não se conhece cura para o autismo, nem nenhum medicamento específico. Contudo, um diagnóstico precoce, exame médico completo da criança, avaliação por uma equipa multidisciplinar com testes específicos para avaliação cognitiva, da linguagem e dos comportamentos, permitem estabelecer um plano individual de intervenção. O plano permite iniciar e implementar uma intervenção precoce com estimulação das competências sociais e comunicativas. Não há terapias únicas e infalíveis. Os programas, baseados na evidência científica, devem ter cinco características: individualização, estrutura, frequência, generalização e participação familiar. Contar com a relação pais e filhos é indispensável para obter sucesso.

Não há marcador biológico específico para identificar o autismo. A PEA é identificada através dos comportamentos clinicamente observáveis. É uma perturbação complexa do desenvolvimento que afeta mais os rapazes do que as raparigas 1/4 a 1/15,7 (Fombonne, Elsabbagh, Divan, Koh, Kim, Kauchali, & Marcín, 2005). Segundo Judith Gould (The Lorna Wing Centre for Autism, 2014), as raparigas são diagnosticadas mais tarde pois conseguem “mascarar os sintomas” por terem maiores competências sociais.

O autismo é descrito como uma perturbação do espectro devido à sua amplitude na intensidade da condição bem como as dificuldades de aprendizagem associadas que podem acompanhar a perturbação. O termo genérico Perturbação do Espectro do Autismo inclui uma vasta amplitude de jovens que têm dificuldades de aprendizagem severas e capacidades relacionais e de comunicação limitadas até jovens que são cognitivamente capazes e têm boa aptidão verbal, tais como os considerados como tendo síndrome de Asperger (Jordan, 2002).

Atualmente o desemprego representa um problema significativo para a maioria dos jovens e adultos do nosso país. Segundo as últimas estimativas do Eurostat, a taxa de desemprego apresenta um valor de 16% sendo que apenas 44% da população com deficiência moderada está empregada, excluindo da estatística as pessoas com dificuldades severas (Eurostat, 2016). Alcançar e manter um emprego pode ser um desafio maior para os adolescentes e adultos com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) devido aos desafios únicos que os sintomas representam quando preparam a vida para o mercado de trabalho. De facto, a PEA pode limitar significativamente a capacidade da pessoa na realização de atividades e participação na sociedade assim como as suas concretizações educacionais, sociais como, por exemplo, oportunidades de trabalho. Contudo, o maior obstáculo detém-se com o estigma e discriminação que as pessoas com PEA são confrontadas na procura do seu lugar no mercado de trabalho (Wilczynski, Trammell & Clarke, 2013).

Estudos recentes envolvendo o autismo e o mercado de trabalho demonstraram algumas estatísticas surpreendentes como, por exemplo, a improbabilidade de um adulto com PEA com maior capacidade cognitiva ser empregado de forma competitiva em comparação com outras pessoas, possivelmente devido aos poucos apoios disponíveis na comunidade (Taylor & Seltzer, 2011).

Além das dificuldades encontradas pela população com Perturbação do Espectro do Autismo na ingressão no mercado de trabalho existem também as dificuldades posteriores no que diz respeito ao envolvimento diário com o ambiente laboral, os colegas e as chefias bem como a manutenção do posto de trabalho. É importante referir que mesmo a pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo tem direito à sua individualidade e portanto terá diferentes características tanto a nível de personalidade como a nível de comorbilidades. A Perturbação do Espectro do Autismo assume um papel dificultador no processo de ingressão ao mercado de trabalho e manutenção do mesmo (Hendricks, 2010).

Algumas das características estudadas que se destacam pela dificuldade no desempenho das funções são da área da comunicação e interação social, especialmente no que diz respeito à interação com os chefes e com os colegas de trabalho. Estes obstáculos na comunicação incluem dificuldade em compreender ordens, incapacidade na leitura de mensagens subjacentes, leitura de expressões faciais bem como o tom de voz, colocar demasiadas questões e comunicar de um modo desadequado para o contexto. A incapacidade social abrange um grande leque de défices intrínsecos no alcance de interações de êxito e podem incluir competências como saber apresentar-se a preceito, dificuldades em seguir normas sociais, incapacidade na compreensão de afeto e agir de forma inapropriada com pessoas do sexo oposto. Existem também áreas do funcionamento cognitivo que podem influenciar o desempenho dos indivíduos com PEA no local de trabalho. Estas dizem respeito a dificuldades na execução de tarefas devido a défices de atenção, planeamento motor, flexibilidade de resposta e memória de trabalho (Wieren, Reid & McMahon, 2008).

A adaptação a novas rotinas de trabalho e lidar com a mudança no local de trabalho apresentam-se como um desafio para uma pessoa com PEA. Os indivíduos apresentam ainda dificuldades tanto na resolução de problemas como na organização mesmo quando apresentam valores de inteligência medianos ou superiores. As dificuldades comportamentais podem incluir birras, comportamentos agressivos, automutilação, destruição de propriedade, rituais comportamentais ou pica que podem criar uma barreira à empregabilidade. Este tipo de comportamentos cria dificuldades pelo facto de muitos indivíduos serem mal interpretados e requererem estratégias de gestão de comportamentos multifacetada. Existe por fim, mas não menos importante, a questão de indivíduos com PEA apresentarem valores elevados de stress e ansiedade no local de trabalho que podem interferir com o seu desempenho (Howlin, 2000).

5. METODOLOGIA

O projeto apresentado foi analisado através de duas vertentes de acordo com os objetivos propostos bem como com as fases do procedimento em que se enquadrou.

A primeira fase da metodologia refere-se a uma metodologia quantitativa na medida em que pretendeu traduzir em números as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas, através da utilização de técnicas estatísticas (Quivy & Van Campenhoudt, 2008). Foi criado um questionário de competências dirigido a uma população com Perturbação do Espectro do Autismo com o objetivo de avaliar as habilitações de diferentes áreas de atuação dos participantes. A partir do questionário foi possível compreender as competências sociais, escolares, profissionais e de funcionalidade dos intervenientes. Posteriormente foi criado um perfil de competências baseado nos resultados do questionário.

A segunda fase da metodologia refere-se a uma metodologia qualitativa que se apresenta como descritiva na qual as informações obtidas não são quantificadas mas os dados recolhidos são analisados e interpretados indutivamente e é-lhes atribuído um significado (Quivy & Campenhoudt, 2008). O método qualitativo utilizado foi o de entrevistas semiestruturadas. Bogdan e Biklen (2010) referem que “uma entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo”. As entrevistas foram semiestruturadas através de um guião de entrevista pré-concebido para o efeito. Foi realizada posteriormente a análise de conteúdo baseada nas respostas dadas pelos indivíduos nas entrevistas. A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que tem como objetivo obter através de procedimentos sistemáticos e objetivos da descrição do conteúdo das mensagens uma inferência dos conhecimentos relativo às variáveis deduzidas desta comunicação (Bardin, 2009).

6. AMOSTRA

A amostra selecionada para o projeto Sei Trabalhar compreende pessoas com Perturbação do Espetro do Autismo (PEA) convidadas pela Federação Portuguesa de Autismo (FPDA) e pelas suas associações filiadas: APPDA-Lisboa, APPDA-Setúbal e APPDA-Algarve.

O principal fator de inclusão para a participação no projeto especifica que sejam pessoas com Perturbação do Espetro do Autismo preferencialmente que tivessem tido experiência no mercado de trabalho nas suas diferentes dimensões (estágios, primeira experiência de emprego, voluntariado).

A amostra apresenta indivíduos com idade compreendida entre os 18 e os 30 anos, com diferentes estatutos socioeconómicos, clinicamente estáveis, equilibrados emocionalmente, cognitivamente competentes para responder às questões e relacionados com as associações filiadas.

A amostra do projeto Sei Trabalhar reuniu 13 participantes, 3 pessoas do sexo feminino e 10 pessoas do sexo masculino. Esta amostra dividiu-se por Portugal continental, tendo 5 pessoas no âmbito da APPDA Lisboa, 4 pessoas da APPDA Setúbal e 4 pessoas da APPDA Algarve.

7. PROCEDIMENTO

O presente projeto Sei Trabalhar atravessou diversas fases ao longo do seu desenvolvimento, entre elas: a seleção dos participantes; elaboração de um questionário de competências adequada à população em estudo; preenchimento dos questionários pelos participantes com o auxílio de um técnico; elaboração de um guião de entrevista; marcação de datas para a realização de entrevistas individuais com os participantes.

Realizou-se também a partilha de informação sobre o procedimento com os participantes tendo em conta a relevância da utilização de gravação áudio das entrevistas e o consentimento informado. Foram realizadas entrevistas, seguindo-se as suas transcrições e a análise dos dados recolhidos, tanto através da aplicação do questionário como através das entrevistas.

Foi elaborado um perfil de competências, um guião para empregadores de pessoas com PEA, um Modelo de Boas Práticas através de estudos de caso e por fim a análise e interpretação dos resultados. Como forma de conclusão do projeto foi realizada a disseminação do material criado através de seminários, congressos, workshops, site da FPDA e plataformas da FPDA e as redes sociais. O procedimento será explicado de forma detalhada de seguida:

Foi tida em consideração a satisfação de alguns requisitos para a seleção dos participantes, nomeadamente pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo, maiores de idade, preferencialmente que tivessem tido experiência no mercado de trabalho nas suas diferentes dimensões (estágios, primeira experiência de emprego, voluntariado) e que estivessem ligados às associações filiadas na Federação Portuguesa de Autismo.

Após a seleção dos participantes, foi construído um questionário de competências (ANEXO A) adequada à população em estudo tendo em conta a área social, escolar, profissional e de funcionalidade. A elaboração do questionário teve por base pesquisa bibliográfica bem como a experiência da Federação com esta população e este tema. Os questionários foram enviados aos participantes do projeto através de correio eletrónico, sendo preenchidos com o auxílio de um técnico para esclarecimento de potenciais dúvidas. Posteriormente prosseguiu-se com a recolha dos questionários para análise quantitativa dos dados.

Foram marcadas as datas para a realização de entrevistas individuais com os participantes. Para o efeito foi criado um guião de entrevista semiestruturada como auxiliar de referência para os entrevistadores. No início da realização das entrevistas foi partilhada informação de relevância com os participantes sobre o tempo da entrevista (30 a 45 minutos), a utilização de um gravador de áudio digital e a passagem do consentimento informado (ANEXO D). As entrevistas foram realizadas nas respetivas instalações das associações filiadas com a autorização dos membros da direção (APPDA-Lisboa, APPDA-Setúbal, APPDA-Algarve). Terminada a fase de recolha de informação adjacente foram realizadas as transcrições das entrevistas gravadas de modo a potenciar a análise de conteúdo.

Foi executada a análise de conteúdo qualitativa para complementar a análise quantitativa anteriormente realizada. Através das análises efetuadas foi elaborado um perfil de competências (ANEXO B) adaptado a cada participante, foi também criado um guião para empregadores de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo. Por fim foi realizado um modelo de boas práticas baseada nos três estudos de caso de participantes do projeto (ANEXO C).

Após a recolha de toda a informação, através do questionário e das entrevistas e suas posteriores análises, foi executada a análise e interpretação dos resultados e como forma de conclusão do projeto Sei Trabalhar prosseguiu-se à sua disseminação através do seminário intitulado “Sei Trabalhar”, realizado no dia 17 de Novembro de 2016 (ANEXO E) e de workshops. Ainda como forma de disseminação foi utilizada o site da Federação Portuguesa de Autismo através das suas plataformas: Autismo e Trabalho e Plataforma Inclusão bem como as redes sociais.

8. PRODUTOS DO PROJETO

8.1 Questionário Sei Trabalhar

Realizada a revisão de literatura sobre questionários de competências, foi construído o questionário Sei Trabalhar. Este questionário foi elaborado com o objetivo de recolher dados quantitativos referentes às aptidões em diferentes áreas dos participantes, relacionadas com o trabalho.

O questionário Sei Trabalhar consiste nas seguintes áreas:

- Dados de Identificação;
- Habilitações Literárias;
- Competências Escolares;
- Experiência Profissional;
- Escolha de trabalho;
- Competências Informáticas;
- Competências Administrativas;
- Competências Pessoais;
- Competências Sociais/Interpessoais.

8.2 Balanço/Perfil de Competências

O balanço/perfil de competências foi elaborado de forma a adequar o processo de complementaridade entre os requisitos da empresa que contrata e as competências específicas do candidato, colmatando as exigências de ambos.

O perfil de competências abrange os seguintes tópicos importantes:

- Dados Pessoais;
- Experiência Profissional;
- Competências Escolares;
- Competências Informáticas;
- Competências Administrativas;
- Competências Pessoais;
- Competências Sociais;
- Características de Trabalho.

8.3 Guião para Empregadores de Pessoas com PEA

O guião foi elaborado através de entrevistas realizadas com os participantes do projeto Sei Trabalhar, INR, I.P. 2016, sendo desta forma realizado e ilustrado por pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo.

O texto apresenta-se em discurso direto dos participantes no qual descrevem o que consideram significativo para o seu bem-estar no local de trabalho.

Dentro do guião apresentado são abordados temas como:

1. Não Discriminar: “Os chefes têm que aprender a não discriminar. Não somos diferentes, não somos deficientes, queremos ser tratados de igual para igual, sem tratamento especial.”
2. Ter algum conhecimento sobre Autismo: “O chefe devia ter algum conhecimento de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo. Não tem de ser um conhecimento muito profundo mas algumas noções para saber que essas pessoas são iguais às outras e que têm pequenas limitações na sua mente que não lhes permitem fazer as coisas ao mesmo ritmo ou com a mesma destreza que as outras pessoas.”
3. Reconhecer a individualização: “Quando me tratam de uma forma específica eu sinto-me mais confortável e penso que isso é positivo. Percebo que eles têm regras a cumprir mas partem do pressuposto de que são todos iguais ali não é o ponto de vista mais acentuado em todas as situações. É isso que eu tenho a dizer.”
4. Conhecer previamente o local de trabalho: “Eu antes já conheci as pessoas, já conheci o meu futuro chefe de equipa, voltei a falar com o senior manager da empresa e foi uma coisa impecável.”
5. Ter formação por um colega ou antigo funcionário: “Foi importante ter formação pelo funcionário anterior a mim, ele esteve a dar-me formação e até fizemos um guia em conjunto a explicar os passos necessários.”
6. Saber aceitar opiniões: “Um chefe é uma pessoa responsável e não é nascer para ser chefe, que eu acho que ninguém nasce para ser chefe mas é preciso que seja uma pessoa que saiba unir e saiba manter um ambiente bom.”
7. Ser um bom líder: “Como ele é o chefe, ele tem de saber como liderar as suas tropas”; “O chefe deve ser simpático com os seus trabalhadores (...) também uma pessoa, como é que se diz, com espírito de liderança.”
8. As ordens devem ser claras e se possível práticas: “Devem conseguir ser pró-ativos na ajuda, na ajuda prática quando tem a ver com atividades que envolvam ação e não apenas palavras.”
9. Dar tempo para a mudança da função: “Pode ser uma coisa para a qual não esteja nada preparado e se assim for preciso de um bocadinho mais de tempo para a aprendizagem, para me adaptar a essa nova coisa que pode surgir.”
10. Uma tarefa de cada vez: “Uma coisa de cada vez porque se me pedirem para fazer duas tarefas na mesma vez, duas ou mais, não me sinto muito confortável porque posso não saber qual é que é mais prioritária e se for uma de cada vez eu tenho uma tarefa concluída e passo para a próxima.”
11. Elogiar e agradecer: “Por vezes, eu fico a pensar que só fiz o meu trabalho. Mas pessoas pelo facto de me agradecerem já me faz sentir bem, que contribuí para alguma coisa”; “O elogio é um incentivo, ajuda a aperceber-me que consigo fazer tal tarefa.”
12. Não criar stress ou pressão: “Sinto o coração a bater, sinto que alguma coisa pode-se desmoronar se eu não tiver com cuidado e a partir daí sinto uma pequena ansiedade dentro de mim”; “Eu não explico mas interiormente parece que entro em conflito, fico pressionado.”
13. Não haver barulho: “Muito barulho não convém porque pode desconcentrar, às vezes eu quero falar com os meus colegas à distância e não posso porque o barulho interfere.”
14. Ter um bom ambiente com os colegas: “É muito importante manter um bom ambiente porque se as pessoas não tiverem, se houver uma pessoa que não esteja assim tão motivada aquilo é como diz o outro é uma cereja podre apodrece as outras todas”; “O que eu esperava que os meus colegas fossem eram pessoas compreensivas, simpáticas e felizmente foi isso que aconteceu.”

9. MODELO DE BOAS-PRÁTICAS

O Modelo de Boas Práticas foi organizado de forma a divulgar uma configuração diferente na abordagem das aptidões de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo e a sua inclusão no mercado de trabalho.

O Modelo estará disponível no site da FPDA-Federação Portuguesa de Autismo englobando os seguintes tópicos essenciais:

- Título;
- Nome da Instituição Empregadora;
- Endereço;
- Contactos;
- Breve caracterização da instituição/empresa;
- Necessidade de estabelecimento de parcerias;
- Nome da pessoa com PEA;
- Idade;
- Área Profissional;
- Breve descrição do trabalho desempenhado;
- Competências e interesses da pessoa com PEA à Perfil de Competências criado;
- Corresponder as competências com as necessidades da empresa ou organização;
- Disseminação de Boas Práticas
- Follow up.

9.1 Plano Individual de Intervenção

Incluído no modelo de boas práticas encontra-se o plano individual de intervenção no qual se pretende individualizar as características específicas de cada candidato a emprego, promovendo a inclusão e um acompanhamento individualizado. Este plano pode e deve ser adaptado a cada cultura organizacional das empresas interessadas. O plano individual de intervenção é constituído pelos seguintes tópicos:

- Conhecer o local e possíveis trajetos;
- Apresentação à equipa;
- Escolha de um mediador;
- Formação;
- Socialização;
- Acompanhamento, Apoio e Monitorização;
- Avaliação.

9.2 Inclusão de 3 jovens no mercado de trabalho através da aplicação do modelo de boas práticas

Caso 1: MODELO DE BOAS PRÁTICAS

1. Título

Modelo Sei Trabalhar

2. Nome da instituição empregadora

FPDA – Federação Portuguesa de Autismo

3. Endereço

Rua José Luís Garcia Rodrigues, Bairro do Alto da Ajuda 1300-565 Lisboa

4. Contatos

Telefone/Telemóvel: 213 630 040

Fax: 213 616 259

E-mail: fpda@fpda.pt

5. Breve caracterização da instituição/empresa

A FPDA-Federação Portuguesa de Autismo é uma ONG sem fins lucrativos registada sob a lei Portuguesa que inclui doze ONGs em todo o país (APPDAs – Associações Portuguesas para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo, APSA – Associação Portuguesa do Síndrome de Asperger e Centro ABCReal Portugal). Fundada em 2003 substituiu uma ONG nacional que tinha sido fundada em 1971 em Lisboa. As associações membros da FPDA são ONGs independentes sem fins lucrativos, mas trabalham em conjunto para projetos, campanhas e outras atividades. Os seus objetivos, valores e princípios são a inclusão, a não-discriminação, a solidariedade, representatividade, união e parceria. A federação apoia cerca de três mil pessoas com PEA e as suas famílias, aconselhando e promovendo serviços especializados. A Federação Portuguesa de Autismo promove e apoia as iniciativas dos seus membros e ajuda a implementar novas organizações. Tem como missão representar os seus membros junto das organizações públicas e privadas, portuguesas ou estrangeiras que têm os mesmos fins e a defesa incondicional dos direitos das pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo e das pessoas com elas significativamente envolvidas.

6. Necessidade de estabelecimento de parcerias (Parcerias com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com PEA na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho)

As parcerias tornam-se uma mais-valia tanto para as pessoas com PEA como para as organizações recetivas a empregar.

No caso apresentado foi através de contactos com o IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7. Nome da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo

A.A.

8. Idade

28 Anos

9. Área profissional

Design Gráfico, Tecnologias de Informação e Comunicação, Oficina Gráfica, Desenho e Comunicação Visual.

10. Breve descrição do trabalho desempenhado

Categoria profissional de Operador de computador de 2ª. Apoio logístico à secretaria, colaboração nas ilustrações de projetos e folhetos de divulgação, opera e controla o computador através do seu órgão principal

11. Competências e interesses da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo (Utilizar perfil de competências desenvolvido)

- **Experiência profissional**
Situação atual: Empregado
Local: Federação Portuguesa de Autismo
Funções: Informática, apoio logístico entre outros.
- **Competências escolares**
Habilitações Literárias: 12º Ano
Competência na leitura e interpretação de textos;
Competência na realização de textos escritos;
Competência na expressão de ideias ou opiniões em texto escrito;
Competências de cálculo (contas, custos/lucros)
Competência no registo de dados numéricos.
- **Competências informáticas**
Conhecimentos de informática na perspetiva de utilizador;
Conhecimentos de Word;
Conhecimentos de Excel;
Conhecimentos de Power Point;
Competência na realização de pesquisa através da internet.
- **Competências administrativas**
Capacidade de organização de dossiers e documentação;
Conhecimentos de utilização de fotocopiadoras;
Capacidade no arquivo de documentação;
Capacidade de envio de correspondência eletrónica.
- **Competências pessoais**
Capacidade de estabelecimento de metas e objetivos;
Abertura a novas ideias;
Interesse na aprendizagem de tarefas;
Persistência no desempenho das funções;
Pontualidade;
Empenho no meio de trabalho;
Capacidade de tomada de decisão.
- **Competências sociais**
Capacidade de escuta;
Capacidade de transmissão de conhecimentos;
Capacidade de expressão de opiniões;
Capacidade na apresentação de projetos ou ideias;
Capacidade de partilha de tarefas e responsabilidades;
Capacidade de pedir ajuda.
- **Características de trabalho**
Áreas de preferência:
Informática;
Artes plásticas;
Teatro;
Locais de preferência:
Escritório.

12. Corresponder as competências da pessoa com PEA com as necessidades da empresa ou organização (Avaliar as necessidades da empresa, correspondendo as mesmas com as capacidades apresentadas pelo candidato ao desempenho das funções)

A FPDA procurava um informático com capacidades para desempenhar apoio logístico ao nível da web para além de apoio no secretariado (uso de fotocopiadoras, organização e classificação de documentos...). Era também importante para a federação a colaboração ao nível criativo para o desenvolvimento de projetos, fator conseguido através da realização de ilustrações para manuais e outros instrumentos.

13. Criação de um Plano Individual de Intervenção por parte da organização (Sendo este um plano individual reforça-se a importância de ser adaptado a cada indivíduo segundo as suas necessidades)

- **Conhecer o local e possíveis trajetos**

No caso apresentado o facto de ter existido uma visita prévia no início do exercício das funções foi imprescindível para a inclusão. A aprendizagem e preparação das trajetórias para o local de trabalho contribuíram para o bem-estar do funcionário.

- **Apresentação à equipa**

O funcionário foi apresentado à equipa e a própria equipa foi-lhe apresentada, com o objetivo de criar uma dinâmica integrativa entre todos no local de trabalho. (Este ponto deve ser considerado dentro da dinâmica da própria organização sendo que o objetivo principal será sempre a integração por parte da equipa do novo funcionário).

- **Escolha de um mediador**

É importante a escolha de um membro da equipa que tenha um papel de mediador, a diferentes níveis, mas sempre com o intuito de acompanhar e auxiliar no desenvolvimento das capacidades da pessoa com PEA. Deve-se ter em atenção que o mediador pode ser atribuído pela organização ou obter esse mesmo papel de forma natural, através da empatia entre pares.

No caso apresentado o papel de mediador acabou por ser desempenhado por diferentes membros da equipa, apresentando diferentes formas segundo o perfil de cada membro.

- **Formação**

Dentro do caso apresentado, a formação inicial foi dada pelo antigo funcionário responsável pelas funções desempenhadas pelo presente funcionário. Um ponto importante foi a criação conjunta de um manual exemplificativo das funções e possíveis problemáticas encontradas (Peer Teaching). Posteriormente o funcionário recebeu formação contínua por parte dos colegas de equipa bem como da própria chefia, sempre de acordo com as necessidades da organização.

- **Socialização**

No caso apresentado a socialização e o bom ambiente no local de trabalho e fora dele demonstraram-se cruciais para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, tendo também uma contribuição para a união da equipa e posterior aumento do rendimento de trabalho.

- **Acompanhamento, apoio e monitorização**

Ao longo do desenvolvimento do trabalho da pessoa com PEA é importante o acompanhamento, apoio e monitorização das funções com um cariz diário. Este fator contribui não só para a consolidação da integração no local de trabalho mas também para o desenvolvimento de competências. No caso apresentado, este acompanhamento, apoio e monitorização é constante e diário.

- **Avaliação**

A avaliação deve ser realizada de duas formas através de autoavaliação e de avaliação por parte da equipa e chefia. Primeiramente foi pedida uma autoavaliação por parte do funcionário na qual ele descreveu sentir-se ambientado, sentir-se mais social e descontraído e principalmente mais capaz na realização de funções predefinidas bem como na atribuição de novas funções. Posteriormente foi realizada a avaliação por parte da equipa e chefia que correspondeu em todos os pontos com a autoavaliação efetuada pelo funcionário.

14. Disseminação de boas práticas

É importante a disseminação de boas práticas realizada dentro das organizações e empresas com o objetivo de proporcionar uma oportunidade de crescimento dentro de novas instituições e uma maior abertura por parte destas entidades à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com PEA. No caso apresentado o modelo de boas práticas será disseminado através do site da organização, das suas plataformas (Autismo e trabalho e Plataforma inclusão) bem como de eventos como seminários, congressos, workshops, entre outros.

15. Follow up

É necessário que exista um follow up dos casos para que seja possível realizar ajustes adaptados à pessoa com PEA, o guião criado pela FPDA intitulado “Guião para empregadores de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA)” aponta para conselhos destinados a empregadores de pessoas com PEA. Este guião foi totalmente concebido e ilustrado pelas pessoas com PEA implicadas no projeto. Os vários instrumentos criados através deste pequeno projeto de investigação poderão ser aproveitados, reformulados ou completados na sequência dos vários exemplos de boas práticas que estarão disponíveis nas plataformas.

Caso 2: MODELO DE BOAS PRÁTICAS

1. Título

Modelo Sei Trabalhar

2. Nome da instituição empregadora

Câmara Municipal de Oeiras

3. Endereço

Largo Marquês Pombal, 2784-501 Oeiras

4. Contatos

Telefone/Telemóvel: 21 440 8300

Fax: 21 440 87 12

E-mail: geral@cm-oeiras.pt

5. Breve caracterização da instituição/empresa

A Câmara Municipal de Oeiras tem como missão exceder as expectativas dos nossos cidadãos/municípios, mediante políticas públicas inovadoras, de sustentabilidade territorial, ambiental e de desenvolvimento social integrado, apostando no conhecimento, nas novas tecnologias de informação e comunicação e na qualidade da prestação dos serviços, garantindo a excelência de vida em Oeiras. O município de Oeiras orienta a sua ação no sentido de transformar o concelho num centro de excelência no âmbito do serviço público, tendo por referência, as melhores práticas e a criteriosa aplicação dos recursos disponíveis, para assim poder garantir a satisfação plena das necessidades, expectativas e aspirações dos cidadãos/municípios. Os valores adotados pelo município de Oeiras contemplam: a) Valor para o cidadão/município; b) Inovação e excelência no serviço; c) Responsabilidade social e ambiental; d) Integridade, conduzindo todas as atividades pelos mais elevados padrões éticos; e) Valorização profissional e realização pessoal dos colaboradores do município. Os seus princípios e compromissos organizacionais são: a) Da gestão pública municipal; b) Da aproximação da administração ao cidadão/município; c) Do desenvolvimento do conhecimento e das competências dos recursos humanos municipais; d) Da qualidade e inovação; e) Do rigor e responsabilização; f) Do planeamento e programação; g) Da gestão financeira e patrimonial; h) Do controlo interno; i) Dos instrumentos de gestão; j) Da cooperação e desenvolvimento de relações de parceria; l) Direção, superintendência e coordenação; m) Desconcentração de decisões.

6. Necessidade de estabelecimento de parcerias (Parcerias com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com PEA na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho)

As parcerias tornam-se uma mais-valia tanto para as pessoas com PEA como para as organizações recetivas a empregar.

No caso apresentado as parcerias estabelecidas pela Câmara Municipal de Oeiras, promotoras de emprego são: a EURES – Portal Europeu da Mobilidade Profissional; BEP – Bolsa de Emprego Público; Eurocid; Portal Europeu da Juventude; Portal da Juventude; Comissão Europeia; IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.

7. Nome da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo

M.C.

8. Idade

36 Anos

9. Área profissional

Estágio comunitário com crianças desfavorecidas em um bairro social da zona de Oeiras e estágio na função pública no município de Oeiras.

10. Breve descrição do trabalho desempenhado

Auxiliar de ação educativa. No contexto escolar, assegura a ligação entre os diversos elementos (alunos, professores, pessoal administrativo, visitantes, etc). Garante, assim, o funcionamento da instituição, tendo ainda responsabilidades em termos de organização, higiene e limpeza. Tem a seu cargo a guarda dos espaços e a vigilância e acompanhamento dos alunos.

11. Competências e interesses da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo (Utilizar perfil de competências desenvolvido)

- **Experiência profissional**

Situação atual: Desempregado.

Outras experiências:

Estágio comunitário com crianças em um bairro social da zona de Oeiras;

Estágio na função pública.

Funções: Auxílio no acompanhamento de crianças e jovens, organização de material, entre outros.

- **Competências escolares**

Habilitações Literárias: 9º Ano

Competência na leitura e interpretação de textos;

Competência na realização de textos escritos;

Competências de cálculo;

Competência no registo de dados numéricos.

- **Competências informáticas**

Conhecimentos de informática na perspectiva de utilizador;

Conhecimentos de Word;

Conhecimentos de Excel;

Competência na realização de pesquisa através da internet.

- **Competências administrativas**

Conhecimentos de utilização de fotocopiadoras;

Capacidade de classificação de documentos;

Capacidade de envio de correspondência eletrônica e por correio.

- **Competências pessoais**

Capacidade de estabelecimento de metas e objetivos;

Abertura a novas ideias;

Interesse na aprendizagem de tarefas;

Persistência no desempenho das funções;

Pontualidade;

Autoconfiança;

Capacidade de tomada de decisão.

- **Competências sociais**

Capacidade de escuta;

Capacidade de transmissão de conhecimentos;

Capacidade de partilha de tarefas e responsabilidades;

Capacidade de pedir ajuda.

- **Características de trabalho**

Áreas de preferência:

Informática;

Teatro;

Locais de preferência:

Trabalho relacionado com animais;

Informática;

Artes plásticas;

Teatro;

Fotografia.

12. Corresponder as competências da pessoa com PEA com as necessidades da empresa ou organização
(Avaliar as necessidades da empresa, correspondendo as mesmas com as capacidades apresentadas pelo candidato ao desempenho das funções)

A Câmara Municipal de Oeiras procurava um auxiliar de ação educativa pelo que foi aberto um concurso público. A CMO procurava alguém que auxiliasse uma das escolas do concelho para que em contexto escolar assegurar a ligação entre os diversos elementos da escola (como alunos, professores, técnicos) entre outras funções necessárias. O Manuel já tinha experiência em estágios com a Câmara, inclusive um último estágio ligado ao IEFEP cujo objetivo era a inclusão social no mercado de trabalho. Tendo o Manuel as diversas capacidades e aptidões para a função requerida pelo concurso público, inscreveu-se ficando empregue sem necessidade de recorrer a medidas específicas de inclusão.

13. Criação de um Plano Individual de Intervenção por parte da organização (Sendo este um plano individual reforça-se a importância de ser adaptado a cada indivíduo segundo as suas necessidades)

- **Conhecer o local e possíveis trajetos**

Para além destas características necessárias ao desempenho das funções o Manuel frequentou a escola na qual foi destacado para trabalhar o que o interessou bastante pelo seu conhecimento abrangente da mesma. Portanto no caso apresentado o Manuel já conhecia aprofundadamente a comunidade bem como o local específico (a escola) e os trajetos necessários.

- **Apresentação à equipa**

No caso em questão, devido aos estágios anteriores bem como ao facto de ter frequentado aquela escola enquanto criança, já existia um conhecimento geral da equipa com quem ficou a trabalhar. (Este ponto deve ser considerado dentro da dinâmica da própria organização sendo que o objetivo principal será sempre a integração por parte da equipa do novo funcionário).

- **Escolha de um mediador**

É importante a escolha de um membro da equipa que tenha um papel de mediador, a diferentes níveis, mas sempre com o intuito de acompanhar e auxiliar no desenvolvimento das capacidades da pessoa com PEA. Deve-se ter em atenção que o mediador pode ser atribuído pela organização ou obter esse mesmo papel de forma natural, através da empatia entre pares.

No caso apresentado o papel de mediador foi desempenhado pelo Diretor da escola que foi deste modo determinante para a inclusão do Manuel no local de trabalho e na equipa, bem como posterior desempenho eficiente das suas funções.

- **Formação**

Dentro do caso apresentado não existiu uma formação inicial, existindo no entanto uma formação contínua na medida em que os próprios colegas auxiliam na passagem de funções.

- **Socialização**

No caso apresentado a socialização e o bom ambiente no local de trabalho e fora dele demonstrou-se crucial para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, tendo também uma contribuição para a união da equipa e posterior aumento do rendimento de trabalho.

- **Acompanhamento, apoio e monitorização**

Ao longo do desenvolvimento do trabalho da pessoa com PEA é importante o acompanhamento, apoio e monitorização das funções com um cariz diário. Este fator contribui não só para a consolidação da integração no local de trabalho mas também para o desenvolvimento de competências. No caso apresentado, este acompanhamento, apoio e monitorização é constante e diário.

- **Avaliação**

A avaliação deve ser realizada de duas formas através de autoavaliação e de avaliação por parte da equipa e chefia. Não existindo neste caso concreto uma avaliação física através do discurso do funcionário é possível verificar a satisfação a diferentes níveis o que significa que a sua autoavaliação neste momento é bastante positiva. Através do contacto com os responsáveis é também possível constatar a satisfação com o desempenho do Manuel o que constitui uma avaliação positiva por parte da entidade. É ainda de salientar que neste caso em concreto o processo encontra-se ainda na primeira fase e portanto será necessário voltar a analisá-lo posteriormente.

14. Disseminação de boas práticas

É importante a disseminação de boas práticas realizadas dentro das organizações e empresas com o objetivo de proporcionar uma oportunidade de crescimento dentro de novas instituições e uma maior abertura por parte destas entidades à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com PEA. No caso apresentado o modelo de boas práticas foi disseminado através do site da FPDA- Federação Portuguesa de Autismo nomeadamente das suas plataformas (Autismo e trabalho e Plataforma inclusão) bem como de eventos como o seminário Sei Trabalhar realizado no dia 17 de Novembro. Será ainda disseminado através de congressos, workshops, entre outros.

15. Follow up

É necessário que exista um follow up dos casos para que seja possível realizar ajustes adaptados à pessoa com PEA. O guião criado pela FPDA intitulado “Guião para empregadores de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA)” aponta para conselhos destinados a empregadores de pessoas com PEA. Este guião foi totalmente concebido e ilustrado pelas pessoas com PEA implicadas no projeto. Os vários instrumentos criados através deste pequeno projeto de investigação poderão ser aproveitados, reformulados ou completados na sequência dos vários exemplos de boas práticas que estarão disponíveis nas plataformas.

Caso 3: MODELO DE BOAS PRÁTICAS

1. Título

Modelo Sei Trabalhar

2. Nome da instituição empregadora

KPMG

3. Endereço

Edifício Monumental, Avenida Praia da Vitória

4. Contatos

Telefone/Telemóvel: 210 110 000

Fax: 210 110 121

Site oficial: www.home.kpmg.com

5. Breve caracterização da instituição/empresa

A KPMG é uma empresa líder na prestação de serviços profissionais, que incluem Auditoria, Impostos e Consultadoria de Gestão Estratégica, assessoria Financeira e em processos de Fusões e Aquisições. Integra o grupo de empresas chamadas Big Four, as quatro maiores empresas multinacionais do setor.

6. Necessidade de estabelecimento de parcerias (Parcerias com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com PEA na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho)

As parcerias tornam-se uma mais-valia tanto para as pessoas com PEA como para as organizações recetivas a empregar. No caso apresentado, e sendo uma empresa multinacional integra uma vasta rede de parcerias com as mais diversas empresas.

7. Nome da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo

R.N.

8. Idade

24 Anos

9. Área profissional

IT Advisor da equipa de suporte.

10. Breve descrição do trabalho desempenhado

Resolução de problemas dos utilizadores em termos aplicativos
(ex: erros de autenticação, erros de base de dados).

11. Competências e interesses da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo
(Utilizar perfil de competências desenvolvido)

- **Experiência profissional**

Situação atual: Empregado

Local: Empresa em Lisboa

Funções: Informático de Sistemas Bancários

- **Competências escolares**

Habilitações Literárias: Licenciatura

Competência na leitura e interpretação de textos;

Competência na expressão de ideias ou opiniões em texto escrito;

Competências de cálculo;

Competência na análise de dados estatísticos.

- **Competências informáticas**
Conhecimentos de informática na perspetiva de utilizador;
Conhecimentos de Word;
Conhecimentos de Excel;
Conhecimentos de Powerpoint;
Competência na realização de pesquisa através da internet;
Conhecimentos ao nível de hardware.
- **Competências administrativas**
Conhecimentos de utilização de fotocopiadoras;
Capacidade de envio de correspondência eletrônica.
- **Competências pessoais**
Capacidade de adaptação;
Capacidade de organização;
Abertura a novas ideias;
Interesse na aprendizagem de tarefas;
Persistência no desempenho das funções;
Pontualidade;
Empenho no meio de trabalho.
- **Competências sociais**
Capacidade de escuta;
Capacidade de comunicação para um grupo;
Capacidade na apresentação de projetos ou ideias;
Capacidade de partilha de tarefas e responsabilidades;
Capacidade de pedir ajuda.
- **Características de trabalho**
Áreas de preferência:
Informática;
Artes Plásticas;
Teatro;
Fotografia.
Locais de preferência:
Escritório;
Tarefas ao ar livre.

12. Corresponder as competências da pessoa com PEA com as necessidades da empresa ou organização
(Avaliar as necessidades da empresa, correspondendo as mesmas com as capacidades apresentadas pelo candidato ao desempenho das funções)

No caso apresentado o processo demonstrou-se longo mas o participante refere como um processo que valeu a pena. O contacto para correspondência das competências da pessoa com as necessidades da organização deu-se no decorrer de uma palestra (em um seminário da Federação Portuguesa de Autismo) na qual o participante teve um papel ativo o que se mostrou compensador e fulcral para o interesse por parte da empresa em contratá-lo. O participante ficou interessado na proposta demonstrando atitude e vontade de aprender.

13. Criação de um Plano Individual de Intervenção por parte da organização (Sendo este um plano individual reforça-se a importância de ser adaptado a cada individuo segundo as suas necessidades)

- **Conhecer o local e possíveis trajetos**
De certa forma a pessoa do caso apresentado já conhecia o local antes do início das suas funções por ter sido nesse mesmo local desenvolvida a primeira e segundas entrevistas.

- **Apresentação à equipa**

No caso apresentado a inclusão na equipa ocorreu de forma bastante natural, dizendo R. que em uma fase inicial se sentia muito nervoso e tímido mas que com o tempo foi entendendo o funcionamento não só da equipa em que estava inserido mas também da empresa.

- **Escolha de um mediador**

É importante a escolha de um membro da equipa que tenha um papel de mediador, a diferentes níveis, mas sempre com o intuito de acompanhar e auxiliar no desenvolvimento das capacidades da pessoa com PEA. Deve ter-se em atenção que o mediador pode ser atribuído pela organização ou obter esse mesmo papel de forma natural, através da empatia entre pares.

No presente caso a empresa divide-se em equipas e cada equipa tem um manager e um senior manager, sendo que no seu caso particular tudo se desenvolveu, como o próprio diz, de forma natural e realizado um pouco por todos os membros da equipa.

- **Formação**

No caso apresentado são realizadas constantes formações devido à necessidade de atualizações para os projeto ou novas aplicações a utilizar.

- **Socialização**

No caso em análise a pessoa refere sentir-se muito bem integrado, citando que existe na sua equipa uma regra “se tiveres dúvidas, atira para fora”, o que significa que quando sente alguma dificuldade pede ajuda a um colega de equipa. Este fator demonstra uma integração bem sucedida.

- **Acompanhamento, apoio e monitorização**

Ao longo do desenvolvimento do trabalho da pessoa com PEA é importante o acompanhamento, apoio e monitorização das funções com um cariz diário. Este fator contribui não só para a consolidação da integração no local de trabalho mas também para o desenvolvimento de competências. No caso apresentado R. diz sentir-se sempre acompanhado e apoiado. Em relação à monitorização do seu trabalho refere que sempre que conclui uma tarefa tem de ser elaborado um relatório de registo.

- **Avaliação**

A avaliação deve ser realizada de duas formas: através de autoavaliação e de avaliação por parte da equipa e chefia. No caso apresentado existiu uma avaliação inicial e esta avaliação torna-se contínua ao longo do tempo.

14. Disseminação de boas práticas

É importante a disseminação de boas práticas realizadas dentro das organizações e empresas com o objetivo de proporcionar uma oportunidade de crescimento dentro de novas instituições e uma maior abertura por parte destas entidades à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com PEA. No caso apresentado o modelo de boas práticas foi disseminado através do site da FPDA- Federação Portuguesa de Autismo nomeadamente das suas plataformas (Autismo e trabalho e Plataforma inclusão) bem como de eventos como o seminário Sei Trabalhar realizado no dia 17 de Novembro. Será ainda disseminado através de congressos, workshops, entre outros.

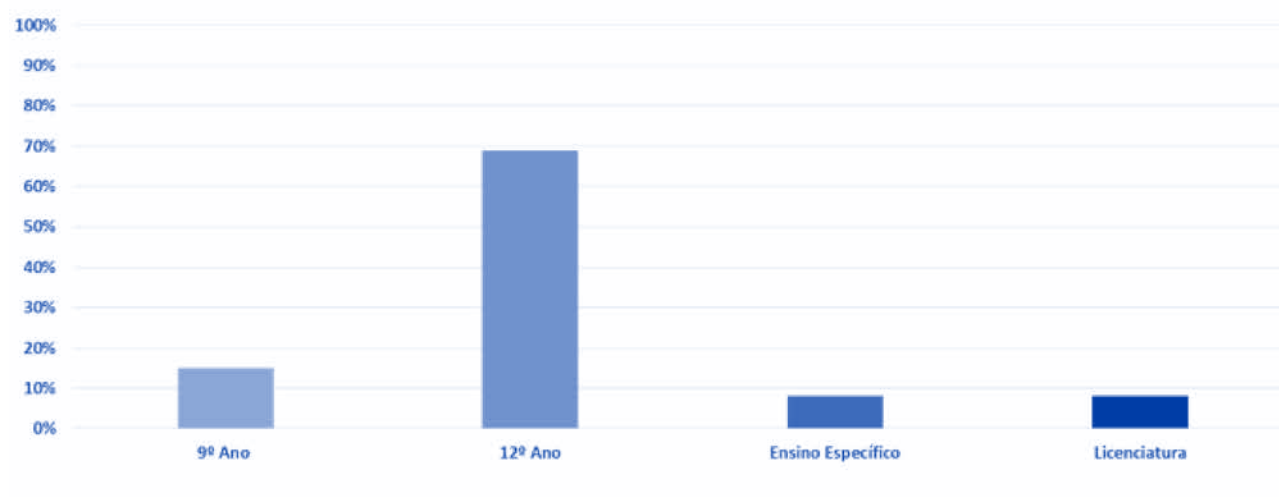
15. Follow up

É necessário que exista um follow up dos casos para que seja possível realizar ajustes adaptados à pessoa com PEA, o guião criado pela FPDA intitulado de “Guião para empregadores de pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA)” aponta para conselhos destinados a empregadores de pessoas com PEA. Este guião foi totalmente concebido e ilustrado pelas pessoas com PEA implicadas no projeto. Os vários instrumentos criados através deste pequeno projeto de investigação poderão ser aproveitados, reformulados ou completados na sequência dos vários exemplos de boas práticas que estarão disponíveis nas plataformas.

10. DISCUSSÃO DE RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS

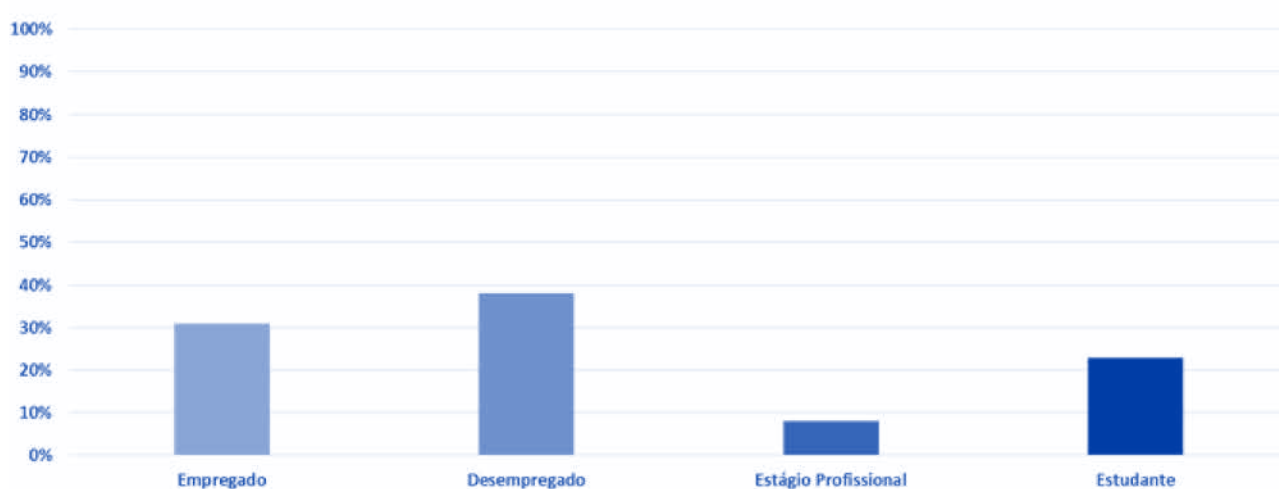
Ao longo do projeto Sei Trabalhar foi possível verificar diversos resultados através das análises quantitativa e qualitativa em diferentes áreas. Seguidamente apresentamos os resultados.

10.1 Habilitações Literárias



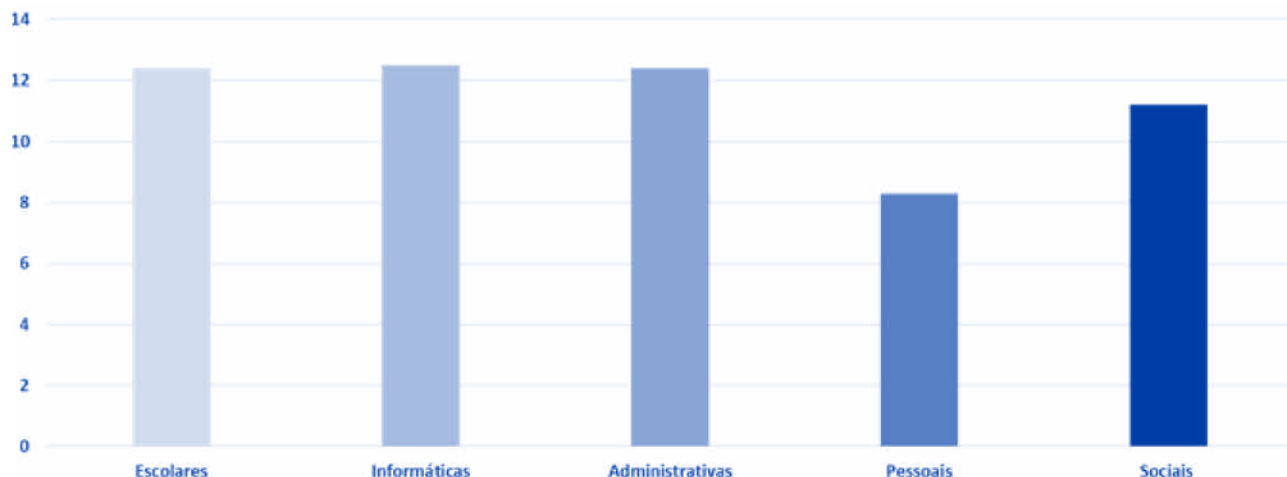
A maioria da população entrevistada possui o 12º ano de escolaridade (69%). Seguido de uma percentagem de 15% que possui o 9º ano de escolaridade. Temos ainda os valores de 8% em ensino específico e 8% tem a licenciatura.

10.2. Experiência Profissional



A maioria da população encontra-se neste momento desempregada (38%). Seguido de 31% que se encontra neste momento empregada. 23%, da população entrevistada é estudante e 8% encontra-se em estágio profissional.

10.3. Competências



Em relação às competências escolares, 92% da população entrevistada sabe ler e interpretar textos, 85% diz saber escrever textos, 46% diz conseguir resumir e relatar textos ou reuniões. 69% da população entrevistada diz saber expressar ideias ou opiniões em texto, 92% diz ter capacidade de cálculo, 54% da população entrevistada diz ser capaz de calcular custos ou lucros, 77% da população entrevistada diz saber registar dados numéricos e por fim, 54% da população entrevistada diz saber analisar dados estatísticos.

De forma geral as competências escolares dadas como mais conseguidas estão relacionadas com a leitura e a interpretação de textos bem como a capacidade de cálculo, representando cada uma o equivalente a 16%. A competência considerada mais difícil de ser conseguida foi a capacidade de resumir e relatar textos ou reuniões, representada por 8% das respostas.

Em referência às competências informáticas, a população entrevistada diz saber trabalhar com Word bem como ter capacidade para navegar na internet e fazer pesquisas. Especificamente 92 % da população entrevistada diz ter competências de informática e ser capaz de encontrar o que deseja na internet, 77% da população entrevistada diz saber trabalhar com PowerPoint, 69% diz saber trabalhar com Excel, 31% da população entrevistada diz ter conhecimento ao nível de hardware e por fim 8% da população entrevistada diz saber trabalhar com Access.

De forma geral as competências informáticas mais reconhecidas pelos participantes são a capacidade de navegar na internet e fazer pesquisas bem como a capacidade de trabalhar com Word, representadas por uma percentagem de 18% respetivamente. A competência informática menos considerada foi a capacidade de trabalhar com Access, representada pela percentagem de 1%.

Em relação às competências administrativas 77% da população entrevistada diz saber organizar dossiers, 92% diz saber utilizar uma fotocopiadora, 69% da população entrevistada diz saber atender e registar chamadas telefónicas, 77% diz saber arquivar documentos, 77% da população entrevistada diz saber organizar documentos, 69% diz saber classificar documentos enquanto 92% diz saber enviar correio eletrónico e por fim 69% da população entrevistada diz saber enviar correspondência pelos CTT-Correios de Portugal,S.A.

De forma geral, as competências mais consideradas são o saber utilizar a fotocopiadora e o saber enviar correio eletrónico, representadas respetivamente com 15% e as competências menos consideradas são o saber atender e registar chamadas telefónicas, o saber classificar documentos e o saber enviar correspondência por correio, cada um com 1%.

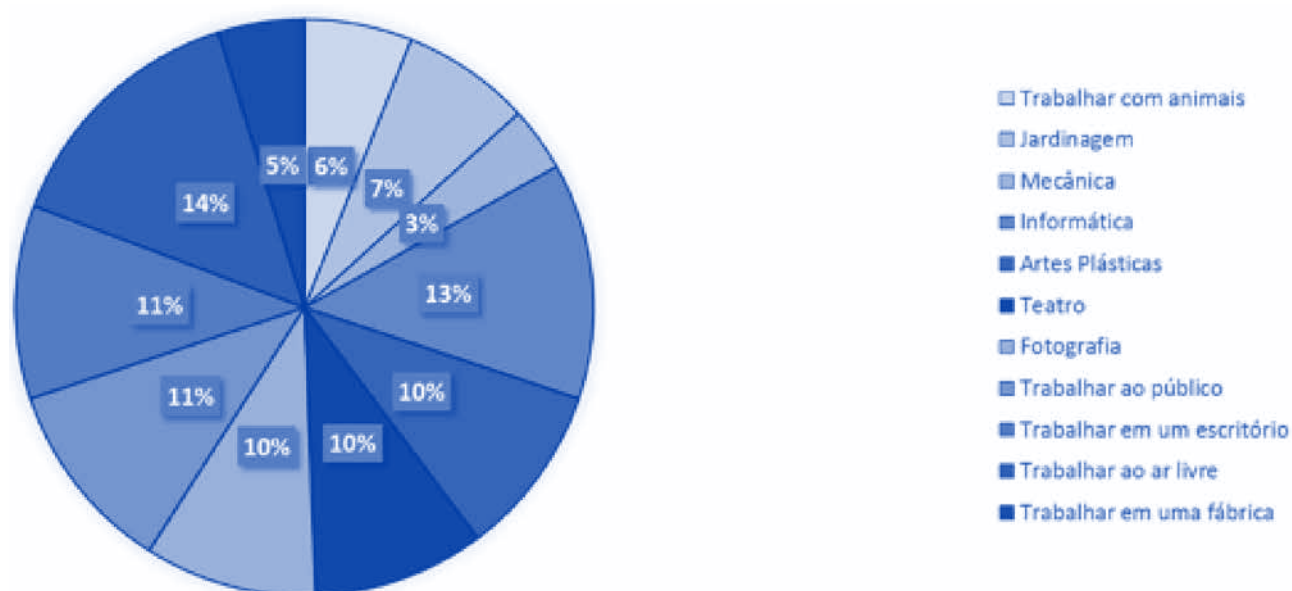
Em relação às competências pessoais 77% da população entrevistada diz ser capaz de se adaptar facilmente a coisas novas, 85% diz conseguir estabelecer metas e objetivos, 62% da população diz ser organizada, 85% diz ter abertura a novas ideias enquanto 92% da população entrevistada diz ter interesse em aprender coisas novas. Da população entrevistada 46% diz ter espírito de iniciativa, 92% diz ser persistente e não desistir, 77% da população entrevistada diz ser pontual, 92% considera-se empenhada, 69% diz ter confiança em si mesma, 77% da população diz ser capaz de tomar decisões e por fim 62% diz saber defender os seus pontos de vista.

De forma geral, as competências mais apontadas foram ter interesse em aprender coisas novas, ser persistente e ser empenhado, respetivamente com 10%. A competência menos apontada foi ter espírito de iniciativa, representada com 5%.

No que refere as competências sociais/interpessoais, a população entrevistada considera que sabe escutar os outros, 77% diz ser capaz de falar para um grupo de pessoas e 62% dos participantes diz saber ensinar. Da população participante 62% diz saber explicar o seu ponto de vista aos outros, 69% da população entrevistada diz saber apresentar um projeto ou ideias, 46% diz saber resolver conflitos entre pessoas. A população entrevistada diz ser capaz de pedir ajuda quando não sabe algo, 69% dos participantes diz ser capaz de iniciar um diálogo e por fim a população entrevistada diz ser capaz de partilhar tarefas e responsabilidades.

De forma geral, as competências mais consideradas foram o saber escutar os outros, conseguir pedir ajuda quando não sabe e saber partilhar tarefas e responsabilidades, com a percentagem representativa de 15%. A competência menos considerada foi o saber resolver conflitos entre pessoas, representada por 7%.

10.4. Área de Trabalho

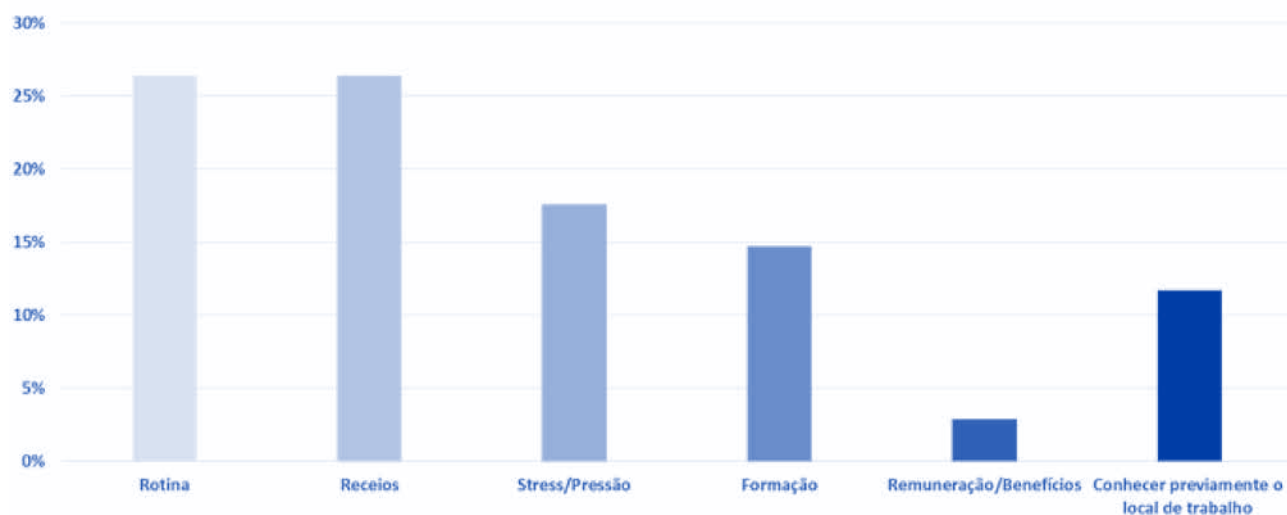


No que diz respeito à área de trabalho, 38% dos participantes diz gostar de trabalhar com animais sendo que 46% dos entrevistados diz gostar de jardinagem. Dos entrevistados 23% diz gostar de mecânica enquanto 85% prefere trabalhar na área de informática. Da população entrevistada 62% diz gostar de artes plásticas, enquanto 62% demonstrou preferência pelo teatro e 62% dos entrevistados diz gostar de fotografia. Da população entrevistada 69% dos entrevistados diz gostar de trabalhar ao público enquanto 69% diz preferir trabalhar em um escritório. Os participantes revelam que 92% diz gostar de trabalhar ao ar livre, enquanto 31% diz gostar de trabalhar em uma fábrica.

Existe uma diferença significativa nesta área referente à área de trabalho com animais, pois as raparigas tiveram valores mais altos para esta área do que os rapazes.

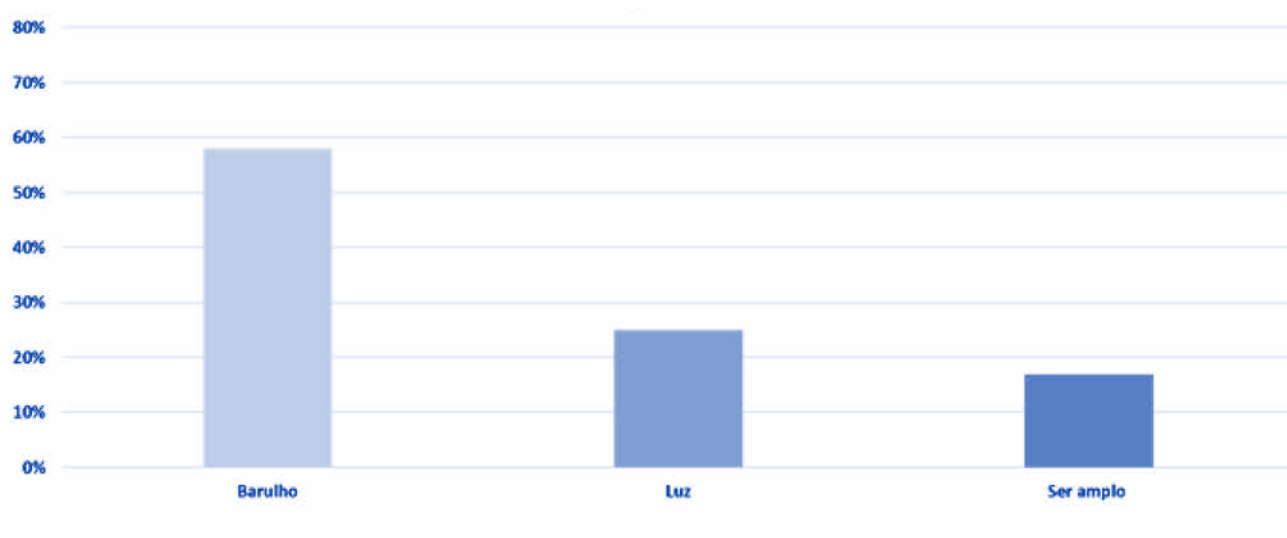
De forma geral as áreas de trabalho mais apreciadas foram trabalhar ao ar livre (14%) e informática (13%) e as áreas de trabalho menos apreciadas foram mecânica (4%) e trabalhar em uma fábrica (5%).

10.5. Ambiente de Trabalho



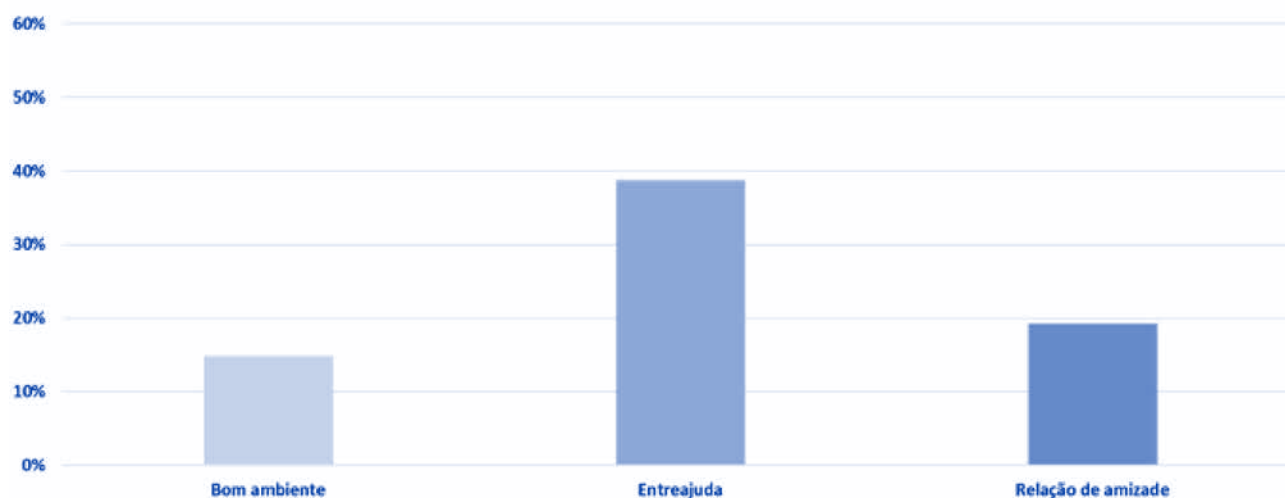
Em relação ao ambiente de trabalho, 69% da população entrevistada diz que a rotina é importante para o bem-estar no trabalho, 69% dos entrevistados demonstrou receios referentes à entrada no meio de trabalho, especificamente receios como cometer erros, serem maltratados ou a não adaptação. Dos participantes entrevistados 46% diz que o stress e pressão prejudicam gravemente o desempenho no trabalho enquanto 15% refere não lhes fazer diferença sendo que os restantes entrevistados não abordaram esta área. Da população entrevistada 38% refere a formação como importante para a sua inclusão no local de trabalho, especialmente quando dada por um colega ou ex-funcionário da mesma função e 30% da população entrevistada refere que conhecer o local de trabalho previamente ao início do exercício das funções contribui para o seu bem-estar e inclusão.

10.6. Espaço Físico



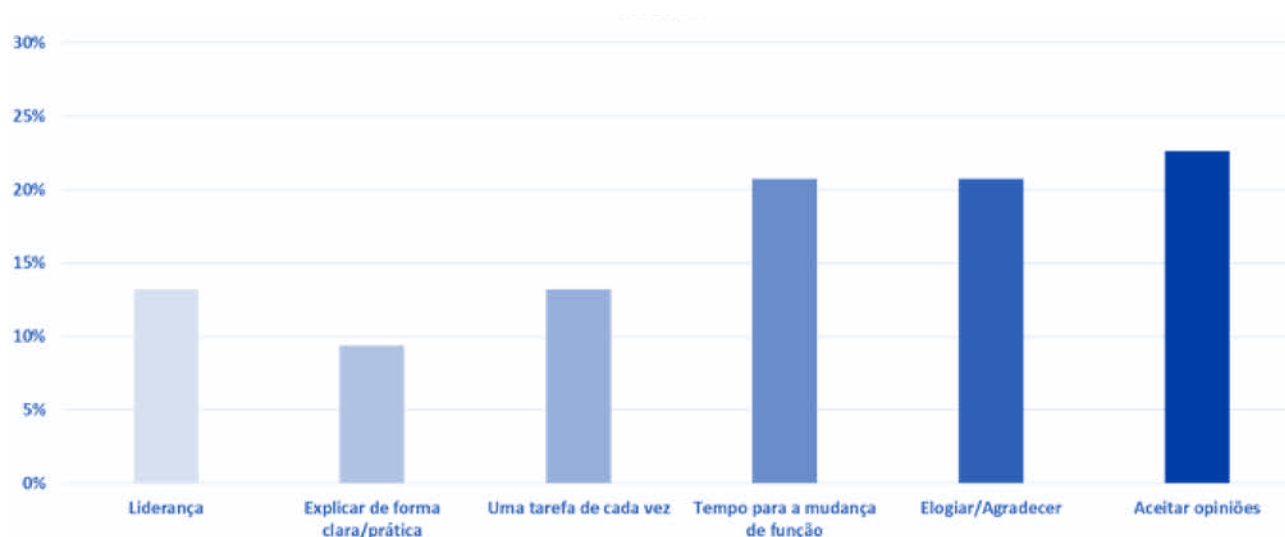
Em referência ao espaço físico 53% dos entrevistados refere que o barulho interfere no desempenho das suas funções enquanto 38% da população entrevistada refere outras características como importantes para o bem-estar no local e trabalho e desempenho de funções. Outras características consideradas relevantes para os participantes foram a luz com 23% e a amplitude do espaço com 15%.

10.7. Colegas



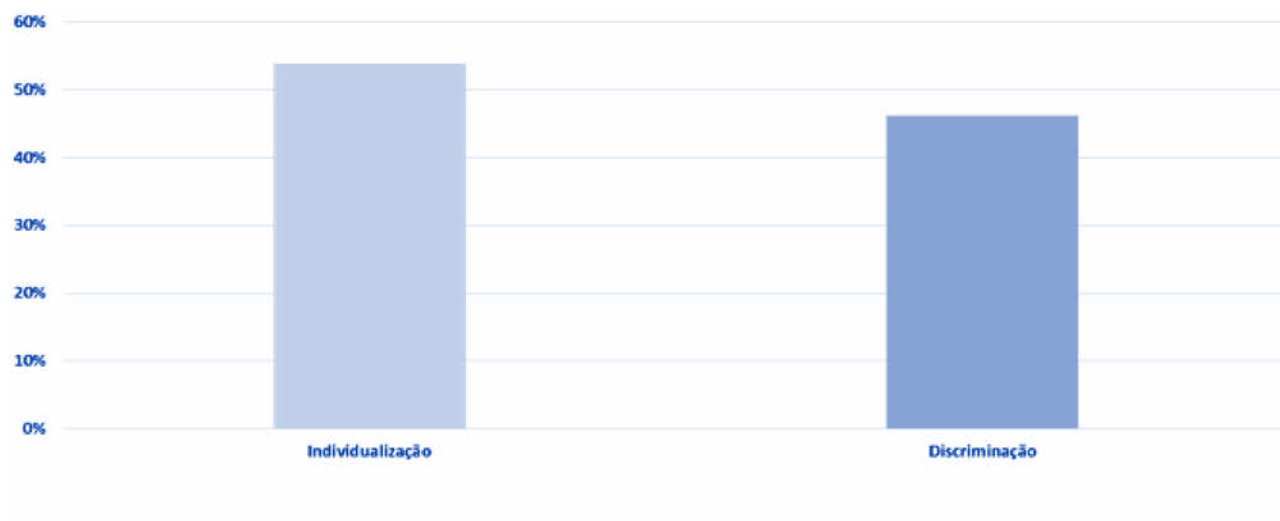
No que refere à área dos colegas todos os participantes referiram que um bom ambiente com os colegas de trabalho contribui para o bem-estar no local de trabalho bem como para a inclusão. Da população entrevistada 92% referiu a ajuda entre colegas como fator importante para o bem-estar no trabalho e 46% referiu que é possível a passagem de uma relação de colegas para uma relação de amizade ou de maior proximidade e que este fator influencia positivamente a sua adaptação e bem-estar. Foram referidos exemplos como convívio fora do local de trabalho como forma de aumento da autoestima e confiança do próprio.

10.8. Chefia



No que diz respeito à chefia 53% dos participantes refere a liderança como uma característica importante da personalidade do chefe e 38% dos entrevistados refere que explicar de forma clara e prática é essencial para a compreensão das funções a desempenhar. Da população entrevistada 53% considera que pedir uma tarefa de cada vez é importante para um melhor desempenho das funções atribuídas e 84% refere a importância de dar tempo para a mudança de funções. Dos entrevistados 84% refere que o elogio e o agradecimento são importantes para o bem-estar e desempenho das funções e 92% considera que aceitar opiniões torna-se uma característica importante por parte do chefe para que se sintam confortáveis no ambiente de trabalho. Foram referidas ainda características importantes como ser acessível, simpático e democrático.

10.9. Fatores psicossociais



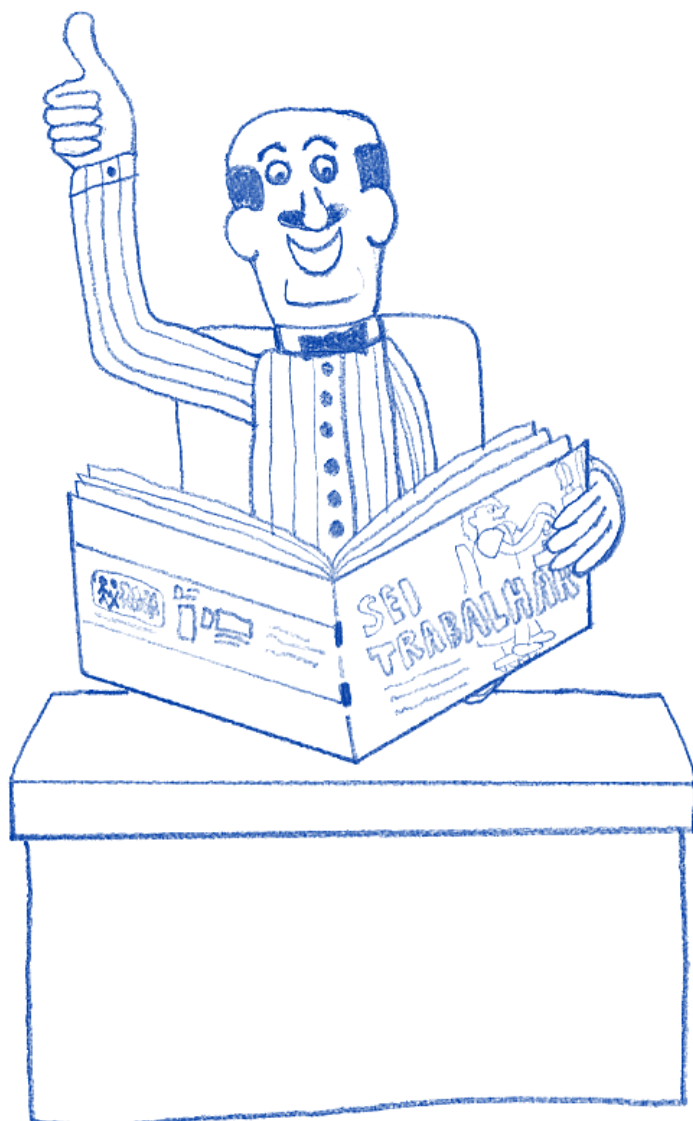
Em relação aos fatores psicossociais, 53% dos entrevistados refere que o tratamento através da individualização é importante para a inclusão no ambiente de trabalho e 46% dos participantes refere existir discriminação nos locais de trabalho.

De forma geral a característica considerada com mais importância para o bem-estar no trabalho foi o bom ambiente com os colegas, representada por 9% do total de respostas dadas nas entrevistas e a característica considerada menos importante para o bem-estar no trabalho foi o espaço físico ser amplo, representado por 1% da população entrevistada.

11. DISSEMINAÇÃO DO PROJETO

A disseminação do projeto Sei Trabalhar bem como dos produtos elaborados foi realizada através de:

1. Publicações da FPDA–Federação Portuguesa de Autismo
“Projeto Sei Trabalhar - Modelo de Boas Práticas” - projeto 602/2016, INR, I.P.
“Sei Trabalhar - Guião para empregadores de pessoas com PEA” - projeto 602/2016, INR, I.P.
2. Seminário “Sei Trabalhar” “Workshop para empregadores” - 17 de novembro de 2016
3. Site da FPDA (Plataforma Inclusão e Plataforma Autismo e Trabalho)
4. Sites das organizações parceiras do projeto
5. Redes sociais (Facebook) da FPDA, associações federadas e organizações parceiras
6. Correio eletrónico (mailing list da FPDA)



12. CONCLUSÃO

As oportunidades de trabalho para pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo são escassas ou pelo menos reduzidas quando comparadas com a restante população. Tendo esta ideia por base foi possível construir produtos de auxílio na tentativa de diminuir esta discrepância quando se fala na contratação de pessoas com PEA. O projeto Sei Trabalhar propôs aumentar a contratação de pessoas com PEA em sequência do Modelo elaborado e aplicado ao longo do mesmo. A partir dos seus pressupostos podemos afirmar que o Projeto Sei Trabalhar cumpriu os objetivos que foram propostos com êxito não existindo limitações consideradas relevantes.

A população participante mostrou-se acessível e receptiva ao tema demonstrando nas diferentes fases honestidade em relação aos temas propostos. Ao longo do projeto a sua morfologia foi sendo alterada em prol das características e especificidades acrescentadas pelos próprios participantes. Em conjunto foi possível a criação de diferentes produtos tendo sido considerado como o mais importante, pela população participante, o Guião para Empregadores de Pessoas com PEA.

A disseminação do projeto foi também crucial pois um dos objetivos do projeto seria a partilha da informação para que esta chegasse ao maior número de pessoas possível. Para este facto o Seminário Sei Trabalhar realizado no dia 17 de Novembro teve um papel fundamental pois permitiu dar voz aos próprios participantes e fornecer assim a oportunidade a diferentes pessoas (desde empregadores, a técnicos de primeira linha de intervenção até pais de pessoas com PEA) de ouvir as suas dificuldades e a sua forma de pensar.

O Projeto Sei Trabalhar tem como principal motivação a busca por uma sociedade com equidade e equilibrada para que todos sem exceção possam usufruir das mesmas oportunidades de vida e de trabalho, de grande relevância para a qualidade de vida de qualquer ser humano.

13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Psychiatric Association - APA (2013)

DSM-V - Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais. Lisboa: Climepsi

Bardin, L. (2009)

Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Bogdan, R. e Biklen, S. (2010)

Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos. Porto: Porto Editora.

Eurostat (2016)

Population by type of disability, sex, age and labour status. In European Commission. Retrieved January 10, 2017

Fombonne, E., Elsabbagh, M., Divan, G., Koh, Y. J., Kim, Y. S., Kauchali, S., & Marcín, C. (2012)

Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders. *Autism Research*, 5, 160-179

Gould, J. (2014)

Autism in Pink Seminary. In The Lorna Wing Centre for Autism. Retrieved January 10, 2017

Hendricks, D. (2010)

Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134. Doi: 10.3233/JVR-2010-0502

Howlin, P. (2000)

Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 4 (1), 63-83.

Jordan, R. (2002)

Autistic Spectrum Disorders in the Early Years: A Guide for Practitioners (Education in the Early Years). London: QEd.

Organização Mundial da Saúde (1993)

CID-10 – Classificação dos Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008)

Manual de Investigação em Ciências Sociais (5th ed.). Lisboa: Gradiva

Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2012)

Developing a vocational index for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(12), 2669-2679. Doi: 10.1007/s10803-012-1524-x

Van Wieren, T. A., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2008)

Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. *Work*, 31 (3), 299-308

Wilczynski, S., Trammel, B., & Clarcke, L. (2013)

Improving Employment Outcomes among Adolescents and Adults on the Autism Spectrum. *Psychology in the Schools*, 50 (9). Doi:10.1002/pits.21718



Anexo A

QUESTIONÁRIO “SEI TRABALHAR”

O presente questionário pretende recolher informação no âmbito do projeto “Sei trabalhar” promovido pela Federação Portuguesa de Autismo. As questões apresentadas pedem-lhe opinião sobre a sua funcionalidade geral, escolar, profissional e social. Pedimos que leia com atenção cada pergunta e que responda o mais honestamente possível ou a que considerar mais apropriada.

1. Dados de Identificação

Nome: _____ Idade: _____

Nacionalidade: _____ Género: _____ Masculino ☐ Feminino ☐

Estado civil: _____ Carta de condução: Sim ☐ Não ☐

Situação Residencial (Assinale com um X a sua resposta)

Casa própria	☐	Residência com apoio	☐
Casa alugada	☐	Sem residência fixa	☐
Casa de familiares	☐	Outra situação.	☐
Quarto alugado	☐		

2. Habilitações Literárias (Assinale com X a sua resposta)

1º Ciclo (4º ano)	☐	Licenciatura	☐
2º Ciclo (6º ano)	☐	Mestrado	☐
3º Ciclo (9º ano)	☐	Doutoramento	☐
Ensino Secundário (12º ano)	☐	Outras situações:	☐
Bacharelato	☐		

2.1. Competências Escolares (Assinale com X a sua resposta)

Competências	Verdadeiro	Falso
Sei ler e interpretar textos	☐	☐
Sei escrever textos	☐	☐
Consigo resumir e relatar textos ou reuniões	☐	☐
Sei expressar ideias ou opiniões em texto	☐	☐
Sei fazer contas	☐	☐
Sei calcular custos ou lucros	☐	☐
Sei registar dados numéricos	☐	☐
Sei analisar dados estatísticos	☐	☐

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

3. Experiência Profissional - Situação atual (Assinale com um X a sua resposta)

Empregado	Trabalhador por conta de outrem	☐
	Trabalhador por conta própria	☐
Desempregado	À procura do 1º emprego	☐
	Há menos de 1 ano	☐
	Há mais de 1 ano	☐
Outra	Estágio profissional	☐
	Trabalho Voluntário	☐
	Outra. Qual?	☐

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

3.1. Procura de emprego e contratação – como encontrou o seu emprego? (Assinale com um X a sua resposta)

Sozinho(a), sem apoio	
Sozinho(a), com apoio	
Outra situação. Qual?	

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

3.2. Caso tenha tido apoio na procura de emprego, quem o apoiou? (Assinale com um X a sua resposta)

Família	Emprego apoiado	
Amigos	Centro de Emprego	
Colegas	Agência de Emprego	
Outra situação. Qual?		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

3.3. Como se desloca(va) para o local de trabalho? (Assinale com um X a sua resposta)

Veículo próprio	Transportes especiais	
Veículo de familiares ou amigos	A pé	
Veículo de colegas de trabalho	Transportes públicos/empresa	
Outra situação. Qual?		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

4. Escolha do Trabalho (Assinale com um X a sua resposta)

Tipo de Trabalho	Verdadeiro	Falso
Gosto de trabalhar com animais		
Gosto de jardinagem		
Gosto de mecânica		
Gosto de informática		
Gosto de artes plásticas		
Gosto de teatro		
Gosto de fotografia		
Gosto de trabalhar ao público		
Gosto de trabalhar num escritório		
Gosto de trabalhar ao ar livre		
Gosto de trabalhar numa fábrica		
Gosto de aprender		

(Adaptado de “Participation of Autistic People in Europe”)

5. Competências Informáticas (Assinale com um X a sua resposta)

Competências	Verdadeiro	Falso
Tenho conhecimentos de informática		
Sei trabalhar com Word		
Sei trabalhar com Excel		
Sei trabalhar com PowerPoint		
Sei trabalhar com Access		
Sei navegar na internet, fazer pesquisas		
Consigo encontrar o que quero na internet		
Tenho conhecimentos ao nível de hardware		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

6. Competências administrativas (Assinale com um X a sua resposta)

Competências	Verdadeiro	Falso
Sei organizar dossiers		
Sei utilizar uma fotocopiadora		
Sei atender e registar chamadas telefónicas		
Sei arquivar documentos		
Sei organizar documentos		
Sei classificar documentos		
Sei enviar correio eletrónico		
Sei enviar correspondência por correio		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

7. Competências Pessoais (Assinale com um X a sua resposta)

Competências	Verdadeiro	Falso
Consigo adaptar-me facilmente a coisas novas		
Consigo estabelecer metas e objectivos		
Sou organizado		
Consigo ter abertura a novas ideias		
Tenho interesse em aprender coisas novas		
Tenho espírito de iniciativa		
Sou persistente/não desisto facilmente		
Sou pontual		
Sou empenhado		
Tenho confiança em mim mesmo		
Consigo tomar decisões		
Sei defender pontos de vista		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

8. Competências Sociais/Interpessoais (Assinale com um X a sua resposta)

Competências	Verdade	Falso
Sei escutar os outros		
Consigo falar para um grupo de pessoas		
Sei ensinar		
Sei explicar o meu ponto de vista aos outros		
Sei apresentar um projeto ou ideias		
Sei resolver os conflitos entre pessoas		
Consigo pedir ajuda para o que não sei		
Consigo iniciar diálogo		
Sei partilhar tarefas e responsabilidades		

(Adaptado de Manual Percursos integrados de inserção)

O nosso agradecimento pela sua colaboração!

Anexo B

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

DADOS PESSOAIS

A.C. | 27 Anos

Telefone: XXXXXXXXXX | Correio eletrónico: XXXXXXXXXX@gmail.com

Morada: XXXXXXXXX

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Situação atual: Empregado

Local: Federação Portuguesa de Autismo

Funções: Informática, apoio logístico entre outros.

COMPETÊNCIAS ESCOLARES

Habilitações Literárias: 12º Ano

Competência na leitura e interpretação de textos;

Competência na realização de textos escritos;

Competência na expressão de ideias ou opiniões em texto escrito;

Competências de cálculo (contas, custos/lucros)

Competência no registo de dados numéricos.

COMPETÊNCIAS INFORMÁTICAS

Conhecimentos de informática na perspetiva de utilizador;

Conhecimentos de Word;

Conhecimentos de Excel;

Conhecimentos de Power Point;

Competência na realização de pesquisa através da internet.

COMPETÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Capacidade de organização de dossiers e documentação;

Conhecimentos de utilização de fotocopiadoras;

Capacidade no arquivo de documentação;

Capacidade de envio de correspondência eletrónica.

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Capacidade de estabelecimento de metas e objetivos;
Abertura a novas ideias;
Interesse na aprendizagem de tarefas;
Persistência no desempenho das funções;
Pontualidade;
Empenho no meio de trabalho;
Capacidade de tomada de decisão.

COMPETÊNCIAS SOCIAIS

Capacidade de escuta;
Capacidade de transmissão de conhecimentos;
Capacidade de expressão de opiniões;
Capacidade na apresentação de projetos ou ideias;
Capacidade de partilha de tarefas e responsabilidades;
Capacidade de pedir ajuda.

CARACTERÍSTICAS DE TRABALHO

Áreas de preferência:

Informática;
Artes plásticas;
Teatro;

Locais de preferência: – Escritório.

Anexo C

MODELO DE BOAS PRÁTICAS

1. **Título**
2. **Nome da instituição empregadora**
3. **Endereço**
4. **Contatos**
 - Telefone/Telemóvel
 - Fax.
 - E-mail.
5. **Breve caracterização da instituição/empresa**
6. **Necessidade de estabelecimento de parcerias**
(Parcerias com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com PEA na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho)
7. **Nome da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo**
8. **Idade**
9. **Área profissional**
10. **Breve descrição do trabalho desempenhado**
11. **Competências e interesses da pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo**
(Utilizar perfil de competências desenvolvido)
12. **Corresponder as competências da pessoa com PEA com as necessidades da empresa ou organização**
(Avaliar as necessidades da empresa, correspondendo as mesmas com as capacidades apresentadas pelo candidato ao desempenho das funções)
13. **Criação de um Plano Individual de Intervenção por parte da organização**
(Sendo este um plano individual reforça-se a importância de ser adaptado a cada indivíduo segundo as suas necessidades)
 - Conhecer o local e possíveis trajetos
 - Apresentação à equipa
 - Escolha de um mediador
 - Formação
 - Socialização
 - Acompanhamento, apoio e monitorização
 - Avaliação
14. **Disseminação de boas práticas**
15. **Follow up**

Anexo D

CONSENTIMENTO INFORMADO, VOLUNTÁRIO E CONFIDENCIAL:



Caro participante,

A Federação Portuguesa de Autismo convida-o a participar no projeto Sei Trabalhar que tem como objetivo a construção e aplicação de um guião/balanço de competências sociais, escolares, profissionais e funcionalidade de jovens com Perturbação do Espectro do Autismo (PEA) bem como a construção de um dispositivo dirigido a empregadores para facilitar o acesso das pessoas com PEA ao mercado de trabalho.

A atividade para o qual é convidado diz respeito a um estudo que utiliza a metodologia quantitativa através do preenchimento de um questionário de competências sozinho ou com a colaboração de um técnico da associação filiada e, posterior entrevista presencial. As informações recolhidas serão utilizadas para a elaboração de um perfil de competências e modelo de boas práticas a serem inseridas nas plataformas da página oficial da Federação Portuguesa de Autismo e à elaboração do relatório do projeto.

Privacidade dos Dados e Confidencialidade:

No estudo serão utilizados gravadores de áudio para registar as conversas entre os participantes e os colaboradores do projeto. Todos os dados recolhidos durante a sua participação serão utilizados internamente no contexto do projeto e não serão acessíveis por terceiros respeitando a Lei nº 67/98 de 26 de Outubro, Lei da Proteção de Dados Pessoais. Além disso, em cada relatório desenvolvido não haverá qualquer ligação com a sua identidade ou dados de contato.

Todas as ideias, conceitos e materiais apresentados durante a sua participação nesta atividade serão tratados como estritamente confidenciais. Os resultados do estudo serão sempre apresentados de forma agregada e nunca individualmente.

Se tiver alguma dúvida sobre o tratamento dos seus dados, pode contactar-nos por correio eletrónico i.cottinelli@sapo.pt ou por endereço postal Rua José Luís Garcia Rodrigues, Bairro do Alto da Ajuda, 1300-565 Lisboa

Eu, _____ aceito participar voluntariamente neste estudo organizado pela Federação Portuguesa de Autismo no âmbito do projeto “Sei Trabalhar”. Confirmando ter lido e compreendido as condições e direitos descritos neste consentimento informado e concordo com os mesmos.

Assinatura:

SEMINÁRIO SEI TRABALHAR



9.00 Admissão dos Participantes.

9.30 Sessão de abertura:

Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, Dr.ª Ana Sofia Antunes.

10.00 Metodologias de intervenção ao longo da vida das Pessoas com Perturbações do Espectro do Autismo (PEA). Painel de debate com as psicólogas Rita Soares (Diretora Pedagógica da APPDA- Lisboa) e Sandra Pinho (CADin). Intervenção das famílias.

11.00 Pausa para café.

11.15 Mesa moderada pelo sociólogo José Miguel Nogueira: Os empresários e os trabalhadores com PEA. Alguns exemplos de guiões/recomendações para empresários.

12.00 Apresentação do Projeto da Unidade de Formação Profissional do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa. Terapeuta Isabel Cristina Calheiros.

12.30 Intervalo para almoço.

14.00 Banda da APPDA - Lisboa.

14.15 Apresentação do Guião do Projeto Sei Trabalhar, INR, I.P. 2016.

Psicólogas Ana Rita Santos e Ana Martins e restante equipa do projeto da FPDA.

15.00 Mesa moderada pela psicomotricista Inês Neto: O Guião na perspectiva dos seus autores.

16.00 Afinal quem resiste à mudança? Prof. Doutora Paula Pinto de Freitas.

16.30 Os Direitos e o Futuro das Pessoas com PEA. Presidente da FPDA, Isabel Cottinelli Telmo.

17.00 Sessão de encerramento:

Secretário de Estado da Educação Professor Doutor João Marques da Costa.

A INSCRIÇÃO NO SEMINÁRIO É GRATUITA E OBRIGATÓRIA ATRAVÉS DO LINK: [HTTPS://DOCS.GOOGLE.COM/FORMS/D/1WI1SPHHGDY3SYSUZVBQ_X-ZDWUPQF9BJXXCF1W2UMHY/EDIT](https://docs.google.com/forms/d/1WI1SPHHGDY3SYSUZVBQ_X-ZDWUPQF9BJXXCF1W2UMHY/EDIT)



FPDA - Federação Portuguesa de Autismo



Projeto cofinanciado
pelo Programa de Financiamento
a Projetos pelo INR, I. P. 2016