



# IVEEA

Innovative Vocational Education for Autism

## Guias Europeus

Coordinator:



FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Partners:



Autismo Burgos  
Federación Autismo Castilla y León



UNIVERSIDADE  
CATOLICA  
PORTUGUESA



Fostering Knowledge Transfer

# CONTEÚDOS

1. Fundamentação do projeto .....	4 - 5
2. Finalidade do projeto .....	6
3. Objetivos do projeto .....	6
4. IVEA European Guide .....	7-10
4.1. O que é o Guia Europeu IVEA?	
4.2. Porque é que o Guia Europeu é inovador?	
4.3. Quem são os principais beneficiários do Guia Europeu?	
4.4. Como pode o Guia ser útil a pessoas com PEA e a potenciais empregadores?	
4.5. Recomendações do Guia Europeu	
5. Pessoas com Autismo: os nossos pontos fortes .....	11-12
6. O que precisamos .....	13-17
• Desenvolvimento de competências transversais	
• Comunicação	
• Trabalho de equipa	
• Interação social	
• Como lidar com as transições	
• Ter em conta a perspetiva dos outros	
• Reagir adequadamente às críticas e elogios	
• Resolução de problemas no local de trabalho	
7. Como conseguir um emprego .....	18-21
• Currículo (CV)	
• Entrevista de emprego	
8. Como manter o emprego .....	22-25
• Networking: gestão da privacidade nas redes sociais	
• Conhecer a cultura organizacional/pertencer à dinâmica de uma empresa	
• Compreender as tarefas atribuídas e o ambiente vivido numa organização	
9. Empregador: o que deve saber sobre pessoas com autismo .....	26-29
• Recursos e estratégias relativas às diferentes características do local de trabalho	
10. Empregador: como compreender e apoiar pessoas com autismo .....	30-35
• Os benefícios de empregar pessoas com autismo	
• Recursos e estratégias a utilizar pelo empregador e colegas de trabalho	

11. Exemplo de uma aplicação prática dos cursos e do estágio ..... 36-45

Curso 1:

- Novas pontes para a inclusão profissional de pessoas com autismo
- Objetivos do curso
- Conteúdo do curso
- Metodologia
- Avaliação

Curso 2:

- Novas dinâmicas para a inclusão profissional de pessoas com autismo
- Objetivos do curso
- Conteúdo do curso
- Metodologia
- Avaliação

Os estágios:

- Fundamentação
- Participantes
- Objetivos
- Metodologia
- Avaliação

12. Testemunhos das experiências em cada um dos países envolvidos: Portugal, Espanha e Hungria ..... 46-61

12.1. Avaliação de Impacto

12.2. As experiências do IVEA - testemunhos

- Portugal
- Espanha
- Hungria

13. Conclusões ..... 62-64

14. Anexos ..... 65-69

- Legislação

A person's hands are shown working on a project plan on a table. The plan consists of a large white sheet of paper with a central circle containing the word 'ACTION' in green. Surrounding this are various sticky notes in yellow, pink, and blue, some with handwritten notes. A red marker and a blue pen are also visible. A large, white, 3D-style number '1' is overlaid on the left side of the image. The person is wearing a grey sweater and a blue and white plaid shirt.

# 1

## FUNDAMENTAÇÃO DO PROJETO

O autismo é uma perturbação do desenvolvimento que afeta a forma como uma pessoa comunica com as outras e se relaciona com elas.

Pode, por vezes, ser difícil para uma pessoa com autismo perceber o mundo onde vive.

O autismo é considerado um espectro e cada pessoa com autismo é diferente. Embora haja uma série de características associadas ao autismo, existem duas áreas principais de comprometimento:

A. Défices persistentes na comunicação e interação social, em múltiplos contextos.

B. Padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. (DSM-V, Associação Americana de Psiquiatria, 2013).

Os sintomas causam limitações clinicamente significativas nas áreas sociais, na área do trabalho, entre outras áreas importantes do funcionamento. O autismo não é uma deficiência intelectual, embora as deficiências intelectuais ou algumas comorbilidades e perturbações do espectro do autismo coexistam com frequência.

Pesquisas recentes<sup>1</sup> indicam que a perturbação do espectro do autismo afeta cerca de 1 em cada 100 pessoas no mundo. Há um maior número de pessoas sem deficiência intelectual associada que poderia melhorar o seu desenvolvimento através de intervenções especializadas, iniciadas o mais cedo possível.

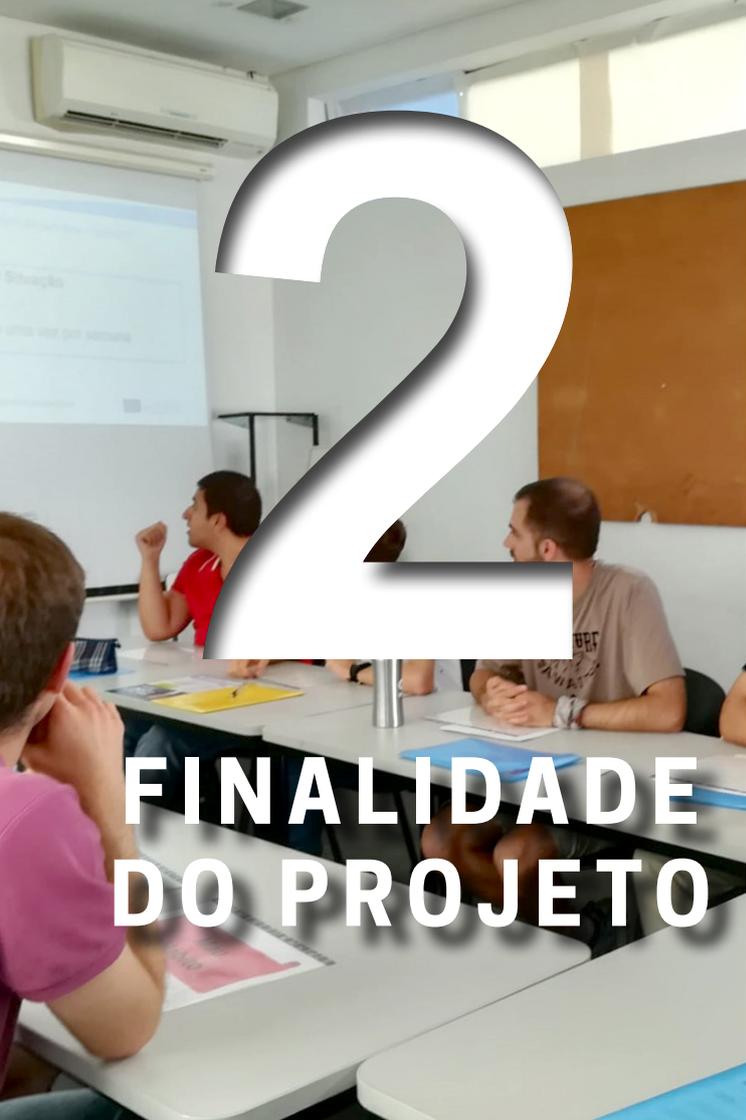
Algumas pessoas são capazes de viver de forma relativamente independente, sendo que outras necessitam de um apoio significativo ao longo da vida.

Devido à sua condição, as pessoas no espectro do autismo enfrentam frequentemente desafios que afetam a sua capacidade efetiva de trabalhar.

<sup>1</sup> Elsabbagh et al. 2012; Fombonne, 2011; ADDM 2012; Mattila et al. 2011; Saemundsen et al. 2013; Baird et al. 2011.

No que diz respeito à interação social, as pessoas no espectro do autismo podem ter dificuldade em compreender as regras sociais não escritas, enquanto as restantes pessoas aprendem, normalmente, sem pensar. As pessoas com autismo podem ter dificuldade em interagir com as chefias e com os colegas de trabalho, o que pode dificultar a sua inclusão no local de trabalho. Podem frequentemente enfrentar problemas com a língua portuguesa, sentindo dificuldades em compreender e interpretar instruções e expectativas subliminares.

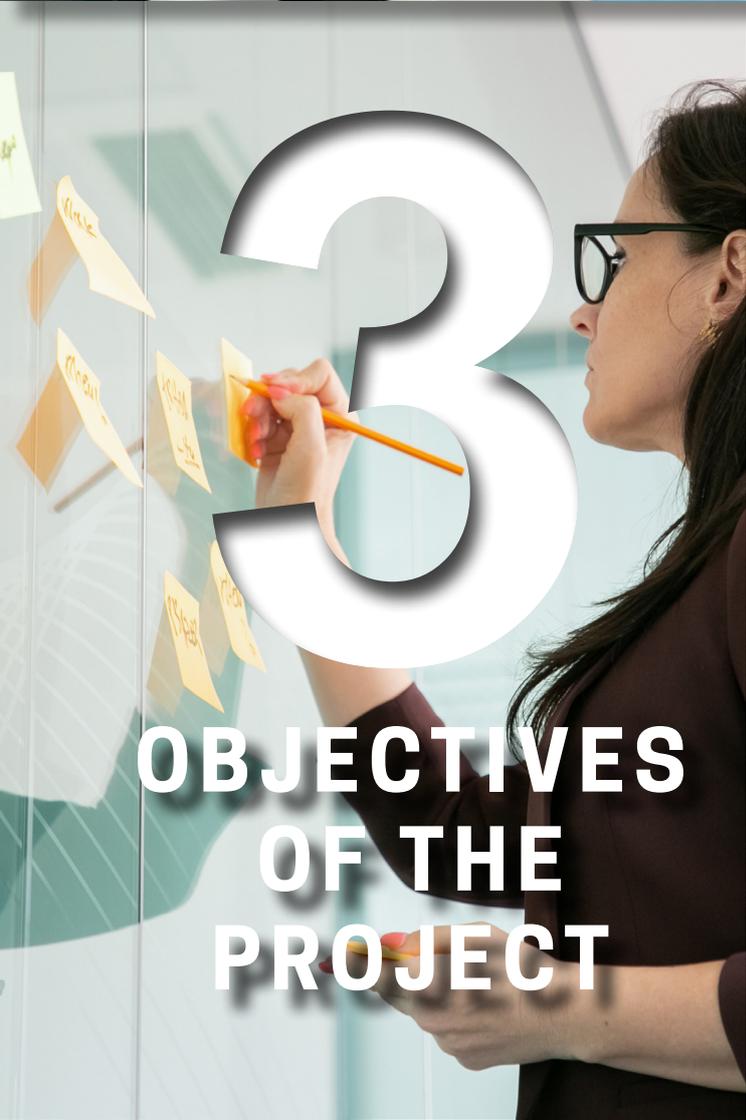
Hoje em dia, é difícil para toda a gente encontrar emprego e mantê-lo. As pessoas com autismo enfrentam muitas barreiras no acesso ao mercado de trabalho e são, comparativamente com a maioria, bem mais afetadas pelo desemprego.



# 2

## FINALIDADE DO PROJETO

O principal objetivo do projeto IVEA é a promoção da inclusão social das pessoas com PEA através do emprego, criando um guia europeu, baseado em experiências reais e uma aplicação (App) inovadora para smartphones.



# 3

## OBJECTIVES OF THE PROJECT

- Promover a empregabilidade das pessoas com autismo
- Aumentar as oportunidades de trabalho das pessoas com autismo
- Fomentar o desenvolvimento de competências transversais (comunicação e interação social), em contexto real, do local de trabalho.
- Sensibilizar as pessoas com autismo, as suas famílias, os profissionais e a população em geral para a importância e as vantagens do emprego inclusivo.



## 4.1 O que é o Guia Europeu IVEA?

É um guia holístico, que pretende promover o emprego de pessoas com autismo, especialmente nos países parceiros do IVEA e nas organizações locais e regionais envolvidas. O Guia Europeu é o resultado de:

- Identificação das competências transversais importantes para o emprego de pessoas no espectro do autismo
- Um curso de formação para futuros colaboradores com autismo: “Novas pontes para a inclusão profissional de pessoas com autismo”.
- Um curso de formação para empregadores: “Novas dinâmicas para a inclusão profissional de pessoas com autismo”.
- Estágio realizado nas empresas/ organizações que aceitaram acolher os jovens com autismo integrantes do projeto.
- O resultado do cruzamento dos cursos e dos estágios.

O IVEA pretendeu criar sinergias com as diferentes organizações dos países envolvidos, em diversas áreas relacionadas com a empregabilidade e nos sectores socioeconómicos.

O Guia Europeu foi produzido através de uma abordagem mais moderna, dinâmica, profissional e próxima do público-alvo, integrando métodos inovadores, utilizando a autoavaliação, realizada por pessoas com autismo.

## 4.2 Porque é que o Guia Europeu é inovador?

As pessoas com autismo não são, muitas vezes, chamadas a dar a sua opinião quando se trata de fazer escolhas, incluindo as relativas à formação profissional e ao emprego. É importante que esta população tenha as mesmas oportunidades de emprego que as outras pessoas.

Um dos aspetos inovadores do Guia Europeu está na sua conceção e implementação, realizada com a ativa colaboração de pessoas com autismo. É baseado nos relatórios, experiências e testemunhos dos participantes com autismo:

Competências transversais - Os grupos focais, relatórios e testemunhos das pessoas com PEA envolvidas no projeto, colocaram em evidência a necessidade de aquisição de determinadas competências transversais, no contexto da sua formação profissional. Tais competências serão de grande utilidade, na procura e preservação de um emprego, por parte das com PEA.

O curso de formação para jovens com PEA (estudo piloto) foi implementado após a análise das necessidades e expectativas reveladas. As 10 sessões presenciais que foram possíveis desenvolver, possibilitaram retirar algumas conclusões e ideias para a formação de futuros colaboradores com autismo.

O curso de formação para empregadores (estudo piloto) foi implementado com 3 sessões presenciais, em formato B-learning, complementado com o treino prático intensivo de um grupo de participantes muito interessado e que se estendeu, até, a outros colaboradores da organização. Os estágios proporcionaram a partilha de conhecimentos entre formadores e estagiários.

Um dos aspetos mais inovadores deste Guia é a forma como partilha e difunde os resultados finais dos Cursos e dos Estágios. O Guia e a App para smartphone, são recursos importantes que estarão disponíveis online, para que cada país possa adaptá-los à sua língua e aos seus próprios contextos e situações.

A App para smartphone poderá ser descarregada através do Google Play.



### 4.3 Quem são os principais beneficiários do Guia Europeu?

- Futuros trabalhadores com autismo e as suas famílias
- Empregadores
- Departamentos de Recursos Humanos das organizações.
- Colaboradores
- Pessoas interessadas em trabalhar no domínio da empregabilidade no autismo
- Empresas que pretendem empregar pessoas com deficiência

### 4.4 Como pode o Guia ser útil a pessoas com PEA e a potenciais empregadores?

- Replicar as metodologias, conteúdos, estratégias e recursos dos cursos
- Utilizar a experiência e a prática adquiridas durante os estágios
- Aplicar os conhecimentos adquiridos nos diferentes contextos de cada organização
- Reproduzir em todos os países europeus e noutros países, através de formação e aplicação prática, em contexto real.

### 4.5 Recomendações do Guia Europeu

O Guia pode ser adaptado a diferentes países e a diferentes áreas profissionais.

Os Cursos devem ser flexíveis, tendo sempre em consideração as necessidades específicas dos formandos.

As metodologias devem ter em conta os diferentes recursos disponíveis em cada local.

Deve ser realizada uma análise de perfil de cada jovem durante os cursos e os estágios: pontos fortes, interesses e preferências.

Antes de escolher a empresa/organização e, por forma a assegurar a melhor adequação possível entre o jovem com PEA e o posto de trabalho, deve haver uma análise de critérios.

Deve ser feita uma avaliação contínua no sentido de ajustar o estágio às necessidades do jovem com autismo e às necessidades da empresa.

Ambos os cursos promoveram o empoderamento de pessoas com autismo. O primeiro curso resultou da autoavaliação das necessidades das pessoas com autismo e o segundo curso resultou das contribuições das famílias e demais partes interessadas. Estes cursos irão aglutinar as competências transversais necessárias para o sucesso futuro das pessoas com autismo no mercado de trabalho.

O impacto esperado destes cursos é que a taxa de sucesso de recrutamento de pessoas com autismo aumente progressivamente.





# 5

## PESSOAS COM AUTISMO: OS NOSSOS PONTOS FORTES

As características que definem o autismo não se traduzem apenas em dificuldades e limitações, estão também associadas a uma série de competências e virtudes, tais como:

### CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

- **Autonomia.** A nossa autonomia passa sobretudo por aspetos como a aparência, o autocuidado, assiduidade e pontualidade.
- **Responsabilidade.** Somos bastantes responsáveis em assuntos que consideramos importantes e cumprimos zelosamente com as obrigações que nos foram atribuídas.
- **Persistência e autoeficácia.** Quando queremos fazer algo ou alcançar um objetivo a que nos propusemos, somos muito persistentes e responsáveis.
- **Flexibilidade/Adaptabilidade.** Em determinados aspetos somos flexíveis e adaptamo-nos às mudanças, se e quando estas forem antecipadas e compreendidas.
- **Atenção e Concentração.** Conseguimos ser bastante metuculosos e somos muito precisos a completar tarefas; somos muito atentos e damos grande importância ao detalhe.

### CARACTERÍSTICAS SOCIAIS

- **Relações interpessoais:** somos capazes de ter em conta pontos de vista diferentes e de tentarmos compreender a perspetiva dos outros. Quando alguém nos explica previamente as regras e os limites, nós temos mais facilidade em aceitá-los.
- **Consciência social e compromisso ético:** a nossa forma de ver a vida e o sentido de responsabilidade fazem-nos ter uma grande consciência do que está certo e do que está errado.
- **Sinceridade e Honestidade:** as ideias que pensamos são as que expressamos e partilhamos com os outros.

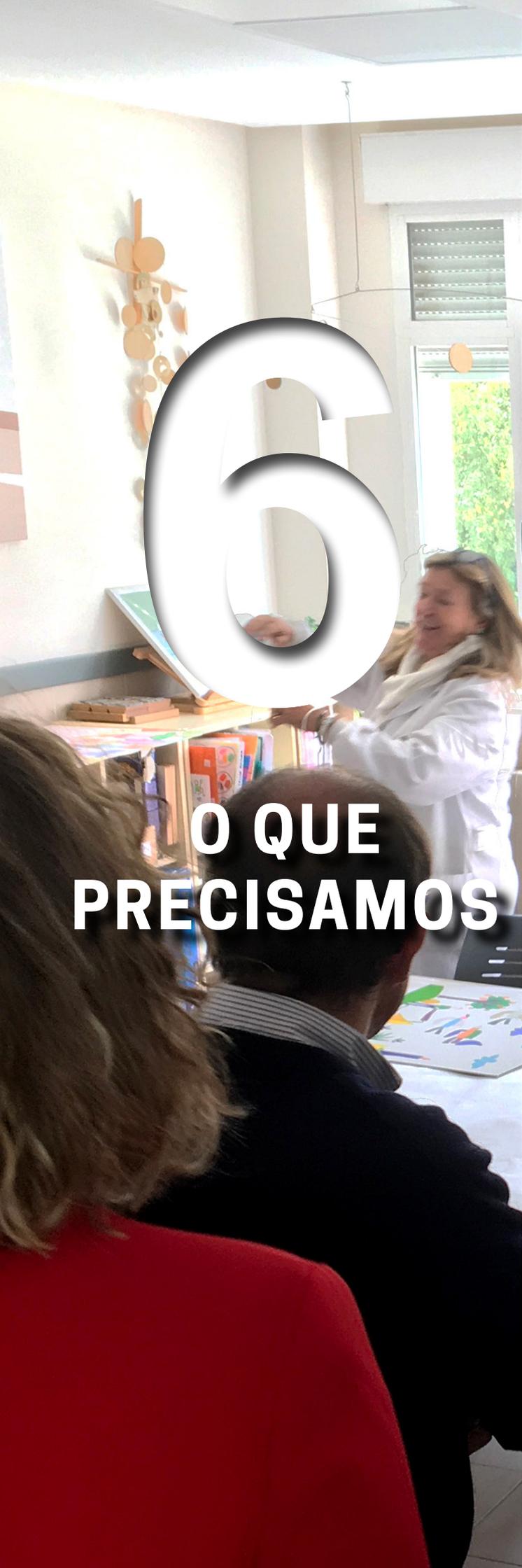
- **Tendência para sermos muito lógicos:** somos muito bons a pensar racionalmente e o nosso comportamento é governado pela lógica.
- **Capacidade de ouvir os outros, sem preconceitos:** sendo muito lógicos e racionais, tendemos a ouvir sem julgar os outros.
- **Comunicação no local de trabalho:** temos a capacidade de questionar, argumentar e pedir ajuda a supervisores e colegas. Escutamos ativamente e respeitamos a hierarquia no local de trabalho.
- **Conhecimento especializado sobre temas de interesse:** os nossos interesses em tópicos muito específicos podem estender-se a múltiplas áreas relevantes, tais como, biologia, arquitetura, arte, etc.
- **Boas competências em tarefas mecânicas e repetitivas:** se a tarefa for bem explicada, entendemo-la sem problemas. Somos muito bons em tarefas repetitivas e temos motivação para realizar este tipo de tarefas, indesejadas pela maioria das pessoas.
- **Independência:** quando temos uma rotina de trabalho, somos muito independentes, uma vez que temos uma ideia clara do que se espera de nós relativamente a determinada tarefa.
- **Curiosos sobre uma variedade de tópicos:** tais como informática, biologia, química, geografia, etc.
- **Criatividade:** a grande curiosidade e motivação para explorar assuntos do nosso real interesse, leva a que sejamos bastante criativos na abordagem a esses mesmos assuntos.
- **Visão otimista do futuro:** estamos habituados a lutar para, com o apoio necessário, alcançarmos certos objetivos e termos uma vida melhor, pelo que temos uma visão positiva do futuro.

“As expectativas da oportunidade de conhecer este grupo eram muito boas. Por vezes, os estereótipos em torno dos autistas são muito amplos devido à visibilidade dos meios de comunicação, mas também nos ensinou que eles não são inteiramente verdadeiros. Existem muitas formas de ser pessoas autistas e tantas competências como os trabalhadores”.

Ana García, chefe do departamento de RRHH do Grupo Antolín Euro trim.

“Durante o projecto, a minha participação criou algumas boas mudanças na minha vida. Voltei a ter uma rotina, o que, para mim como para todos os outros, é importante. Também me deu muita confiança na realização do meu principal objectivo, que era a oportunidade de conseguir um verdadeiro emprego. Fez-me sentir útil e realizado. As minhas responsabilidades também cresceram porque, por exemplo, nunca falho nenhum horário, respeito as regras internas e presto atenção aos clientes e tomo conta da minha aparência uniforme”.

Duarte Faria, estagiário



## DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS (COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS)

É essencial que possamos desenvolver determinadas competências transversais para estarmos melhor preparados e termos uma perspectiva de futuro positiva quanto à nossa inclusão no mercado de trabalho.

Precisamos de ser independentes e autónomos, em diferentes contextos da vida, para podermos realizar com sucesso, atividades domésticas e profissionais como, por exemplo, preparar as nossas refeições, viajar para o trabalho ou realizar diferentes tarefas no local de trabalho.

A autodeterminação é também fundamental para nós, pois precisamos de saber como tomar boas decisões que tenham impacto positivo nas nossas vidas, tais como: conseguir realizar os nossos sonhos; fazer escolhas; seguir o nosso próprio caminho; encontrar soluções para os problemas que temos.

### COMUNICAÇÃO

A forma singular como pensarmos pode refletir-se na forma como comunicamos. A forma como recebemos, processamos e expressamos a informação pode, muitas vezes, ser mal compreendida dando aos colegas de trabalho e demais uma perceção errada de que somos um pouco desadequados, desinteressados ou mesmo mal-educados.

A comunicação pode ser um desafio, para nós. Mesmo que estejamos dispostos a comunicar, a ser compreendidos, a fazer amigos e a desenvolver relações, estas podem ser tarefas complicadas.

Compreender os outros pode ser um grande desafio. É, muitas vezes, difícil compreender as conversas, ler as expressões faciais e descodificar a linguagem corporal. competências sociais.

O QUE  
PRECISAMOS

Podemos dar a impressão de que “dominamos” a comunicação. Contudo, é essencial perceber que precisamos de aprender e praticar, não só a comunicação, mas também as competências sociais. A nossa capacidade de compreender e utilizar a linguagem oral pode variar, dependendo da ansiedade e stress que possamos sentir.

Precisamos que os nossos empregadores e os nossos colegas de trabalho falem connosco de forma a que possamos compreender com clareza.

### Algumas dicas para ajudar na comunicação:

Se não estivemos a prestar atenção ao que está a ser dito:

- Use sempre o nosso nome no início da conversa, para que saibamos que se está a dirigir, concretamente, a nós;
- Certifique-se de que nós estamos a prestar atenção, antes de nos fazer uma pergunta ou nos dar uma instrução. Os sinais de que alguém está a prestar atenção variam de pessoa para pessoa;
- Deve tentar envolver-nos na conversa, recorrendo aos nossos interesses pessoais.

Quando consideramos difícil o que está a ser dito:

- Fale com clareza e use frases curtas.
- Transmita-nos pouca informação de cada vez e de forma gradual;
- Faça pausas entre as palavras e entre as frases, para que possamos ter tempo de processar a informação e pensar na resposta;
- Não nos faça várias perguntas ao mesmo tempo;
- Utilize suportes visuais (por exemplo: cronogramas);
- Tenha atenção ao ambiente envolvente (ruidoso/com muita gente). Alguns estímulos sensoriais podem interferir no processamento de informação.

Quando temos dificuldade em responder a perguntas abertas:

- Faça perguntas breves;
- Faça apenas as perguntas necessárias;
- Estructure as perguntas que vai fazer (podem colocar opções concretas);
- Faça perguntas específicas como “o almoço foi bom?” em vez de “como foi o seu dia?”.

Quando não pedimos ajuda:

- Encoraje-nos a fazê-lo, quando necessário.

Quando reagimos mal a um “Não”:

- Podemos ficar algo confusos com a razão pela qual disse “Não”. É, por isso, importante justificar e contextualizar.

## **TRABALHO DE EQUIPA**

O trabalho de equipa permite-nos a troca e partilha de conhecimentos. Quando nos são dadas oportunidades relevantes para nos destacarmos, num ambiente de trabalho em grupo, podemos mostrar que somos colaboradores dedicados, leais, produtivos e focados.

Precisamos de saber como trabalhar em equipa e quais são as competências necessárias para o fazer. Precisamos de ser flexíveis quando trabalhamos com outras pessoas e ser capazes de gerir e responder às mudanças inesperadas. Por exemplo, se a nossa hora de almoço é às 13 horas e o nosso chefe nos pede para trabalharmos mais 30 minutos, devemos aceitá-lo sem objeções; se alguém nos pede para nos mudarmos da nossa mesa de trabalho habitual para outro local ou para mudarmos de computador, explicando o porquê dessa decisão, devemos aceitá-lo pacificamente.

Precisamos de confiar em nós próprios, no momento de tomarmos uma decisão. Devemos estar seguros quando nos apresentamos a outras pessoas, expressar as nossas opiniões e estarmos prontos a enfrentar novos desafios. Dessa forma, os nossos colegas de trabalho confiarão no nosso desempenho.

Precisamos de colaborar e cooperar com os nossos colegas de trabalho. Partilhar os nossos conhecimentos e saber dividir as diferentes tarefas.

Finalmente, precisamos de respeitar a hierarquia, tendo em conta a autoridade, posição ou função de cada pessoa.

## **INTERAÇÃO SOCIAL**

A maioria das pessoas adquire competências sociais através das interações sociais. No nosso caso, é difícil adquirir competências sociais através das interações sociais, no local de trabalho. Muitas vezes, precisamos de aprender e treinar estas competências.

Por vezes, podemos ter dificuldade em iniciar uma interação ou compreender e responder aos outros. Temos dificuldade em interpretar sinais sociais ou ler expressões faciais.

É importante ter em conta o impacto que as situações sociais têm em nós; a relação com os outros pode ser um desafio diário. Quando as situações não nos são familiares (por exemplo: eventos públicos), estas podem tornar-se assustadoras porque imprevisíveis.

Algumas dicas para ajudar na interação social:

É importante identificar a intenção do comportamento e o seu efeito sobre nós:

- O nosso comportamento nem sempre está relacionado com uma condição médica, especialmente se o comportamento surgir subitamente e depois se tornar mais intenso (por exemplo: tapar os ouvidos ou bater com a cabeça pode ser uma forma de lidar com uma dor, ou de manifestar algum tipo de desconforto).

Precisamos de estabelecer limites em conjunto:

- Em todos os contextos (família, amigos, organizações, serviços, comunidade) existem regras específicas que temos de aceitar, respeitar e cumprir.
- Precisamos de definir limites claros e consistentes, em conjunto (por exemplo, durante quanto tempo é aceitável manter uma conversa sobre determinado assunto).

Garantir que o local de trabalho é um local seguro para nós e para todos os outros colaboradores.

- Saber identificar os sinais antes de, por alguma razão, nos começarmos a sentir desconfortáveis ou intimidados

- Por vezes, os comportamentos desajustados que manifestamos podem ser criados por situações de bullying e assédio no local de trabalho;
- Precisamos de ações e estratégias claras para lidar com o bullying e o assédio no local de trabalho:

deve ser selecionada uma pessoa de confiança para denunciar um possível episódio de bullying ou assédio; devemos ter acesso ao apoio de um tutor.

## COMO LIDAR COM AS TRANSIÇÕES

Por vezes, mesmo num local de trabalho familiar, há mudanças que precisam de ser preparadas para que possamos ultrapassar a situação. Podemos sentir-nos desconfortáveis ao lidar com mudanças, sejam estas temporárias, como sentar a uma secretária diferente naquele dia ou uma mudança que seja permanente, como a mudança de casa. Por vezes, estas mudanças podem desencadear crises que podem, muitas vezes, ser confundidas com birras. Estas crises podem ser esmagadoras para nós, podendo levar a uma reação intensa e desproporcionada.

### Algumas dicas para lidar com as transições:

Conceitos abstratos como o tempo não são fáceis de compreender:

- É importante prepararmo-nos antecipadamente para tudo o que possa envolver um processo de mudança.
- Utilize recursos visuais para nos mostrarem o que vai acontecer ao longo do dia (ou em qualquer transição), para que assim possamos tomar a conhecimento e antecipar as situações.

Pequenas mudanças no contexto, para que nos possamos ajustar:

- Quando perceber que nos estamos desconfortáveis com determinada situação, tente identificar a causa do nosso desconforto;
- Pequenas mudanças podem ajudar-nos a reduzir o desconforto. Se estiver a prever uma situação ruidosa ou se, de repente, ficarmos afetados por algum barulho, tente encontrar um lugar mais isolado e mais calmo, para nós.

Como pode ajudar numa situação de crise?

- Sempre que tivermos uma crise, tente identificar o que aconteceu antes, durante e depois desse episódio, para tentar encontrar algum padrão. Poderá aperceber-se que as crises acontecem em determinados momentos, em locais específicos ou estão ligadas a uma situação específica;
- Saber reconhecer os sinais que precedem uma crise (por exemplo: andar em círculos, fazer perguntas repetidamente, balançar para trás e para a frente ou, pelo contrário, estar demasiado quieto e calado).
- Reconhecer as causas que podem desencadear uma crise, como estímulos sensoriais (por exemplo: muito ruído), mudanças na rotina (por exemplo: uma alteração no caminho para o trabalho), ansiedade (se temos que lidar com uma tarefa nova) e dificuldades de comunicação (como, não sermos capazes de explicar que precisamos de ajuda)
- Após identificar as causas possíveis, tentar minimizar e prevenir a crise, por exemplo, desviando a atenção para algo que nos agrada.

O que fazer numa situação de crise?

Antes de mais, não julgar uma pessoa por esta estar a atravessar uma situação de crise. Pode utilizar algumas das seguintes estratégias:

## TER EM CONTA A PERSPETIVA DOS OUTROS

Aceitar pontos de vista diferentes:

Todos têm opiniões, ideias e pontos de vista diferentes. É importante ouvir os outros e tentar compreender porque pensam e se comportam daquela maneira. Precisamos de ter consciência social e estar atentos ao que se passa à nossa volta.

Podemos ser empáticos, mas precisamos de desenvolver a capacidade de atribuir e representar estados mentais, em nós e nos outros. Isto ajudar-nos-á a perceber que as outras pessoas têm crenças, desejos e intenções diferentes das nossas.

Colocando-nos no lugar do outro, conseguiremos compreender melhor os comportamentos e sentimentos dos nossos colegas de trabalho. Isso é fundamental para a coexistência e cooperação num grupo de trabalho.

## REAGIR ADEQUADAMENTE A CRÍTICAS E ELOGIOS

Tolerar as críticas:

Temos de aceitar as críticas dos outros porque eles se importam connosco; querem ajudar-nos a evoluir e a melhorar. A crítica construtiva é uma forma de compreendermos e superarmos as nossas falhas. Para além das críticas, saber como reagir aos elogios que nos são dirigidos é, muitas vezes, difícil.

Saber aceitar os elogios:

- É essencial sermos capazes de identificar os nossos pontos positivos, uma vez que esta é uma forma de melhorar a nossa autoconfiança;
- O elogio pode encorajar um comportamento concreto ou uma nova estratégia;
- Mesmo quando o nosso sucesso nos parece insignificante, é sempre importante sermos elogiados e reforçados positivamente.

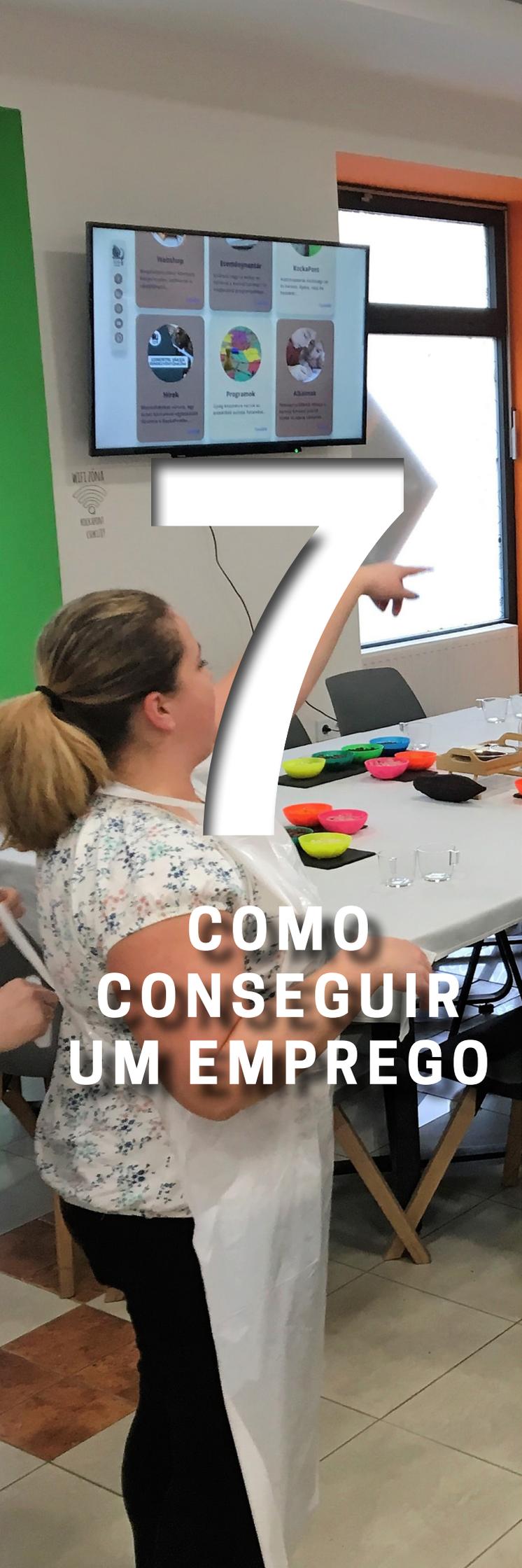
Dar e receber feedback:

- O feedback acontece em ambos os sentidos e precisamos de ter em conta a perspetiva dos nossos colegas de trabalho ou do empregador, tendo em conta a origem da situação.

## RESOLVER PROBLEMAS NO LOCAL DE TRABALHO

No trabalho, como em todos os contextos da nossa vida, é essencial termos a capacidade de resolver e ultrapassar problemas, dificuldades e obstáculos. Quando enfrentamos situações como, por exemplo: esquecermo-nos de levar o nosso almoço para o trabalho; não conseguirmos apanhar o autocarro à hora habitual; sermos confrontados com um problema mecânico no autocarro que costumamos apanhar; sem querer, apagarmos um documento do computador; nestas situações precisaremos de competências, tais como:

- Criatividade, para nos ajudar a adquirir a capacidade de resolver, criar ou inventar coisas novas;
- Motivação, vontade, desejo, interesse e uma atitude positiva, para realizarmos tarefas ou resolvermos problemas que apareçam, no local de trabalho.



## CURRÍCULO (CV)

O Currículo (CV) é um documento que recolhe dados sobre a formação, experiência profissional, aptidões e competências duma pessoa. É utilizado como parte do processo de seleção, quando estamos à procura de um emprego. O CV deve captar o interesse dos empregadores (empresas, organizações, etc..), para que o chamem para a próxima etapa do processo de seleção - a entrevista.

### INFORMAÇÃO PESSOAL:

- Nome e apelido
- Cidade onde vive
- Número de telemóvel
- Email
- Foto tipo Cartão de Cidadão (opcional)

### FORMAÇÃO ACADÊMICA:

Deve indicar os estudos realizados, começando com os mais recentes. Para cada um deles, deve incluir pelo menos a seguinte informação:

- Título adquirido.
- Data de início e fim.
- Se possível, indicar o número de horas de formação.
- Local onde estudou (Escola, Instituto, Faculdade).

### FORMAÇÃO CONTÍNUA:

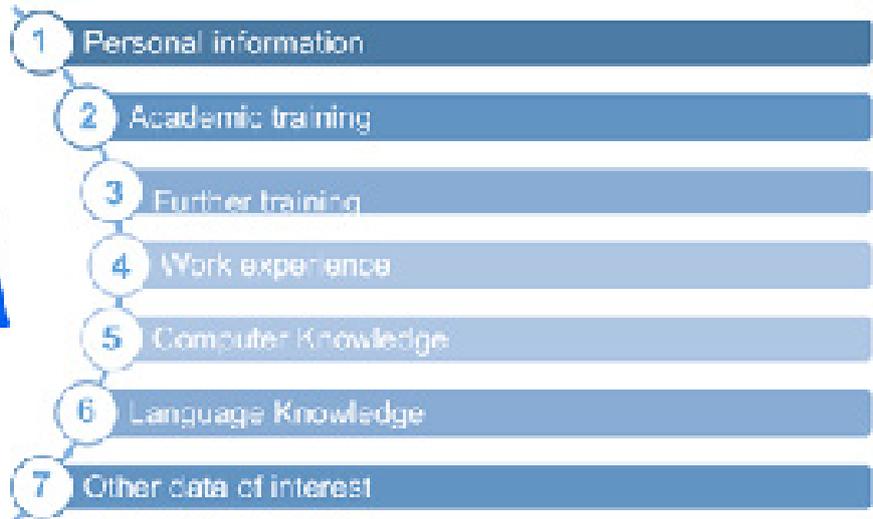
Deve indicar as formações e estudos posteriores realizados, começando com os mais recentes. Para cada um deles, deve incluir pelo menos a seguinte informação:

- Nome da formação, curso, workshop.
- Data de realização.
- Número de horas de formação.
- Nome e local da formação/curso.

### Experiência de trabalho:

Indique os trabalhos, experiências laborais, voluntariado que fez até agora, começando com os mais recentes. Recomendamos-lhe que inclua a seguinte informação:

## ▣ Parts of the Curriculum Vitae



C8CD2054A7177432



1 - Informação pessoal 2 - Formação académica 3 - Formação contínua 4 - Experiência de trabalho 5 - Conhecimentos informáticos 6 - Conhecimentos de línguas 7 - Outros dados de interesse

- Período em que desempenhou o trabalho, com a data de início e fim.
- Nome da empresa/organização
- Título que lhe foi atribuído
- Tarefas que desempenhou

Conhecimentos informáticos:

Indique os programas que utiliza e o nível de domínio que possui (nível de utilizador, nível avançado ou nível de especialista).

Conhecimentos de línguas:

É muito importante que mencione os conhecimentos que tem. Detalhe o nível que possui, tanto escrito como falado.

Outros dados de interesse:

Acrescente tudo o que considera importante, tendo em vista o emprego a que se está a candidatar. Por exemplo; carta de condução, disponibilidade para viajar, certificado de deficiência, etc.

## ENTREVISTA DE EMPREGO

A entrevista é a parte mais importante do processo de seleção. É um encontro entre a pessoa que se candidata a um emprego e a pessoa que procura alguém para preencher aquela vaga de emprego. É importante ser-se simpático, falar devagar e mostrar interesse no emprego, durante toda a entrevista.

## TIPOS DE ENTREVISTAS DE EMPREGO

Há diferentes tipos de entrevistas utilizadas para selecionar candidatos a um trabalho. A escolha depende da distância a que a empresa se encontra (pode ter sede noutra cidade) ou do tipo de perfil de candidato procurado:

1. Entrevista telefónica ou videoconferência.
2. Entrevista individual.
3. Entrevista de grupo (uma entrevista realizada a vários candidatos ao mesmo tempo).

## ENTREVISTA TELEFÓNICA OU VIDEOCONFERÊNCIA

Muitas empresas preferem este método. É uma entrevista curta (entre 5 e 15 minutos) na qual o entrevistador recolhe os dados mais importantes para aquela específica função.

Seja gentil, fale devagar e mostre interesse. Antes da entrevista, pense em três factos essenciais que quer mesmo que o entrevistador conheça. Por exemplo: Um curso que tenha feito relacionado com o cargo, uma experiência de trabalho em que tenha desempenhado alguma função semelhante à do cargo e um conhecimento ou capacidade sua como o domínio de uma língua, ou de informática.

Uma entrevista em videoconferência é também muito comum. Neste tipo de entrevista, é importante, para além de tudo o acima referido, que teste previamente o vídeo e o som do seu computador para garantir que não haverá qualquer problema técnico.

Prepare-se como faria para uma entrevista presencial e tenha atenção ao enquadramento, escolhendo um fundo de ecrã adequado.

## ENTREVISTA INDIVIDUAL

É o tipo de entrevista mais comum no processo de seleção.

Embora aqui se descrevam as situações mais comuns numa entrevista de emprego, é necessário preparar-se para diferentes situações que possam ocorrer, visto que irá estar num ambiente tranquilo, face a face com o entrevistador. Em setores como a hotelaria ou restauração, é habitual proceder-se à entrevista de emprego no próprio local de trabalho, enquanto o estabelecimento se encontra em pleno funcionamento (a uma das mesas do restaurante ou sentados nas cadeiras do bar do hotel). Noutros casos, a entrevista pode ser conduzida por várias pessoas, que farão perguntas ou pode ser uma entrevista informal, muito rápida, em que as pessoas ficarão em pé.

### Importante

- Procure informações sobre a empresa/organização a que se candidata, antes da entrevista.
- Pesquise na Internet e nas redes sociais; se for uma empresa que fabrique algum produto específico ou que preste um serviço, pode até comprar esses produtos / experimentar os serviços para os poder comentar durante a entrevista.

## ENTREVISTA DE GRUPO

A entrevista de grupo é realizada a vários candidatos ao mesmo tempo.

Normalmente através de algumas dinâmicas de grupo. O entrevistador coloca um problema e pede ao grupo que encontre uma solução adequada. O que deverá fazer nesta situação é mostrar as suas capacidades e competências, respeitando sempre os restantes integrantes do grupo.

Não tente ser o centro das atenções ou interromper os outros; o objetivo é demonstrar como as suas capacidades individuais podem ser uma mais-valia para aquela organização.

Não deve também estar sempre em silêncio, pois o entrevistador quer saber as suas opiniões.

Tente encontrar um equilíbrio sem ser o tímido do grupo, nem aquele que acha que sabe tudo.

# ESTRUTURA DA ENTREVISTA DE EMPREGO

## Cumprimentos iniciais:

Nesta parte tem de prestar especial atenção a questões como:

- A forma como se cumprimenta: normalmente cumprimentará a outra pessoa, apertando-lhe a mão.
- A sua aparência física: tenha atenção à forma como se veste. Deve tomar banho e vestir roupa lavada e adequada ao tipo de empresa e ao ambiente que irá encontrar. Por exemplo, se se estiver a candidatar a um Banco, deve ir com um fato e sapatos formais, mas se for para trabalhar como empregado de mesa, num restaurante, bastará ir com calças de ganga e camisa.
- A linguagem corporal: preste atenção à expressão do entrevistador. Tente sorrir e sentese adequadamente na cadeira que lhe indicarem.

## Informação sobre o emprego:

A pessoa que o entrevista, irá descrever a oferta de emprego e as condições oferecidas.

## Perguntas do entrevistador:

Leve sempre consigo uma cópia impressa do seu CV. Responda sinceramente, mas tente transformar as suas fraquezas em pontos fortes.

## Perguntas dos candidatos:

O entrevistador provavelmente irá perguntar se tem alguma questão que queira colocar. Neste momento, pode pedir mais detalhes sobre as suas possíveis tarefas dentro da empresa.

## Despedidas:

Independentemente de como lhe correu a entrevista, é importante despedir-se do entrevistador com um aperto de mão e sorrindo.





## NETWORKING: GESTÃO DA PRIVACIDADE NAS REDES SOCIAIS

As pessoas com autismo são capazes de fazer a gestão das suas redes sociais (tanto online como offline), se tiverem um conjunto de regras e normas concretas que a seguir. Os empregadores podem ajudar os seus colaboradores, incrementando algumas regras gerais a ser seguidas. Estas regras não serão apenas úteis para pessoas com autismo, mas também para quem não domine a utilização das redes sociais. Estas regras podem constar do Regulamento da Organização e estar acessíveis a todos os colaboradores. Criar uma versão das regras que seja fácil de ler é uma forma efetiva de apoiar as pessoas com autismo e outras que tenham dificuldade na compreensão da escrita.

O Regulamento da empresa deve cobrir algumas áreas principais, incluindo:

- Os direitos do colaborador relativamente às redes sociais - pode ser óbvio para a maioria, mas há quem não saiba se deve ou não partilhar determinados assuntos nas redes sociais, nomeadamente fotografias ou informação interna sobre o seu trabalho. Algumas informações podem ser públicas, mas outras são estritamente privadas - por exemplo, um anúncio partilhado na comunicação social é público, mas a folha de pagamentos de alguém é informação estritamente privada.
- Os deveres de um colaborador nas redes sociais - por exemplo, se a empresa utiliza os meios de comunicação social para anunciar posições abertas, é útil para os colaboradores atuais saber o que e como podem partilhar sob comentários (por exemplo: se não gostam do seu chefe é que uma informação partilhável, ou o ambiente de trabalho da empresa, e assim por diante)

- As regras de partilha de eventos da empresa, nas redes sociais - por exemplo, uma festa de Natal ou uma ação de formação de um dos departamentos - o que podemos partilhar? (Fotos, vídeos ou histórias?). Onde? (em chats, grupos privados ou grupos públicos?).
- As consequências, para o colaborador, em caso de utilização indevida das redes sociais – no regulamento interno da empresa devem constar claramente as consequências no caso de partilha de informação: - por exemplo: se eu partilhar o anúncio de uma vaga para determinado cargo e, como consequência, alguém for contratado para esse cargo, terei direito a algum bônus? Por outro lado, se eu partilhar um vídeo do meu Diretor a dançar em cima da mesa, na festa de Natal, qual a consequência que me espera? O que separa uma de outra partilha? O que é benéfico e o que é inaceitável?

Nota Importante: as pessoas com autismo têm dificuldade quando se trata de generalizações. Isto significa que podem precisar de instruções mais específicas, pois podem facilmente cometer erros não intencionais.

## CONHECER A CULTURA ORGANIZACIONAL/PERTENCER À DINÂMICA DE UMA EMPRESA

Conhecer a cultura e a dinâmica de uma organização pode ser difícil para todos, não apenas para as pessoas com autismo. A principal razão é a quantidade de normas e códigos não ditos, subliminares, de que ninguém fala, mas que é suposto todos respeitarem. Para além do mais, uma vez que não existem duas pessoas com autismo iguais, isso traz desafios ainda maiores. Há algumas estratégias que as organizações podem adotar para tornar as rotinas de trabalho destes colaboradores um pouco mais tranquilas:

O ideal é que os colaboradores com autismo **tenham um mentor afeto** a eles, no seu local de trabalho. Essa pessoa pode ser um colega de trabalho, um superior ou alguém que trabalhe por perto. Desta forma, será mais fácil aceder ao mentor, quando o colaborador com autismo necessitar de mediação para possíveis dificuldades com determinadas dinâmicas sociais e questões comunicacionais que, por vezes, enfrenta. Se não for possível designar um mentor, então será útil apostar numa ação de formação sobre o autismo para os colegas de trabalho diretos, mas também para as chefias, os recursos humanos, etc. Deste modo, os funcionários da empresa/organização poderão compreender melhor certas ações, perguntas, hábitos, que podem ser considerados um pouco estranhos. Este tipo de formação e consciencialização pode ser muito importante para que os vários departamentos da organização estejam mais atentos aos problemas e particularidades do próximo e se tornem mais solidários. O que não deve acontecer (e por vezes acontece mesmo) é a organização empregadora pedir à família da pessoa com PEA que intermedeie ou resolva problemas surgidos no local de trabalho. Mesmo que um membro da família se ofereça para o fazer, não deve claramente ser esse o caminho, pois irá misturar diferentes papéis sociais, não sendo nada benéfico para essa pessoa.

## COMPREENDER AS TAREFAS ATRIBUÍDAS E O AMBIENTE VIVIDO NUMA ORGANIZAÇÃO

É muito importante compreender integralmente as tarefas atribuídas. Se as pessoas com autismo tiverem dificuldade em perceber como executar determinadas tarefas, há algumas estratégias a utilizar.

Não esquecer que, para as pessoas com PEA, não é fácil interpretar a linguagem verbal e não verbal, como os gestos ou o tom de voz. É, por isso, importante distinguir qual a informação realmente importante.

- Deverá pedir aos colegas de trabalho ou, de preferência, ao seu supervisor que lhe explique e exemplifique, cada tarefa, passo a passo.
- Certifique-se de que a fase final de cada tarefa ficou esclarecida e percebida.
- Tente compreender o significado da tarefa.
- Se sentir que é importante para si, pergunte ao seu supervisor se o método de realização de determinada tarefa pode, porventura, ser modificado e adaptado (algumas empresas permitirão que o faça, mas a maioria quererá que a tarefa seja cumprida, tal como indica o regulamento).
- Anote cada etapa ou peça que lhe entreguem uma descrição, por escrito.
- É também importante saber a ordem exata de cada passo.
- Peça ajuda, se precisar de apoio.
- Certifique-se de que uma tarefa está concluída antes de iniciar uma nova.
- Se uma tarefa for demasiado complicada, tente dividi-la em etapas.
- Antes de iniciar uma nova tarefa, certifique-se que tem as ferramentas necessárias ou alguém conhecedor, que o ajude a realizar a sua tarefa.
- Se sentir que a pessoa que o estiver a ajudar, estiver a ser demasiado complicada e se continuar sem perceber como executar tal tarefa, peça-lhe educadamente que explique de uma forma mais simples ou então peça-lhe para lhe explicar exatamente a parte que não percebe.

## CONHECER O AMBIENTE DE TRABALHO

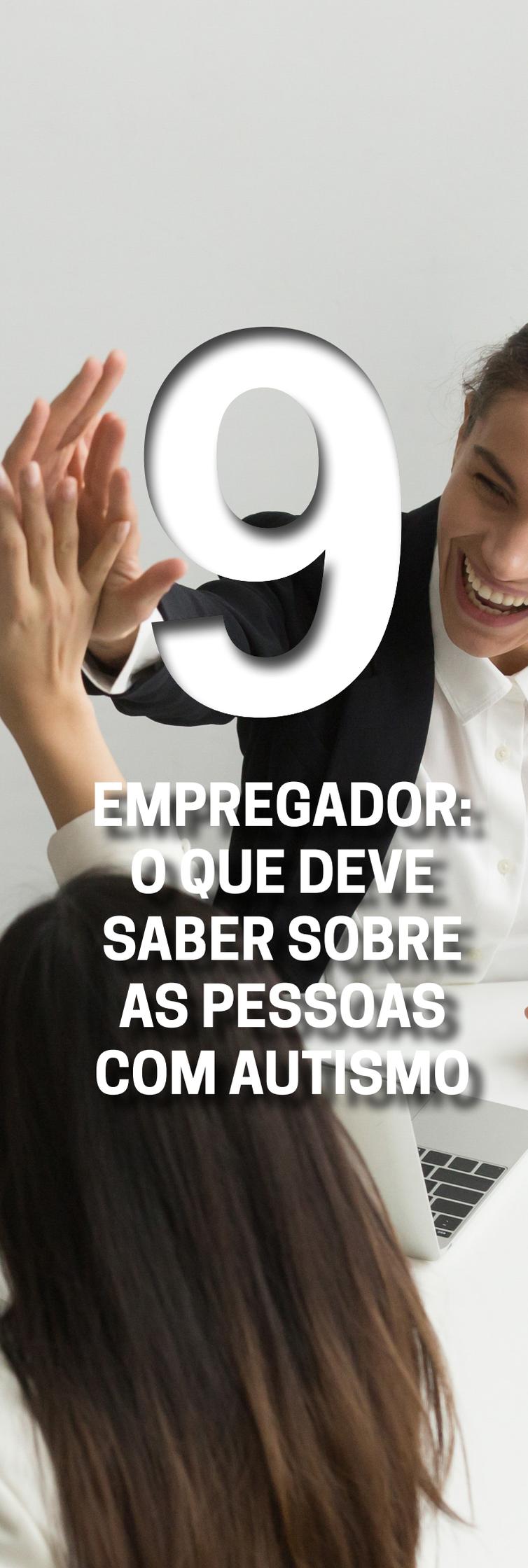
Conhecer e compreender o ambiente de trabalho será sempre mais fácil, para a pessoa com autismo, se esta souber que tem um local de trabalho permanente. Pode ser uma secretária ou um computador portátil que seja utilizado apenas por aquela pessoa. Cada local de trabalho será diferente, mas se o colaborador com autismo tiver um espaço de trabalho que seja tranquilo e consistente, isto possibilitará um ambiente de trabalho previsível e por isso seguro. Em cada local de trabalho, existem regras que se aplicam apenas a esse ambiente específico. Algumas destas regras podem ser difíceis de compreender, mas isso não deve ser um problema.

Se não tiver a certeza do porquê de certas coisas estarem a acontecer à sua volta, tente encontrar alguém que o possa ajudar a compreender. Pode ser o seu colega de trabalho, o seu superior, o diretor, alguém em quem sinta que pode confiar. Eles podem não saber a resposta, mas provavelmente podem ajudá-lo a encontrar a pessoa certa para o ajudar. Pode também tomar algumas notas para si e lê-las quando for precisar. Se, por hipótese, lhe for proposto escolher o seu próprio espaço de trabalho, tente encontrar um local calmo, onde se sinta seguro e motivado para trabalhar. Um especialista na área do autismo poderá ajudar os Recursos Humanos da empresa, com ações de formação e sensibilização ou pode aparecer ocasionalmente no local de trabalho para lhe dar apoio, quando necessário. Pode dar exemplos práticos e soluções de como melhor comunicar e interagir com os colegas. Se lhe for possível ter um tutor permanentemente, seja um colega de trabalho ou o seu supervisor, alguém que conheça todas as suas funções e tarefas definidas, isso facilitará, em grande medida, o seu dia-a-dia no local de trabalho. Se o seu local de trabalho não tiver uma pessoa designada para ser o seu mentor, não se preocupe, peça ajuda aos seus colegas de trabalho, se precisar. Lembre-se que ninguém conhecerá as soluções para todos os seus problemas, mas alguém poderá ajudá-lo a encontrar uma solução. Trabalhar é uma coisa muito interessante, para além de conhecer e estar com pessoas diferentes vai ter o seu ordenado, para poder ter a sua independência, comprar as coisas que gosta e pagar as suas contas. Boa sorte!

“A pior experiência foi que uma vez entrei no autocarro errado a caminho do trabalho. Mas por essa altura, felizmente, já sabia a quem ligar se houvesse algum problema. O meu autocarro de trabalho explicou-me ao telefone o que fazer, e ela permaneceu em linha até eu encontrar o autocarro certo”.

Estagiário





# EMPREGADOR: O QUE DEVE SABER SOBRE AS PESSOAS COM AUTISMO

As práticas desenvolvidas a nível da inclusão de pessoas com autismo em diferentes organizações/empresas revelaram um interesse crescente dos empregadores e dos colaboradores em saberem mais acerca da temática do autismo.

Este facto é revelador do empenho e motivação das empresas na obtenção de resultados de sucesso, no que diz respeito à inclusão laboral de pessoas com autismo. Como tal, os empregadores precisam de estar mais informados sobre o tema.

Os empregadores podem aceder a essa informação, através de diferentes recursos e organizações, para poderem aprender e aumentar o seu conhecimento sobre o autismo. Alguns recursos importantes são disponibilizados em seguida:

## **RECURSOS E ESTRATÉGIAS RELATIVAS ÀS DIFERENTES CARACTERÍSTICAS DO LOCAL DE TRABALHO**

As adaptações feitas ao local de trabalho, tendo como base as necessidades específicas das pessoas com autismo, são geralmente referidas como sendo aceitáveis. O direito a adaptações e apoio que permitam com que as pessoas com deficiência trabalhem eficazmente, está consagrado no Artigo 27 da Convenção das Nações Unidas, sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD). Deve ser criado um ambiente onde os trabalhadores com autismo possam sentir-se seguros e não se sintam pressionados com processos de avaliação de desempenho, ao longo do seu processo de aprendizagem.

É natural que as pessoas com autismo falem com maior franqueza e sinceridade com os colegas de trabalho, acerca das áreas que precisam de desenvolver, do que propriamente com as chefias. Na aprendizagem entre pares, a dinâmica de hierarquia não está presente, ela desaparece.

Esta metodologia de aprendizagem proporciona uma oportunidade estruturada de debate, reflexão e discussão entre todos os colegas de trabalho. Todo o conhecimento partilhado é poder multiplicado.

## A nível europeu:

### Links:

Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) & Service Universitaire Spécialisé pour Personnes atteintes d'Autisme (Fondation SUSA) belga. Ficheiro 15: L'Autisme et le Syndrome d'Asperger. (atualizado em 2020). Onde podem e o que podem os empregadores aprender sobre a contratação de pessoas com autismo - pela autoridade pública regional e pelo centro de diagnóstico e intervenção no autismo. Encontra-se sob a denominação de "Fiches déficiences emploi", contendo uma série de ficheiros dedicados a várias condições e deficiências. Após uma breve descrição, cada ficheiro especifica os impactos, particularmente em termos de emprego, oferecendo recomendações para lidar com tais impactos.

### Recursos (artigos e livros):

- Autism-Europe. Autismo e Trabalho: Juntos Conseguimos (2014)
- Jansen H, Rombout B. (2013) AutiPower! Viver e Trabalhar com Sucesso, tendo uma Perturbação do Espectro do Autismo. Jessica Kingsley Publishers
- Entrevista do Autism-Europe sobre empregabilidade de pessoas com autismo, com Carsten Lassen, CEO, Specialisterne Denmark

## Portugal

### Links (páginas web):

FPDA-Federação Portuguesa de Autismo

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

### Recursos (artigos e livros):

FPDA - Federação Portuguesa de Autismo: Sei Trabalhar - Guião para empregadores de pessoas com perturbação do espectro do autismo. (2016)

[https://www.fpda.pt/sites/default/files/livro\\_sei\\_trabalhar\\_1.pdf](https://www.fpda.pt/sites/default/files/livro_sei_trabalhar_1.pdf)

Projeto Sei Trabalhar - Modelo de Boas Práticas (2016) Edição FPDA

[https://www.fpda.pt/sites/default/files/modelo.boas.praticas\\_pages\\_0.pdf](https://www.fpda.pt/sites/default/files/modelo.boas.praticas_pages_0.pdf)

O Guia "Sei Trabalhar" pretende sublinhar as vantagens de empregar pessoas com PEA. O aspeto inovador desta publicação consiste no facto de os seus autores serem 13 jovens com autismo (dez rapazes e uma rapariga). Com base nas suas experiências anteriores, dão conselhos a potenciais empregadores. Eles revelam como as pessoas com autismo podem ser excelentes trabalhadoras se os seus empregadores compreenderem as suas particularidades.

Asperger no Feminino (Asperger's and Girls) Edit (2011) Coletânea Edição APSA e Babel

Como é a Síndrome de Asperger no feminino? Um livro com experiências e informações de especialistas

# Spain

## Links:

Autismo Espanha (n.d.) Metodología Empleo con Apoyo. Programa ContrataTEA. Madrid, Espanha. Retirado de <http://www.contratatea.es/como-te-ayudamos/>

Asociación Española de Empleo con Apoyo  
<http://www.empleoconapoyo.org/aese/>

UNED (n.d.) Falando com pessoas com autismo “PEA e a vida adulta”. Madrid. Espanha. Falando com pessoas com autismo. PEA e a vida adulta

UNED (n.d.) Falando com pessoas com autismo “Apoio a pessoas com PEA sem deficiência intelectual”. Madrid. Espanha. Falando com pessoas com autismo. Apoio a pessoas com PEA, sem deficiência intelectual.

## Recursos (artigos e livros):

Autismo Espanha (n.d.). Guia de Orientação Vocacional para pessoas com PEA. Madrid, Espanha. Obtido em:  
[http://autismo.org.es/sites/default/files/orientacion\\_vocacional\\_a5\\_vdefinitiva\\_web.pdf](http://autismo.org.es/sites/default/files/orientacion_vocacional_a5_vdefinitiva_web.pdf)

Bernard, S. (coord.), Abajo, J.A., Álvarez, R., Bermejo, B., Cuesta, E., Cuesta, J.L., Jiménez, C., García, F., Rey, I., Illera, A., García, D., Muela, M.C., Pèlach, F., Riojano, M.A. (2004). Guia de emprego apoiado para pessoas com autismo. Federação Espanhola de Autismo. Madrid, Espanha.  
[http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual\\_empleo\\_apoyo.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf)

Federação Espanhola de Autismo (2016). Emprego e Perturbação do Espectro do Autismo: Um potencial por descobrir. Madrid (Espanha)  
[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27399/empleo\\_tea.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27399/empleo_tea.pdf)

Federação Espanhola de Autismo (2014). Guia de emprego apoiado para pessoas com autismo. Madrid, Espanha. Retirado de:

[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual\\_empleo\\_apoyo.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf)

## Hungria:

Links (páginas web):

Recursos (artigos e livros):

Emprego de pessoas com deficiência - “Nothing about you without you!” (Nada sobre ti sem ti). Este projeto foi apoiado pelo concurso FOF2016, do Ministério dos Recursos Humanos e da Igualdade de Oportunidades das Pessoas com Deficiência. Sem Fins Lucrativos, Lda. (FSZK). (2017)

<https://www.feszt.eu/projektjeink/semmit-rolatok-nelkuletek/fogyatekos-emberek-foglalkoztatasa/>

Prática laboral das pessoas com deficiência e a reduzida capacidade de trabalho no mercado de trabalho liberalizado (2016) - Balázs-Földi, E., International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 1. (2016). No. 1.

[http://ijems.lib.unideb.hu/file/9/57a9c60a67e3e/szerzo/Balazs\\_Foldi.PDF](http://ijems.lib.unideb.hu/file/9/57a9c60a67e3e/szerzo/Balazs_Foldi.PDF)

Emprego apoiado específico para o autismo - metodologia (2011) - Jasper, E., Kanizsai-Nagy, I., Budapest Autizmus-specifikus támogatott foglalkoztatás | FSZK

As pessoas com autismo no mercado de trabalho liberalizado? Experiências e oportunidades de emprego de pessoas com autismo na Hungria, Research Closing Study (2010) - Dénes Spitzer, E., Farkas, E., Kiss, J., Kiss, M., Móricz, R., Nagy, P., Pálos D., Szaffner E., Vályi R., Budapeste.

<http://mek.oszk.hu/10600/10659/10659.pdf>

Vamos tratar disso! O foco no emprego de pessoas com autismo (2010) - Budapeste

<http://mek.oszk.hu/10600/10667/10667.pdf>



# EMPREGADOR: COMO COMPREENDER E APOIAR PESSOAS COM AUTISMO

## OS BENEFÍCIOS DE EMPREGAR PESSOAS COM AUTISMO

Algumas características das pessoas com autismo podem trazer benefícios valiosos para as organizações/empresas. Neste quadro são apresentadas algumas das vantagens a destacar. Quando escolhe as funções dos colaboradores, o empregador deve ter em consideração os pontos fortes destes, as suas competências individuais, atributos e características, bem como os seus interesses.

“Cada experiência de autismo é única (...) este é o poder da neurodiversidade”.

## RECURSOS E ESTRATÉGIAS A UTILIZAR PELO EMPREGADOR E COLEGAS DE TRABALHO

Os empregadores e os colegas de trabalho devem ter noção que cada pessoa com autismo tem a sua própria personalidade e pode apresentar características variadas, associadas ao espectro do autismo. Tanto empregadores como colegas podem desempenhar um papel ativo, fazendo com que os colegas autistas se sintam apoiados. A inclusão de um tutor que ajude os trabalhadores com autismo, na adaptação ao posto de trabalho, pode ser uma boa solução.

Como podem os colegas de trabalho ajudar o colaborador com autismo:

- Oferecer uma orientação atenta e sensível, manifestando preocupação e disponibilidade;
- Fornecer apoio e reforço positivo, a par de uma estratégia de modelagem construtiva (ser um modelo a seguir pelo colega com autismo);
- Criar um ambiente positivo para que a pessoa com autismo possa aprender, experimentar e se sinta confiante e segura no momento de fazer perguntas e de partilhar os seus pensamentos;
- Dar um feedback sincero

## Promover a aprendizagem entre pares de trabalho, por forma a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo

- A aprendizagem entre pares (peer to peer) é uma ferramenta poderosa que pode ajudar a quebrar barreiras relacionadas com o desenvolvimento de competências.
- Este tipo de aprendizagem poupa tempo e recursos e contribui para o aprofundar de conhecimentos entre os diferentes elementos da empresa.
- A aprendizagem entre pares é uma estratégia que se adapta à forma como as pessoas aprendem. Os colegas de trabalho podem adquirir novas competências, de forma mais eficaz, em situações que respeitem as quatro fases do ciclo de aprendizagem:
  - o obter o conhecimento;
  - o praticar e aplicar este conhecimento;
  - o receber feedback;
  - o refletir sobre o que foi aprendido.

## A formação/consciencialização sobre o tema do autismo beneficia todos os colegas de trabalho

- Proporciona aos trabalhadores um maior conhecimento sobre o autismo;
- Faz com que as pessoas se sintam mais seguras e confiantes no trabalho;
- Facilita a compreensão e a aceitação;
- Promove a sensibilidade e o respeito;
- Proporciona uma visão sobre diferentes formas de comunicação. Os comportamentos atípicos que os trabalhadores com autismo por vezes manifestam são, muitas vezes, percecionados como rudes, mas na realidade são um reflexo das diferentes funções cerebrais que caracterizam a PEA.
- Aumenta o conhecimento dos colegas acerca das limitações e dificuldades que as pessoas com autismo têm em expressar sentimentos e emoções.

É importante lembrar que as experiências partilhadas entre colegas no local de trabalho (em termos de apoio e orientação) são um catalisador para o desenvolvimento de relações e para a aprendizagem mútua.

## O papel do tutor na ajuda aos trabalhadores com autismo

- Estabelecer uma relação de confiança com todos os colaboradores;
- Promover o trabalho de equipa e as relações entre colegas de trabalho;
- Ministrando formação no posto de trabalho;
- Efetuar as adaptações necessárias para que as pessoas com autismo possam desempenhar as suas funções da melhor forma;
- Promover o desenvolvimento e a aquisição de competências, por parte dos trabalhadores com autismo;
- Mediação;
- Preparar o ambiente de trabalho para que este se torne o mais previsível possível, assim como explicar e clarificar, o melhor possível, as funções a desempenhar;
- Dar feedback construtivo e ajudar os trabalhadores com autismo a refletirem sobre as suas práticas;
- Realizar reuniões semanais ou quinzenais para que as questões/dúvidas sejam regularmente abordadas.

O tutor deve ter:

- Conhecimentos sobre autismo e sobre as necessidades particulares das pessoas com autismo.
- Capacidade de prevenir/intervir face a comportamentos inadequados;
- Capacidade de comunicação, empatia, assertividade e flexibilidade;
- Conhecimentos sobre recursos e estratégias no âmbito da inclusão profissional.



As fases de apoio do tutor na empresa (adaptado. de Bellver, 1999)

Tipo de Apoio	Recursos	Funções do Tutor
<b>Apoio Direto</b>	<p>Presença permanente;                      Instruções técnicas;                      A sua presença e acompanhamento próximos são indispensáveis, desde o início do processo de inclusão;                      O colaborador com PEA tem o direito de receber apoio individualizado para aprender e desempenhar adequadamente as tarefas atribuídas</p>	<p>Análise de tarefas; Análise do ambiente de trabalho; Análise das necessidades do colaborador relativamente às barreiras do ambiente de trabalho;                      Análise das normas, particularidades e cultura organizacional da empresa;                      Pesquisa e identificação da possível existência de um apoio natural dentro da empresa;                      Ter a confiança (colaboração) de todos os colegas e supervisores;                      Planear e desenvolver um plano de formação de modo a que o colaborador possa aprender a executar corretamente as tarefas solicitadas;                      Ter uma relação mais cúmplice com o colaborador.</p>
<b>Indirect Support</b>	<p>Encontra estratégias;                      O tutor começa a estar menos presente, permitindo que o colaborador se integre, interagindo com os seus colegas;                      A presença do tutor diminui progressivamente.</p>	<p>Privilegia as escolhas e desejos legítimos do colaborador;                      Identifica os recursos já existentes na empresa, na área da integração de pessoas com necessidades especiais e avalia o seu grau de eficácia;                      Estabelece estratégias de desenvolvimento dos apoios às minorias, na empresa;                      Assegura que a equipa é devidamente informada sobre as particularidades do colega;                      Funciona como mediador na resolução de problemas ou mal-entendidos;                      Promove o desenvolvimento de relações sociais entre o colaborador e os seus colegas.</p>
<b>Apoio Natural</b>	<p>Acompanhamento a longo prazo;                      O tutor é, progressivamente, uma presença menos presente e menos interventivo na empresa;                      A presença do tutor é cada vez menos frequente, uma vez que o colaborador com PEA está agora totalmente integrado no ambiente da empresa, recebendo apenas apoio, de acordo com necessidades específicas;                      A situação ideal ocorre quando os próprios colegas de trabalho, juntamente com a pessoa com PEA, se entendem sem necessidade de intervenção do tutor.</p>	<p>Acompanhamento a longo prazo;                      O tutor é agora um elemento mais discreto e distante, na empresa;                      A presença do tutor é cada vez menos frequente, pois o colaborador com PEA estará agora totalmente integrado no ambiente organizacional, recebendo apenas apoio esporádico, de acordo com necessidades pontuais;                      A situação ideal ocorre quando os colegas de trabalho e o colaborador com PEA, conseguem resolver os seus problemas, sem terem que recorrer a mais ninguém.</p>

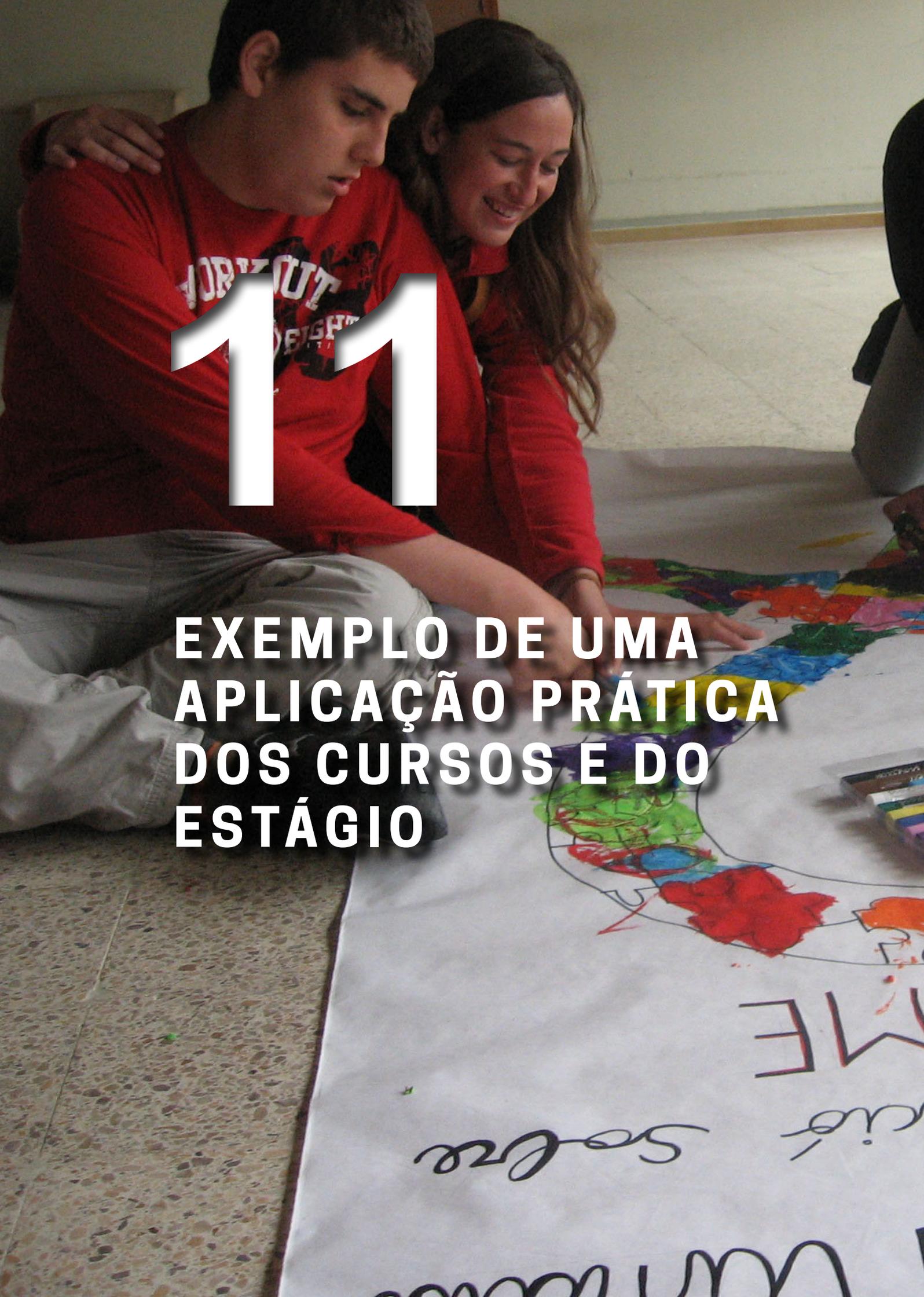
“A empresa era bastante flexível, contudo ensinaram aos estagiários que tinham que ser responsáveis, afinal de contas eles eram jovens adultos independentes”.

Testemunho de uma família

“Era importante saber de antemão que ia fazer o meu estágio numa empresa cujos quadros foram formados nas funcionalidades e modelos de intervenção com autistas. Saber que eles estariam cientes dos meus pontos fortes e fracos em potencial era muito importante, pois eu poderia ser eu mesmo.”

Adrián Arránz. 21 anos de idade. Estagiário.





# 11

**EXEMPLO DE UMA  
APLICAÇÃO PRÁTICA  
DOS CURSOS E DO  
ESTÁGIO**



Este exemplo é proposto após a experiência dos cursos e dos estágios que se realizaram em Portugal (FPDA), Espanha (Autismo Burgos) e Hungria (Fundação Mars).

Esta proposta poderá ser adaptada:

**A diferentes países europeus**, atendendo a cada realidade, tendo em conta as necessidades, os recursos disponíveis e a cultura local.  
**A diferentes pessoas com PEA**, atendendo a cada perfil, necessidades e interesses.

É importante a análise de perfil dos jovens participantes nos cursos e estágios, nomeadamente no que diz respeito às potencialidades, interesses e preferências individuais.

**A diferentes empresas**, observando as necessidades de recrutamento, recursos disponíveis, características e normas da organização.

Antes de escolher a empresa deve haver uma análise de critérios, para assegurar uma melhor adequação entre o jovem com PEA e o posto de trabalho.

# CURSO 1: NOVAS PONTES PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM AUTISMO

O projeto IVEA veio confirmar a necessidade de capacitar os jovens adultos com PEA com competências transversais de modo a promover uma inclusão bem-sucedida no mercado de trabalho. Os indivíduos com PEA podem ser muito competentes em várias áreas de atuação (informática, tecnologias, matemática, ciências, etc.), contudo a experiência revela que estes têm dificuldade, não apenas em conseguir um emprego, mas também em enfrentar as exigências de do mundo laboral. Lidar com empregadores e colegas de trabalho traz muitas são desafios que poderão comprometer a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

A fim de desenvolver as competências que podem ser complementares e inovadoras na formação profissional dos jovens e adultos europeus com PEA, este curso pretende proporcionar a aquisição de conhecimentos e experiências fundamentais para conseguirem encontrar um emprego mantê-lo. As pessoas no espectro do autismo e ou com outras limitações na comunicação merecem ter as mesmas oportunidades que qualquer outra pessoa.

## **Objetivos do curso**

- Capacitar as pessoas com autismo para que estas consigam ser incluídas no mercado de trabalho
- Ouvir as suas opiniões e compreender as suas escolhas
- Promover a inclusão e o sucesso das pessoas com autismo, através do emprego.
- Promover o desenvolvimento de competências transversais através da sua participação no curso e no estágio.
- Sensibilizar as pessoas com autismo para a importância de terem um trabalho e assim poderem conquistar a sua autonomia.

## **Conteúdo do curso**

- A escolha dos conteúdos do curso deve ser feita de acordo com as necessidades e o perfil dos jovens com autismo.
- Os conteúdos (competências transversais e outro tipo de competências) são organizados e distribuídos em 5 módulos:

# Módulo 1 - Desenvolvimento Pessoal

## Autonomia

- Aparência / Autocuidado
- Higiene pessoal
- Utilização de instalações sanitárias
- Dieta saudável
- Assiduidade e Pontualidade

## Defesa dos interesses próprios / Tomada de decisão

- Fazer as suas próprias escolhas
- Comunicar tendo respeito pelos outros

## Responsabilidade

- Compreender e executar as tarefas atribuídas
- Agir de forma profissional

## Assertividade

- Pedir o que necessitam
- Comunicar o que pensam

## Persistência

- Conseguir executar as tarefas, mesmo que estas sejam complexas

## Resiliência

- Ser capaz de fazer, desde a gestão de um volume de trabalho elevado até à gestão das relações com os colegas.

## Flexibilidade / Adaptabilidade

- Ser capaz de lidar com mudanças de ambiente / Lidar com situações inesperadas

## Autoeficácia

- Believe in their ability to complete tasks efficiently

## Self-confidence

- Saber reconhecer as suas competências e utilizá-las com confiança
- Estar confiante para interagir com diferentes pessoas

# Módulo 2 - Desenvolvimento Social

## Relações interpessoais

- Aceitar diferentes pontos de vista (compreender a perspetiva e o pensamento dos outros)
- Respeitar a hierarquia no local de trabalho
- Aceitação de regras e limites

## Consciência social

- Ter a clara consciência de que se faz parte do mundo de trabalho

## Empatia

- Tentar compreender uma situação a partir da perspetiva de outra pessoa

## Cooperação

- Trabalho de equipa
- Partilha de tarefas
- Lidar naturalmente com a proximidade física dos outros

## Conceito de privado e público

- Diferenciar o comportamento que se tem em espaços públicos do comportamento que se pode ter em espaços privados

# **Módulo 3 - Desenvolvimento Emocional**

## Literacia emocional

- Conhecimento e identificação dos sentimentos e emoções próprias e dos outros
- Tolerância ao stress
- Gestão da frustração
- Autocontrolo
- Autorregulação
- Tolerância a críticas
- Resolução de problemas (ser capaz de encontrar soluções e alternativas)
- Pensamento crítico

# **Módulo 4 - Transição para a vida ativa**

## Comunicação no local de trabalho

- Capacidade de questionar, argumentar e pedir ajuda ao supervisor e aos colegas
- Escuta ativa
- Capacidade de interpretar e executar instruções verbais e escritas
- Estabelecer e manter uma conversa

## Como entrar no mercado de trabalho

- Como elaborar uma carta de motivação, um CV e uma candidatura espontânea a um emprego
- Como candidatar-se a uma oferta de emprego
- Como comportar-se numa entrevista de trabalho (vestuário, apresentação, discurso, como responder às perguntas mais frequentes)

## Independência

- Ser capaz de trabalhar ao seu próprio ritmo
- Saber interpretar “listas de instruções” para realizar tarefas de forma independente

## Compromisso ético

- Criar confiança no que diz respeito ao mundo do trabalho

## Capacidade de organização no local de trabalho (planear, organizar e executar tarefas)

- Organizar o espaço de trabalho (secretária, espaço que utiliza).
- Seguir listas de instruções escritas; a lista de tarefas pode ser renovada todos os dias/semana

## Orientação

- Orientação espacial
- Orientação em termos de horário de trabalho
- Como utilizar transportes públicos (comboio, autocarro, eléctrico, etc.)

## Disponibilidade

- Para participar em ações de formação

## Criatividade

- Realizar tarefas
- Expressar as suas ideias
- Imaginação

## Motivação para a realização de tarefas

- Iniciativa para a execução de tarefas e para propor novas ideias

# **Módulo 5 - Legislação**

## Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência

### Legislação europeia sobre pessoas com deficiência

- Declaração escrita: A Carta dos Direitos das Pessoas Com autismo
- A Declaração Escrita do Parlamento Europeu sobre o Autismo: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/european-parliament-written-declaration-autism-2015>

### Legislação nacional sobre emprego de pessoas com autismo e pessoas com deficiência em geral

#### Direitos e responsabilidades

- Tipos de contratos
- Sindicatos

## **Methodology**

- Um total de 30 a 50 horas que incluem:
  - Sessões online\* (formandos em conjunto com o formador, em tempo real)
  - Trabalho individual e autónomo (estagiários não trabalham diretamente com o formador).
- Não havendo nenhum impedimento ou restrição, as sessões podem ser presenciais.

## **Recursos**

Multimédia (ex. vídeos, e-mail) conceitos básicos (PowerPoint); dinâmicas de grupo (ex. role-playing); livros

## **Avaliação**

Haverá uma avaliação contínua e qualitativa durante o curso.

No final de cada sessão, o formador e os formandos preencherão questionários para avaliar os pontos fortes e os pontos a melhorar e discutir o que aprenderam na sessão.

# CURSO 2: NOVAS DINÂMICAS PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM AUTISMO

O principal objetivo do curso para empregadores é promover e implementar boas práticas em matéria de emprego de pessoas com autismo, na Europa. Poderá ser uma pequena contribuição para o aumento da taxa de emprego das pessoas com autismo dos países europeus da parceria do Projeto IVEA.

Este curso pretende (com base nas boas práticas apresentadas na revisão bibliográfica), sensibilizar os empregadores para os diferentes contributos e as vantagens de ter pessoas com autismo no mercado de trabalho. Se o trabalho corresponder às competências e interesses do colaborador, as pessoas com autismo podem ser um bom trunfo para a empresa.

É importante que todas as pessoas que partilham o local de trabalho com a pessoa com autismo compreendam a forma como estas pensam, agem, comunicam e aprendem. Os colegas de trabalho, o tutor e os recursos humanos são essenciais para o sucesso do colaborador com autismo.

## **Objetivos do curso**

- Compreender as pessoas com PEA
- Potenciar a sensibilização sobre o autismo
- Consciencializar o mundo empresarial para as vantagens em empregar pessoas com autismo
- Fornecer aos interessados, os recursos e as estratégias necessárias para uma melhor inclusão de pessoas com autismo
- Aumentar o número de “organizações inclusivas”

## **Conteúdo do curso**

- O conteúdo é organizado e distribuído em 3 módulos

## **Módulo 1 - Quadro legislativo e incentivos públicos ao recrutamento de pessoas com deficiência**

- Sensibilização para as modalidades de emprego de pessoas com deficiência (redução de impostos, etc.)
- Medidas e modalidades de emprego apoiado
- Incentivos públicos

## **Módulo 2 – Autismo**

- O que é o autismo?
- Principais características do autismo
- Barreiras físicas, sociais e culturais
- Características positivas do autismo
- Recursos e estratégias para uma inclusão efetiva

## **Módulo 3 - Boas práticas sobre emprego de pessoas com autismo**

- Planificação centrada na pessoa
- O papel do tutor no local de trabalho
- Ensino partilhado
- Adaptações do local de trabalho, direcionadas para o autismo
- Criação grupos de trabalho tendo em consideração as características de cada indivíduo
- Visitas de estudo às empresas

### **Metodologia**

B-Learning: É a combinação de sessões presenciais (com um formador numa sala de aula) e formação à distância (cursos online ou outros formatos digitais). É uma modalidade de ensino que utiliza ferramentas, tanto para o ensino presencial como para o ensino à distância. O curso terá entre 30 a 50 horas.

### **Sessões Presenciais**

- Sessões presenciais com um total de 10 horas
- Frequência - Distribuída ao longo da duração total do curso. O começo do curso realiza-se sempre presencialmente

### **Formação Online**

3 Módulos online com 3 atividades (por exemplo, pesquisas, reflexões)

### **Recursos**

Multimédia (vídeos, e-mail de contacto) conceitos básicos (PowerPoint); dinâmica de grupos; artigos científicos

### **Avaliação**

Haverá uma avaliação contínua e qualitativa durante o curso. No final de cada sessão, o formador e os formandos preencherão questionários para avaliar os pontos fortes e os pontos a melhorar e discutir o que aprenderam na sessão. Questionários e reflexão sobre as 3 atividades escolhidas pelos estagiários.

## Os estágios

Como resultado final dos dois cursos desenvolvidos no Projeto IVEA - “Novas pontes para a inclusão profissional de pessoas com autismo” e “Novas dinâmicas para a inclusão profissional de pessoas com autismo”, os estágios para pessoas com autismo podem ter lugar nas organizações dos stakeholders envolvidos.

Durante o período dos estágios, os participantes nos dois cursos terão a oportunidade de trocar as experiências e conhecimentos. Os resultados esperados do estágio, juntamente com os resultados dos dois cursos anteriores, irão determinar o futuro dos cursos em contextos diferentes.

### Objetivos do Estágio

- Melhorar a qualidade de vida das pessoas com autismo através de experiências bem sucedidas
- Melhorar as boas práticas em matéria de emprego de pessoas com autismo em toda a Europa
- Promover a plena participação de pessoas com autismo na sociedade
- Quebrar mitos sobre as capacidades das pessoas com autismo
- Promover a autonomia e independência das pessoas com autismo
- Desenvolver a autovalorização/autoestima nas pessoas com autismo fazendo-as sentir-se úteis e capazes
- Para promover mudanças inovadoras na dinâmica das organizações
- Promover oportunidades de interação entre os participantes de ambos os cursos
- Permitir aos interessados aplicar as competências adquiridas num contexto real

### Metodologia

O estágio será flexível de acordo com a correspondência das diferentes características do contexto, da pessoa com autismo e do empregador.

Na maioria dos casos, o tutor da empresa será a mesma pessoa que frequentou o curso. No entanto, na multinacional ou nas grandes empresas, poderá haver uma equipa responsável pelo estágio.

Se for uma organização ou parte interessada diferente, o responsável pelo estágio deve propor a formação e ajuda ao pessoal.

Nota: Um protocolo de cooperação escrito será assinado por todas as partes interessadas: a pessoa com autismo, o empregador e o responsável pela organização.

### Avaliação

A avaliação deve ser contínua e qualitativa. O estágio deve ser avaliado principalmente pela pessoa com autismo em conjunto com o tutor ou a equipa. O tutor deve ser apoiado por uma pessoa que o possa aconselhar/ discutir as situações e propor soluções alternativas.



# 12

## TESTEMUNHOS DAS EXPERIÊNCIAS EM CADA UM DOS PAÍSES ENVOLVIDOS: PORTUGAL, ESPANHA E HUNGRIA

### 12.1. Avaliação de Impacto

A avaliação de impacto do projeto IVEA, bem como a metodologia de avaliação foi coordenada pela Universidade Católica Portuguesa que realizou:

- A avaliação global,
- Avaliação do grupo de jovens com autismo,
- Avaliação das famílias dos jovens com autismo,
- Avaliação dos empregadores que proporcionaram as oportunidades de estágio aos jovens com autismo.

A avaliação principal: os métodos utilizados consistiram em questionários dirigidos aos jovens estagiários, suas famílias e empregadores, em três momentos diferentes.

#### **Inquérito a estagiários/jovens com autismo:**

A avaliação de impacto, com a resposta aos questionários pelos estagiários, incluiu três momentos:

- a. Antes da ação de formação, a fim de conhecer as competências das pessoas com autismo que estiveram envolvidas no curso (Primeiro inquérito).
- b. No final da ação de formação e antes do início do estágio, para verificar se ocorreu alguma evolução nas competências dos jovens (Segundo inquérito).
- c. No final do estágio, para avaliar se houve alguma melhoria das competências dos jovens a serem integrados no mercado de trabalho e a utilização das competências adquiridas (Terceiro inquérito).

## **Inquérito às famílias dos jovens estagiários com autismo:**

A avaliação de impacto, com a resposta aos questionários pelas famílias, incluiu três momentos:

- a. Antes do início da ação de formação, a fim de conhecer as opiniões das famílias sobre as competências dos jovens com autismo (Primeiro inquérito).
- b. No final da ação de formação e antes do início do estágio, para averiguar a existência ou não de mudanças de opinião das famílias sobre as competências dos seus filhos/filhas (Segundo inquérito).
- c. No final do estágio, para conhecer a opinião das famílias sobre o curso e se este permitiu melhorias nas competências dos jovens, bem como a utilização das competências adquiridas (Terceiro inquérito).

## **Inquérito aos jovens com autismo, realizado pelos empregadores:**

A avaliação de impacto realizada através da resposta aos questionários pelas organizações patronais, incluiu três momentos:

- a. Antes da ação de formação, a fim de conhecer as expectativas dos empregadores acerca da sua participação no projeto (Primeiro Inquérito).
- b. No final da ação de formação e antes do início do estágio, de modo a conhecer as opiniões dos empregadores sobre os benefícios do curso para as suas organizações, em termos de integração de pessoas com autismo (Segundo inquérito).
- c. No final do estágio, a fim de conhecer a opinião dos empregadores sobre a influência do curso na integração de pessoas com autismo (Terceira sondagem).

De acordo com uma nota dos parceiros húngaros, na Hungria os questionários só foram respondidos por 4 jovens, as respetivas famílias e as empresas,

## **Discussão dos resultados**

Com base nas respostas ao terceiro questionário (Terceiro inquérito), foram analisados os diferentes domínios e respetivas competências para perceber se os jovens e as famílias consideravam que havia uma mudança na avaliação que fizeram aos participantes após o estágio, bem como saber se os empregadores teriam observado melhorias ao nível das competências dos jovens. No que diz respeito à avaliação Global, comparando os resultados dos questionários após os estágios, os jovens, avaliados na mesma escala, obtiveram pontuações mais altas, dadas pelos empregadores (média 87%), a seguir por eles próprios (81%) e pelas suas famílias (75%).

Os resultados indicaram que, tanto as famílias como os jovens, consideraram que após o estágio a situação era melhor do que antes e é valorizada como “Boa”. Os empregadores consideraram que as competências mais importantes relacionadas com as pessoas com autismo (em termos de transição para a vida ativa) melhoraram significativamente após o estágio.

A avaliação final feita pelos 24 jovens de Portugal, Espanha e Hungria após o final dos cursos e do estágio, revelou as competências que estes jovens mais valorizaram.

Entre as quatro categorias estabelecidas e propostas para análise das competências: Desenvolvimento Pessoal (DP); Desenvolvimento Social (DS); Aptidões para a Vida Profissional (AVP) e Literacia Emocional (LE) os jovens mostraram as suas preferências pelas aptidões incluídas nos 3 primeiros domínios e não manifestaram interesse por qualquer aptidão incluída na Literacia Emocional.

Coincidentemente, as famílias também não manifestaram nenhuma preferência pelas Aptidões de Literacia Emocional. Ninguém no projeto manifestou, portanto, qualquer inclinação para as competências de Literacia Emocional.

O desenvolvimento pessoal foi a categoria que os jovens indicaram como sendo a mais importante no curso de formação e no estágio (média-88,5%):

Entre as competências de Desenvolvimento Pessoal: 90% dos estagiários preferiram Autonomia, 85% Autoconfiança, 92% Responsabilidade e 87% Tomada de decisões.

As competências de Desenvolvimento Social vieram a seguir nas preferências dos estagiários (média - 87 %)

Aceitar regras e limites (94%) e Respeito pela hierarquia (90%) são as competências que vêm em primeiro lugar nesse domínio.

A partilha de tarefas (88%) é também destacada. Trabalho de equipa (86%); Cooperação (85%) e Aceitação de pontos de vista diferentes (84%) e finalmente Consciência social (82%).

As famílias, tal como os seus filhos, também enaltecem as competências: Respeitar a hierarquia no local de trabalho (96%) e aceitar regras e limites (94%)

Talvez possamos concluir que as famílias consideram este tipo de competências essenciais para a manutenção do emprego ou porque os seus filhos já tinham tido experiências menos positivas nesta matéria.

### Aptidões para a vida profissional

É muito interessante analisar a autoavaliação das Competências para a vida profissional, realizada pelos jovens com autismo e compará-la com a opinião dos pais e dos empregadores.

Os jovens escolheram 8 em 10 competências avaliadas como sendo as mais importantes no percurso do estágio e para a sua futura vida profissional (média 84%).

Na mesma categoria, os empregadores selecionaram 7 dessas competências (média 91%).

As famílias classificaram apenas uma competência mais elevada: Disponibilidade (85%). A importância que deram a esta competência pode dever-se ao facto de os pais sentirem que os seus filhos valorizaram a oportunidade que lhes foi dada. Na sua ótica, os jovens desfrutaram desta experiência e sentem-se agora mais úteis e importantes, estando em grande sintonia com a organização.

## 12.2 As experiências do IVEA - testemunhos

### PORTUGAL - FPDA

#### Duarte Faria – sexo masculino - 33 anos

Em termos de formação, o Duarte frequentou o Curso Técnico Profissional de Transportes, no Instituto Profissional dos Transportes. Teve oportunidade de desenvolver competências na área da tecnologia e gestão de transportes, marketing e logística. O Duarte realizou um estágio profissional numa empresa de Transporte Rodoviário de Mercadorias, onde desempenhou funções de auxiliar de stock (recolha, embalagem de artigos, preenchimento de guia de entrega). Teve outras experiências profissionais, nomeadamente numa organização multinacional de abastecimento alimentar e num pequeno estúdio de audiovisual, onde desenvolveu várias tarefas relacionadas com a carga e descarga de artigos, embalagem, armazenamento e organização de materiais.

Antes do Duarte integrar o projeto IVEA, esteve desempregado durante muito tempo, sempre em casa, adotando um estilo de vida bastante sedentário. Ele estava ansioso por encontrar um emprego que lhe permitisse ter a sua autonomia e independência financeira e ajudar os seus pais nas despesas domésticas. Quando iniciou a sua participação no projeto IVEA, o Duarte referiu que estava preparado para encontrar um emprego e começar a trabalhar. Estava pronto para adquirir novas aprendizagens e fazer mudanças na sua vida como, por exemplo, acordar mais cedo todas as manhãs.

Quando começou a sua participação no projeto IVEA, o Duarte não era muito comunicativo nem muito sociável, mostrando sentir-se um pouco só, exprimindo por vezes raiva e pouca compreensão para com as outras pessoas. Revelava ser uma pessoa sensível e demonstrava um certo medo de realizar o seu sonho de encontrar e manter um emprego.

A participação no curso “Novas pontes para a inclusão profissional de pessoas com autismo” e o estágio na empresa IKEA, permitiram ao Duarte desenvolver e melhorar as suas competências pessoais, sociais, emocionais e de transição para a vida ativa. O desenvolvimento destas competências permitiu que o Duarte criasse relações positivas com os seus colegas e permitindo-lhe também crescer e evoluir no desempenho das tarefas e funções atribuídas pelo IKEA.

O IKEA tem-se revelado a empresa mais apropriada ao perfil do Duarte. As suas capacidades técnicas, soft skills (competências transversais), bem como as suas aspirações e sonhos justificaram a escolha deste estágio. Por outro lado, os valores, princípios, filosofia e visão inclusiva, por parte de todo o staff do IKEA, foram essenciais para satisfazer as necessidades do Duarte. Os pais do Duarte estiveram muito envolvidos ao longo de todo o projeto IVEA, estando sempre atentos a todas as situações. A sua atitude foi sempre de grande disponibilidade e atenção a todas as situações e ocorrências, contribuindo assim para uma intervenção eficaz. Os familiares do Duarte estiveram sempre confiantes que ele iria conseguir um emprego, embora tivessem algum receio e preocupação. As experiências negativas anteriores, noutros contextos profissionais, e as características particulares do Duarte justificavam essa mistura de sentimentos.

Os resultados positivos alcançados pelo Duarte, graças à dedicação dos tutores do IKEA e do apoio da FPDA, refletiram-se na melhoria da qualidade de vida do Duarte e da sua família.

No final do estágio, após ultrapassar muitos obstáculos, o IKEA convidou o Duarte a assinar um contrato, juntando-se assim à “Família IKEA”. Graças às pessoas que sempre acreditaram no Duarte, ele hoje está feliz e sente-se realizado a nível profissional e pessoal.

## Testemunho do estagiário

“O projeto IVEA, no qual tive a oportunidade de participar, ajudou-me com as minhas dificuldades e a alcançar os objetivos que eu tinha há muito tempo. Ser capaz de encontrar um emprego, onde me pudesse sentir integrado e com uma dinâmica agradável, deu-me muita estabilidade e permitiu-me acreditar nas minhas capacidades.

A experiência durante o estágio foi muito útil e bem melhor do que eu esperava. Contribuiu muito para a minha integração no local de trabalho.

Toda a gente estava disposta a ajudar-me: tutores, recursos humanos, colegas, tiveram todos muito cuidado em tentar perceber se eu tinha compreendido claramente as tarefas que me eram atribuídas.

Nunca esquecerei que até se lembraram do meu aniversário!

Durante o estágio, senti-me motivado e realizado por poder ajudar os colegas de trabalho, com os meus conhecimentos de inglês.

O apoio dos meus tutores foi muito importante. Deram-me sempre as melhores orientações e ajudaram-me com todas as dúvidas que tive. Os meus colegas sempre me apoiaram quando precisei.

Nunca me senti só, eles estavam sempre presentes durante a realização das minhas tarefas. Também a minha família me apoiou muito ao longo de todo o projeto e acreditou que eu conseguiria superar o desafio do “Projeto IVEA”.

A minha participação no projeto criou algumas mudanças positivas na minha vida. Voltei a ter uma rotina, facto muito importante para mim. Também me deu muita confiança na realização do meu principal objetivo, que era ter a oportunidade de conseguir um verdadeiro emprego. Fez-me sentir útil e realizado.

Os meus objetivos, a longo prazo, passam por ter a minha independência financeira e ter uma carreira de sucesso. Quero também continuar a ajudar os meus pais com as despesas mensais.

Desenvolvi as minhas capacidades de autonomia, durante este projeto. As minhas responsabilidades também cresceram porque, por exemplo, nunca falho nenhum horário, respeito as regras internas, presto atenção aos clientes e sei cuidar da minha aparência (tenho cuidado com o meu uniforme de trabalho).

Gostaria de evoluir ainda mais no futuro, adquirir mais conhecimentos e executar diferentes tipos de tarefas. Espero continuar a fazer um bom trabalho, ajudando a criar um bom ambiente na empresa.

Estarei sempre disponível para ajudar os meus colegas, quando eles precisarem de mim e sempre que eu achar que posso ser útil”.

Duarte Faria

## Depoimento da família (mãe)

“Todos somos capazes. No entanto, aqueles que são mais vulneráveis precisam e merecem ter acesso a oportunidades, como a que o Duarte teve! Antes de mais, devo dizer que o Duarte teve algumas experiências de trabalho no passado, mas sem sucesso. Ele nunca se sentiu realizado e a sua autoestima era baixa. Essas experiências de trabalho anteriores fizeram com que se sentisse um pouco cético relativamente a este novo projeto.

Sempre acreditei que ele era capaz porque, na verdade, as pessoas com Asperger são muito mais capazes do que muitos imaginam. Desistir não faz parte do meu vocabulário, por essa mesma razão, quando ouvi falar do projeto IVEA, encorajei logo o meu filho a participar. Na fase de preparação do curso, que teve um intervalo de duas semanas entre sessões, o Duarte não acreditava, ainda, na importância que este projeto poderia ter na sua vida. A rotina, tão importante para a nossa vida diária, estava a ser difícil de se instalar, mas, com o passar do tempo e as diferentes atividades experimentadas pelo Duarte nas sessões, ele começou a ganhar confiança e eu senti que, desta vez, o meu filho estava no lugar certo.

Ao longo do projeto as expectativas de Duarte em obter um bom nível de crescimento, atingiram o seu auge quando iniciou o estágio. Devo dizer que o trabalho de toda a equipa do IVEA foi muito bem delineado e cada detalhe muito bem pensado. A escolha do lugar certo, foi fundamental. A preparação dos tutores do Duarte, realizada pela equipa do IVEA, foi extremamente importante para o sucesso deste projeto.

Os tutores estavam prontos a receber o Duarte. Começaram por lhe explicar as normas a seguir e colocaram-no à vontade para fazer as perguntas que quisesse sobre todas as dúvidas que surgissem. Passo a passo, continuaram o processo de integração do Duarte, avaliando, não só as suas competências, mas também os seus interesses e preferências em termos de áreas de trabalho na empresa. Sem o tratarem de forma especial relativamente aos outros colegas, estiveram sempre muito atentos a ele. Um dia, o Duarte teve uma bonita surpresa, quando foi chamado a uma sala onde os tutores e os colegas o esperavam para celebrar o seu aniversário. Muito embora tivesse sentido sempre problemas de integração social anteriormente, o Duarte começou a sentir-se, progressivamente, mais feliz e seguro. Desenvolveu novas competências e experimentou, com sucesso, novas tarefas que contribuíram para o seu crescimento pessoal.

Ao longo de todo o projeto, incluindo a preparação, o apoio familiar foi claramente importante! Para além de lhe mostrarmos como estávamos felizes com as suas vitórias, reforçámos a sua autoestima, elogiando sempre o seu progresso. Tentei orientá-lo para as suas novas responsabilidades. Para tal, utilizei algumas estratégias, como por exemplo, mostrando-lhe (todos os dias de estágio, antes de sair de casa) um esboço escrito das várias tarefas que tinha, para que ele não se atrasasse: colocar o despertador, preparar a roupa para o dia seguinte, verificar se o passe dos transportes estava na sua carteira, se o telemóvel estava carregado e se as chaves de casa estavam no bolso.

Demos-lhe igualmente a responsabilidade de pagar os seus transportes, os seus gastos e os seus extras, o que contribuiu grandemente para reforçar a sua independência. Sobre os objetivos para o futuro, isso terá que ser pensado, dia a dia, com calma. O principal é acreditar no potencial do Duarte e na sua confiança para abraçar desafios maiores, em conseguir interagir normalmente com qualquer pessoa, mas claro, tendo sempre o apoio da sua família. No fundo, não é isto que todos os pais devem fazer pelos seus filhos?!

Se o IVEA deu um rumo à vida do Duarte, tenho a certeza que o fará com muitos outros”!

Margarida Oliveira - mãe do Duarte

## Depoimento do empregador

“Hej,

Vestir a camisola do IKEA requer um conjunto de responsabilidades, não só em termos comerciais, mas também de responsabilidade social, pela inclusão de todos, para possibilitar que todos possam ter uma vida mais autónoma e de qualidade. Abraçar projetos de inclusão social é, sem dúvida, uma preocupação do IKEA e foi um privilégio e um orgulho abraçar este projeto, recebendo o estagiário Duarte Faria na nossa “família”.

Todo o processo foi enquadrado no âmbito do projeto da Federação Portuguesa do Autismo, que visa integrar pessoas com PEA, no mercado de trabalho. O papel da Psicóloga Educacional, Teresa Morgado, na preparação, formação e integração do Duarte Faria na nossa equipa foi, sem dúvida, um enorme apoio. O sucesso deste projeto só foi possível graças ao acompanhamento contínuo e ao grande trabalho de equipa.

Foi um enorme desafio, mas a vontade do Duarte em aprender, questionar, e lutar por um ambiente de trabalho seguro e feliz, foram fatores de sucesso, que devemos destacar. A sua competência técnica e nível de aprendizagem, deram-nos garantias de poder ser um valor acrescentado à nossa estrutura e isso foi determinante na decisão de contratarmos o Duarte, como efetivo. Integrado em permanência na Família IKEA, aprenderá novas rotinas e irá desenvolver novas funções necessárias, do ponto de vista comercial, mas também importantes para o desenvolvimento da sua vida pessoal e familiar.

Não podemos esquecer o importante papel de todos os colegas para uma integração tranquila e segura. O espírito de ajuda, unidade, liderança pelo exemplo e responsabilidade, marcaram este projeto de forma bastante feliz.

Estamos disponíveis para abraçar mais projetos e repetir exemplos como o do Duarte, pois acreditamos numa sociedade cada vez mais inclusiva, e um futuro mais sustentável, assente na inclusão”.

TACK

Tiago Marques e Daniel Carvalho

Os Tutores de Duarte

IKEA

## ESPAÑA - AUTISMO BURGOS

### **Adrián Arránz - 21 anos de idade**

Adrián é um jovem de 21 anos com Formação Profissional em Mecatrónica e está a estudar robótica (encontra-se no 1º ano). Desde pequeno que o Adrián tem apoio semanal do Autismo Burgos, ao nível das competências sociais. Ele demonstra ter muito boas aptidões a vários níveis.

Adrián decidiu participar no projeto IVEA, encorajado pelos seus pais e pelo terapeuta que trabalha com ele desde o último ano dos seus estudos de Formação Profissional. Ele teve que frequentar três meses de estágios para terminar os seus estudos (devido à pandemia, não conseguiu ainda concluir esta etapa).

O seu maior desejo era ser capaz de desenvolver e melhorar as suas competências profissionais para ser bem-sucedido nos estágios, abrindo assim caminho a uma colocação profissional. Além de poder ter uma experiência positiva em empresas direcionadas aos seus interesses. A família de Adrián tem-no apoiado ao longo de todo o processo de aprendizagem. Na sua perspetiva, as necessidades eram claras: desenvolver capacidades de trabalho, para minimizar as dificuldades que poderia vir a encontrar numa empresa e melhorar o nível educacional das competências ganhas anteriormente, nos cursos profissionais frequentados.

O desejo da família era que a experiência vivida pelo Adrián fosse a melhor possível, uma vez que as práticas reais poderiam ser ensaiadas num contexto natural e controlado, com pessoas formadas e orientadas para as potencialidades e dificuldades do autismo, particularmente para as do Adrián.

Para Adrián, o mais importante era trabalhar e praticar as relações sociais e competências sociais no contexto de trabalho, tais como pedir permissão para ir à casa de banho, informar quando uma tarefa está concluída e perguntar o que fazer a seguir ou estar seguro e certificar-se de que compreendeu as tarefas atribuídas, não hesitando em pedir ajuda se não percebeu claramente as instruções.

A empresa que recebeu Adrián no seu estágio foi o Grupo Antolín, uma multinacional espanhola com a sede e algumas fábricas na cidade de Burgos. Esta empresa dedica-se à produção de componentes e módulos para o interior de veículos.

Embora, por questões organizacionais, não tivesse podido realizar tarefas diretamente ligadas à sua formação-base, pôde ainda assim conhecer a realidade de uma grande empresa, saber como são utilizadas as tecnologias e como são manipulados os robôs utilizados na produção dos componentes, atividades pelas quais Adrián tem particular interesse.

**Depoimento do estagiário: Adrián Arránz. 21 anos de idade. Estudante.**

“As minhas expectativas relativamente ao projeto IVEA eram muito elevadas, pois queria realmente aprender e enfrentar um trabalho “da vida real”. A atividade que mais gostei, para além dos estágios, foram os cursos de formação sobre “comunicação no local de trabalho” e “como entrar para o mundo do trabalho”.

A parte do projeto de que menos gostei foram os “grupos de opinião”, porque tenho dificuldade em falar em público e em expressar as minhas ideias. De qualquer modo, creio que sou claro quanto ao que quero dizer.

Mesmo com estas dificuldades, participei no Seminário Nacional, onde pude partilhar a minha experiência. Primeiro, não estava assim tão convencido com o projeto, pois pensava que não seria capaz de falar em público e superar a minha timidez. É verdade que me causou stress e até desconforto, mas decidi fazê-lo e, no final, foi um sucesso.

Durante os dias que antecederam o início da prática, estava muito nervoso e tinha muitas perguntas na minha cabeça: como seria o lugar? Quem iria ser o meu tutor? Como seriam os meus colegas? Todas estas dúvidas tornaram-se experiências de vida valiosas. O meu papel no estágio consistia em ajudar o departamento de Recursos Humanos nas questões administrativas. Também ajudei em tarefas solicitadas pelo assistente da Direção.

A experiência foi muito positiva. Senti-me sempre muito à vontade; aprendi muito e lembrar-me-ei sempre que o meu primeiro contacto com o mundo do trabalho foi benéfico. Era importante saber antecipadamente que ia fazer o meu estágio numa empresa cujo staff tinha sido formado nas características e modelos de intervenção com pessoas com autismo. Saber que eles estariam conscientes dos meus potenciais pontos fracos e fortes era realmente importante, pois assim podia ser eu próprio.

Dei-me sempre muito bem com a Ana, a minha tutora na empresa. Sabendo que ela era a minha pessoa de referência na empresa, tive de fazer-lhe muitas perguntas. Durante o estágio, trabalhei com várias pessoas. Lembro-me que todas elas queriam ajudar-me e o tempo que lá passei foi o melhor possível, não por ser uma pessoa com autismo, mas por me sentir um deles.

A minha família foi um suporte muito importante durante todo o meu processo de aprendizagem no projeto. Estou consciente que a minha família é um dos meus pilares de vida e faz sempre tudo por mim, para que eu possa melhorar cada vez mais.

Gostaria de ter começado a trabalhar pouco depois de ter feito o meu primeiro ciclo de Formação Profissional, mas decidimos que eu continuasse minha a formação, com a especialização em robótica.

Vejo que tenho futuro e quero realmente começar a desenvolver todo o meu potencial.

É verdade que, dada a crise atual, tenho dúvidas sobre as oportunidades de os jovens se juntarem ao mundo do trabalho, ainda mais, se forem pessoas com deficiência. Penso que ainda há muita ignorância e até medo de pessoas diferentes”.

## O testemunho da família:

“Estamos muito gratos com a oportunidade que foi dada a Adrián. Podemos ver uma boa evolução no que diz respeito às suas capacidades laborais. Além disso, penso que é muito boa ideia combinar a dupla formação, tanto para as pessoas com autismo como para os empresários. Saliento também os estágios em contexto real, controlado e com tutores previamente formados.

Consideramos como essencial a visibilidade do grupo e a sensibilização da sociedade em geral e também das empresas, que estão conscientes de todo o potencial que estes jovens têm e, por vezes, só por ignorância, estereótipos ou medos, não lhes é dada a oportunidade de se desenvolverem a nível pessoal, social e profissional. Desde o início, sabíamos que a participação no projeto era uma oportunidade única, não só para o Adrián, mas também para os empregadores regionais, em colaboração com entidades europeias, que divulgariam os resultados da investigação e tornariam o autismo cada vez mais visível.

Os nossos receios surgiram no período do estágio, muitas dúvidas sobre o resultado desta experiência tão importante para o futuro de Adrián; dúvidas sobre a sua adaptação ao ambiente, às tarefas, à relação com o seu tutor e colegas de trabalho, etc. Não podemos esconder que os primeiros dias foram um pouco difíceis. Embora o Adrián estivesse muito confortável na empresa, notámos que estava um pouco nervoso. Pouco a pouco, esses nervos foram desaparecendo e ele ficou cada vez mais confortável com a ideia de ir trabalhar.

Estamos muito felizes e gratos por tudo o que Ana e o Grupo Antolín fizeram pelo nosso filho, durante o tempo em que ele esteve nos estágios. Acabaram por aprender com o Adrián, acolhendo-o e adaptando-se a ele. Tornaram esta experiência tão satisfatória e adaptada quanto possível, para as pessoas com autismo, particularmente para o Adrián.

Ficámos também muito satisfeitos com os colegas de trabalho, pois acreditamos que a inclusão do Adrián foi realmente eficaz. Por vezes ofereceram-lhe um café e, de vez em quando, juntaram-se à equipa de trabalho de Adrián. Isto fê-lo sentir-se incluído e acompanhado desde os primeiros dias. É importante que o Adrián possa ver em nós o apoio de que necessita, pois acreditamos realmente que, trabalhando em conjunto e confiando uns nos outros, isso facilitará o seu desenvolvimento.

Todos sabemos (incluindo o Adrián) que estamos imersos numa crise social e económica sem precedentes e que as minorias como a “comunidade autista” são as que sofrem primeiro e mais. Mesmo assim, confiamos nas qualidades e no potencial de Adrián; encorajamo-lo a continuar a estudar e a formar-se em todos os aspetos da sua vida, uma vez que com esforço e tenacidade tudo pode ser alcançado.

Estamos certos de que o Adrián terá uma vida plena com boa inclusão social e laboral e será capaz de alcançar todos os objetivos que estabelecer para si próprio”.

Carmen I., mãe de Adrián.

## **Depoimento do empregador: Ana García, chefe do departamento de Recursos Humanos do Grupo Antolín, Euro Trim.**

As expectativas criadas pela oportunidade de conhecer este grupo eram elevadas. Por vezes, os estereótipos em torno das pessoas com autismo são muito generalizados, um pouco por culpa da imagem que os meios de comunicação social transmitem, mas isso também nos ensinou que muitas dessas ideias não são verdadeiras. As pessoas com autismo são todas diferentes e podem ter tantas competências como os outros colaboradores.

Queremos salientar a importância de colaborar com diferentes associações para alcançar uma real e completa inclusão laboral das pessoas com deficiência que, segundo a minha experiência, estão sempre disponíveis a aprender, mas também muito disponíveis a ensinar-nos o que sabem. Particpei no processo desde o início, com os primeiros grupos focais, mais tarde no curso de formação para empregadores, nos estágios e mesmo no Seminário Nacional, participando ativamente e partilhando a minha experiência. Dias antes de iniciar os estágios, eu tinha bastantes dúvidas mas, pouco a pouco, essas dúvidas desapareceram e transformaram-se em certezas de sucesso e experiências maravilhosas.

Uma das qualidades que me surpreendeu foi a vontade do Adrián ajudar, de pedir mais trabalho. Ele revelou-se uma pessoa muito pró-ativa em todas as tarefas que realizou, não importando se tinha pouca iniciativa. Notei também uma grande mudança no temperamento do Adrián. Nos primeiros dias ele estava muito sério, quase não falava com ninguém, mas à medida que os dias passaram eu vi-o falar mais, sentir-se mais confortável, e começando até a interagir e a brincar com um dos colegas em concreto. Onde se sentia mais desconfortável era nos momentos mais informais, como os intervalos do trabalho, porque não se sentia muito seguro num ambiente social descontraído, mas, uma vez, ultrapassou esse obstáculo com sucesso e conseguiu sentir-se, progressivamente, mais tranquilo.

Desempenhei as minhas funções como tutora, da melhor maneira que soube, sempre com uma grande vontade de ajudar, quando era necessário. Desenvolvi também um papel de aprendiz, pondo em prática todos os conhecimentos adquiridos e pedindo conselhos quando não sabia como resolver uma situação. Com os colegas de trabalho, a relação foi muito boa, puderam partilhar experiências e momentos pessoais. Segundo os próprios, a experiência foi inesquecível, pois aprenderam, todos juntos, valores como a inclusão, o respeito e a solidariedade.

Para mim, o curso de formação foi muito interessante, com abordagens muito esclarecedoras relativamente ao autismo e com a disponibilização de inúmeras ferramentas/materiais para intervenção. Descobri um mundo que anteriormente não conhecia pois, tinha apenas ouvido falar do tema na televisão ou através de alguém, mas sempre de forma breve e muito superficial. Uma vez vivida a nossa experiência, encorajámos todas as restantes empresas a participarem em iniciativas similares ao projeto IVEA.

É claro que ficaríamos encantados por ter pessoas com autismo no nosso staff! Não seria inconveniente nenhum, muito pelo contrário, agora que já conhecemos as suas potencialidades e como resolver possíveis dificuldades, temos até uma equipa treinada para adaptar o ambiente de trabalho e saber acolhê-las “.

## HUNGRIA - FUNDAÇÃO MARS

### **Mihály Danku - Homem - 22 anos de idade**

Mihály é um jovem adulto detentor de um diploma em Tecnologias da Informação (ensino secundário) e com alguma experiência profissional. Consegue facilmente manter-se concentrado em pequenos detalhes. Não é muito falador, mas está aberto a comunicar. Adora comida, especialmente doces (o que constitui, para ele, uma motivação muito importante). Adora computadores e tem facilidade e capacidade de utilização, sobretudo no que toca a jogar jogos, não tanto como ferramenta de trabalho.

Teve uma experiência de trabalho num centro de distribuição, mas enquanto ali trabalhou não teve qualquer apoio específico para o autismo. Separava os bens em pacotes específicos, mas revelava-se normalmente aborrecido, não conseguindo estabelecer qualquer ligação efetiva com os seus colegas de trabalho (muito pelo facto de não existir ajuda disponível, específica para as suas características). A vontade de Mihály não passava apenas por encontrar um trabalho menos aborrecido do que o anterior, mas sobretudo ter colegas de trabalho com quem conseguisse comunicar e idealmente fazer algumas amizades. A família foi sempre muito solidária. Também sentiam que a experiência de trabalho anterior não tinha sido a melhor. Não queriam pressionar o Mihály, mas desejavam que ele tivesse alguns objetivos na vida e, se possível, um emprego. No fundo, queriam que este jovem adulto com autismo se tornasse tão independente quanto possível. Tinham também a esperança que o Mihály fizesse algumas amizades.

Os familiares deste jovem confiaram no Projeto IVEA e nos especialistas da área do autismo que trabalhavam na empresa. Estiveram sempre disponíveis para discutir o passo seguinte, o apoio que deviam ou não dar (por exemplo, incentivar o Mihály a utilizar os transportes públicos em vez de serem eles a o levarem ao trabalho). Mihály precisava de um horário de trabalho claro e bem definido, para além da explicação detalhada de cada procedimento: que caminho fazer para chegar à empresa, a quem telefonar ou enviar um SMS em caso de qualquer problema, o que vestir no local de trabalho, qual a tarefa a executar. Precisava de ser estimulado, quando se tratava de falar com os colegas, pedir ajuda ou dizer se algo estava errado. Mihály iniciou a sua experiência de trabalho, no contexto do projeto IVEA, numa pequena fábrica de chocolate, que já tinha dado oportunidades de trabalho a pessoas com autismo anteriormente. Durante o estágio, o Mihály pôde experimentar diferentes tarefas, umas mais fáceis, outras mais complexas: desde a limpeza das instalações até verdadeiramente à confeção do chocolate, a construção de embalagens ou a contagem e registo da produção diária de chocolate. Ele conseguiu pôr em prática a sua grande atenção ao detalhe, pôde usar as suas competências informáticas e aprendeu novas tarefas, como pesar os ingredientes.

Esta empresa tinha um consultor para a área do autismo, o que permitiu ao Mihály ter mais facilidade em comunicar com os colegas, almoçar com eles, partilhar as suas experiências no final do dia, tudo num ambiente apoiado. Embora o seu trabalho não se enquadrasse exatamente na sua formação inicial de base, adequava-se muito bem à sua personalidade e competências. Vale a pena sublinhar o papel do consultor na área do autismo, para o sucesso deste estágio.

### Depoimento do estagiário:

“Gostei de o facto do estágio ter sido variado. Experimentei tarefas muito diferentes. Adorei fazer a limpeza, porque era fácil. Mostraram-me uma vez como se fazia o chocolate e fiquei bastante feliz, pois compreendi tudo rapidamente.

O que mais gostei foi de poder provar o chocolate e de o ver exposto nas prateleiras do Café (que pertence ao fabricante), pronto a ser comprado pelos clientes. Fiquei orgulhoso por poder produzir algo que depois é vendido e que outras pessoas apreciam.

A pior experiência foi quando uma vez entrei no autocarro errado a caminho do trabalho. Mas por essa altura, felizmente, já sabia a quem ligar se tivesse algum problema. Telefonei à minha tutora da empresa e ela explicou-me o que fazer, ficando comigo ao telemóvel até eu apanhar o autocarro certo.

Podia falar com os outros e isso era muito bom. Todos traziam uma sanduíche para o almoço e sentávamo-nos todos juntos para comer. Também podíamos pedir cacau. A Eszter (a minha tutora) estava sempre por perto e assim podia pedir-lhe ajuda sempre que precisasse.

A minha família estava muito contente e a minha mãe estava muito entusiasmada pelo facto de eu conseguir ir para o trabalho sozinho. Mas eu sabia que o conseguia fazer. Ao fim da tarde perguntavam-me sempre como tinha sido o meu dia. Era bom porque também eu tinha histórias para contar à família, quando voltava do trabalho.

Percebi que gostava de cozinhar (é verdade, lá fazíamos chocolate, que é quase como cozinhar). É muito mais interessante do que trabalhar ao computador. Agora sei que quero um trabalho relacionado com a cozinha.

Por causa da pandemia as coisas agora estão bastante difíceis e nem sequer gosto muito de sair de casa, mas, quando isto acabar, quero encontrar um emprego a sério, onde tenha um salário e onde possa cozinhar. Estou feliz por ter sido estagiário numa fábrica de chocolate. Deu-me a possibilidade de experimentar coisas novas e as pessoas de lá foram sempre simpáticas comigo”.

## Testemunho da família

“Estamos felizes por o nosso filho se ter inscrito no programa de formação e estágio do IVEA. Ele, há um ano que está em casa e, embora gostemos muito dele, e não sendo ele um jovem adulto difícil de lidar, não é nada bom para ele estar sempre em casa. Além disso, ele tem o certificado do curso de Tecnologias da Informação, mas honestamente, nunca esteve muito interessado em encontrar um emprego nessa área. Ele fez algum voluntariado durante o ensino Secundário, também na área das Tecnologias da Informação e teve uma curta experiência de trabalho, que não correu mal, mas essa empresa não conseguiu mantê-lo, pois não havia ninguém que tivesse conhecimentos na área do autismo. Por tudo isto, tínhamos expectativas bastante elevadas relativamente ao estágio do IVEA. Primeiro que tudo, tínhamos esperança que o nosso filho vivesse experiências positivas e que o Programa o ajudasse a descobrir o que fazer no futuro.

Soubemos do Projeto IVEA através da Internet, uma vez que recebemos as notícias e novidades da Fundação Mars. Inicialmente o nosso filho não estava muito entusiasmado com a ideia, mas decidiu estar na primeira reunião e depois na formação. Esta experiência foi muito positiva desde o seu início, uma vez que os formadores eram pessoas bem preparadas e com conhecimentos de autismo. Eles apoiaram o nosso filho tal como nós fizemos, durante dezenas de anos. Por exemplo, enviaram-lhe um mapa e uma descrição muito detalhada de como chegar local, onde se iriam encontrar, quem iria estar à sua espera (com uma foto da pessoa) e o que iria acontecer. Enviaram-nos também as mesmas informações (num e-mail separado). Isto fez-nos sentir seguros. Víamos que o nosso filho estava em boas mãos.

Na empresa, estivemos em contacto permanente com o tutor. Sabíamos o que se passava durante o dia; os principais acontecimentos. Isso deu-nos a possibilidade de falar com ele em casa acerca das suas novas experiências e das suas conquistas. Podíamos fazer perguntas específicas sobre os seus dias. A empresa era, por um lado, muito flexível, mas também ensinou aos estagiários que tinham que ser responsáveis, para poderem ser jovens adultos independentes.

Penso que o nosso papel era encorajar o nosso filho e também recuar um pouco na nossa intervenção, para ver do que ele era capaz. O tutor estava sempre a dizer-nos para não sermos demasiado protetores em relação a ele. O nosso filho está agora mais comunicativo e pronto a partilhar as suas experiências. Observamos também que ele está a fazer mais tarefas domésticas em casa. Por exemplo, ele limpou o seu quarto, e lavou a sua roupa. Isso deixou-o a ele e a nós muito orgulhosos. Além disso, tornou a nossa casa um lugar mais calmo. Estamos muito gratos pelo Projeto, pois não só melhorou a vida do nosso filho, mas também a nossa vida familiar.

Vemos que o nosso filho gosta de cozinhar. Ele gosta de fazer tarefas mais práticas, em vez de algo mais teórico. Vamos apoiá-lo a encontrar um emprego, onde ele possa fazer algo manualmente. Ele diz que quer cozinhar e nós apoiamo-lo. Infelizmente, a COVID19 prejudicou muito o nosso país, deixando muitas pessoas desempregadas, mas quando as coisas voltarem ao normal, vamos encorajar o nosso filho a encontrar um emprego numa cozinha. Ainda mantemos contacto com a tutora e ela prometeu ajudar o Mihály nesta questão”.

## Depoimento do empregador:

“A nossa empresa (Kockacsoki) já tinha colaboradores com autismo, por isso já temos lá um tutor. Durante o projeto IVEA, a tutora aprendeu muito com as ferramentas e os recursos disponibilizados na formação, bem como com os outros participantes, e isso ajudou-a a apoiar ainda melhor os nossos colaboradores. É por isso que acreditamos estar prontos a acolher novos estagiários com PEA (e provavelmente ainda mais colaboradores a longo prazo).

Foi muito bom vermos que a tutora melhorou a sua autoestima e também que os jovens adultos com autismo, que já se encontravam a trabalhar na nossa empresa, começaram a apoiar os jovens recém-chegados.

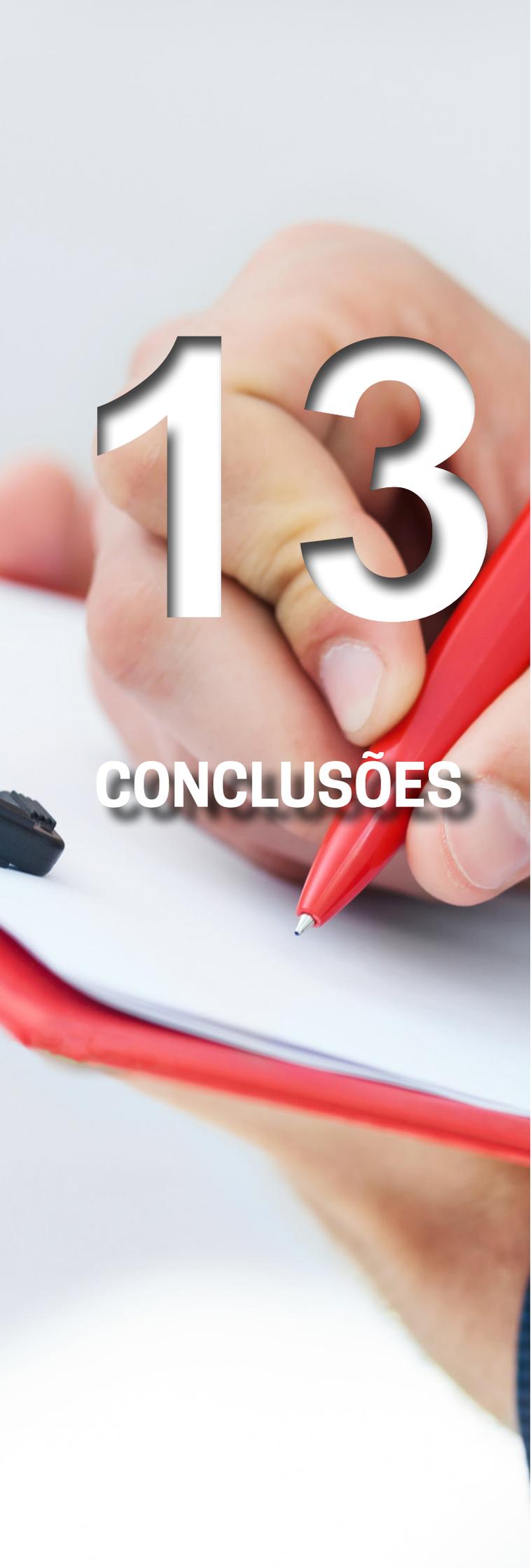
Para ser sincero, por vezes os adultos com PEA podem desestabilizar-se um pouco, uns aos outros. Por exemplo, não compreendiam bem as regras do distanciamento social, mas a nossa tutora estava sempre presente para ajudar nessas situações.

Tivemos de ajustar ligeiramente os nossos procedimentos de trabalho. Ter em conta que um estagiário não é tão rápido na realização das tarefas como um colaborador com formação completa. Sendo uma pequena empresa, temos de distribuir bem as tarefas diárias. Por essa razão, em primeiro lugar damos-lhe apenas uma pequena parte da tarefa para realizarem (por exemplo, limpeza do local, ou preparação de caixas de papel) e só no meio do estágio é que envolvemos o estagiário no procedimento de fabrico de chocolate propriamente dito. O papel do tutor passava por estar sempre presente e identificar qualquer problema ou tensão. Os colegas de trabalho também já estavam preparados antes do estágio começar, pelo que sabiam o que esperar.

Houve alguns casos em que tivemos de fazer alterações. Uma vez, o estagiário disse-nos que não gostava de coisas “quentes e malcheirosas” (referindo-se à pasta de chocolate cru), mas depois de algum tempo, percebemos que ele é fantástico no fabrico de chocolate e que tem um paladar fora do comum. Tivemos, no fundo, que ser mais flexíveis.

O sucesso obtido com esta experiência levou-nos a decidir contratar mais dois adultos com autismo. Estamos também muito gratos ao projeto IVEA, que permitiu que a nossa tutora adquirisse os conhecimentos, ferramentas e competências adequadas a apoiar adultos com autismo no local de trabalho. Decidimos assim alargar o nosso programa e talvez até aumentar a produção”.





# 13

## CONCLUSÕES

As pessoas com PEA têm muitas qualidades e poderão ser muito úteis em funções laborais no domínio das ciências, informática, tecnologias ou outras. Contudo, é-lhes difícil encontrar e manter um emprego, principalmente por razões relacionadas com as suas limitações ao nível da comunicação e da interação social, que afetam as suas capacidades de compreender e comunicar eficazmente com os diferentes agentes do mundo do trabalho como os diretores, colegas de trabalho, ou os tutores.

A partir das declarações e evidências provenientes da avaliação, as conclusões do projeto IVEA, ajudaram a contribuir para o objetivo principal deste projeto: melhorar a inclusão social das pessoas com autismo através do emprego.

A parceria do IVEA, Autismo Burgos (Espanha), Mars autistákért Alapítvány (Hungria), Autism Europe, Universidade Católica Portuguesa (Portugal) e IntermediaKT (Grécia), coordenada pela FPDA- Federação Portuguesa de Autismo (Portugal) criou, assim, o Guia Europeu para uma eficaz formação profissional das pessoas com autismo, tal como estava previsto no início deste projeto. Juntamente com o Guia Europeu foi também criada uma aplicação para smartphone, incluindo uma versão acessível para pessoas com autismo.

Após os dados recolhidos através de uma larga revisão da literatura sobre emprego de pessoas com PEA, os vários parceiros e as pessoas com PEA identificaram as principais necessidades de formação existentes e selecionaram as práticas e ferramentas necessárias e mais adequadas a esta população.

A fim de poder identificar quais as grandes necessidades, ao nível da formação das pessoas com PEA (também com base nas experiências tidas no passado), realizaram-se 3 grupos focais em Espanha, Portugal e Hungria, com pessoas no espectro do autismo, as suas famílias e os stakeholders com interesse em participar no projeto IVEA.

Os resultados dos grupos focais, juntamente com toda a informação recolhida, identificaram as competências transversais a incluir no currículo dos 2 cursos de formação, testados em 2 testes-piloto: um para as pessoas no espectro do autismo e outro para os potenciais empregadores pertencentes às empresas/organizações envolvidas no projeto IVEA.

Ao longo das 60 horas do curso para jovens com PEA (estudo piloto) os participantes debateram e refletiram sobre a importância das competências transversais que devem ser incluídas na formação das pessoas com autismo. As diferentes formas de comunicação foram apontadas e discutidas nas sessões presenciais. Também foi discutida a relação com empregadores, tutores, colegas de trabalho e pares, de forma a ajudar os participantes a estabelecer e manter uma relação eficaz e saudável com os seus pares e colegas de trabalho, nos estágios e nos futuros empregos.

Relativamente ao curso de tutores dos empregadores (formato b-learning), realizaram-se duas sessões presenciais em março, como tinha sido previamente estabelecido pela parceria do projeto. Os cursos foram seguidos de um estágio adequado a cada colaborador, onde tanto os formadores como os estagiários, participaram ativamente e discutiram os conhecimentos adquiridos.

O projeto foi desenvolvido ao longo de trinta e cinco meses, incluindo dezoito meses de grande desafio da Covid 19. A pandemia trouxe graves implicações para o desenvolvimento normal do projeto IVEA. A partir de março de 2020, devido ao bloqueio declarado pelos governos português e espanhol (entre outros) e à difícil situação enfrentada em todo o mundo, os parceiros continuaram a trabalhar remotamente e mantiveram contacto ativo entre si e com os estagiários via telefone, e-mail e plataformas digitais, nomeadamente Zoom, Teams e Skype. Alguns dos encontros (Transnational Project Meetings) e eventos (Multiplier Events) como Seminários e Conferências Internacionais e Nacionais tiveram de ser substituídos por eventos do Zoom.

A partir de abril, todos os envolvidos no projeto IVEA, desde os estagiários aos recursos humanos das empresas, famílias e formadores utilizaram as suas competências, a sua criatividade e as adaptações dos materiais disponíveis para combater um inimigo invisível – a pandemia. Felizmente, os cursos de formação presencial para pessoas com autismo, terminaram em fevereiro e início de março, como tinha sido determinado inicialmente.

O Covid19 atingiu gravemente a Hungria e o curso IVEA teve de seguir um modelo diferente naquele país. Como era impossível que os jovens tivessem sessões presenciais devido ao confinamento naquele país, foi decidido fazer uma formação individual numa fábrica de chocolate artesanal, onde já havia um grupo de 6 jovens com autismo a trabalhar com um tutor. Tiveram de se adaptar à metodologia e conteúdos do projeto IVEA e o tutor teve de seguir o novo formato.

Por outro lado, os estágios nos 3 países participantes, tiveram lugar a diferentes ritmos e com diferente duração. Isto dependia das necessidades e particularidades das empresas envolvidas e também da viabilidade da continuação dos estágios. De março a julho, com base nas prioridades das organizações, alguns estágios já tinham começado e não pararam, como foi o caso de Portugal, enquanto outros foram suspensos por um curto período de tempo. Por fim, todos os participantes conseguiram encontrar estágios de acordo com as suas preferências e a maioria deles, ironicamente, encontrou empregos ainda mais adequados após o confinamento.

Alguns dos desafios encontrados acabaram por ser benéficos. Foi o caso dos estágios em Espanha. Quando, alguns meses mais tarde, as pessoas do Autismo Burgos retomaram o contacto com as empresas/organizações, encontraram uma realidade muito diferente e várias das entidades não puderam acolher os estagiários, por diferentes razões. Finalmente, foi possível realizar os estágios em dez entidades, embora com duração e condições diferentes do plano inicial.

Este inconveniente tornou-se uma oportunidade para os jovens aprenderem outras competências sociais e aspetos laborais que não seriam possíveis na primeira proposta.

Hoje em dia, é evidente que existe um maior interesse e consciência por parte das organizações em empregar e incluir pessoas com deficiência no seu staff. Os empregadores estão agora mais interessados em aprender acerca da diversidade e dos grupos minoritários e querem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

De acordo com declarações relevantes, baseadas na avaliação, o curso para empregadores beneficiou todos os participantes nos estágios. As experiências diversas e estimulantes, apresentadas no curso, interligaram-se com o conhecimento das pessoas com PEA, colegas de trabalho e tutores, contribuindo desta forma para o sucesso do projeto.

O apoio constante durante os estágios e a assistência dada pelos stakeholders, assim como a intervenção por parte de um técnico externo, foi valorizado por todos os participantes. Empregadores e stakeholders foram motivados a trabalhar com o profissional e os colaboradores, por forma a escolher o local mais adequado para a pessoa com autismo se instalar. Um indicador importante do sucesso deste projeto foi o facto de vários dos empregadores, no final dos estágios, terem mesmo proposto contratos de trabalho aos estagiários com autismo.

Desde multinacionais como o IKEA, ou o El Corte Inglés, em Portugal, passando por entidades espanholas de relevância como a Catedral de Burgos e o Grupo Antolín até à pequena fábrica de Chocolate na Hungria, foram claros nos seus relatórios de avaliação do Projeto acerca da possibilidade de darem mais oportunidades de emprego a pessoas com autismo, no futuro.

Com base nas declarações e evidências relacionadas com o Guia Europeu IVEA, os principais objetivos do projeto IVEA foram amplamente alcançados, no que diz respeito à promoção do emprego de pessoas com PEA e à sensibilização para a importância da inclusão destas pessoas na sociedade. Mesmo que os resultados desta pequena amostra não sejam amplamente representativos dos milhões de pessoas com autismo na Europa, o resultado global do projeto confirma que as pessoas com autismo podem ter sucesso no mercado de trabalho, se tiverem o apoio adequado e se existir a necessária consciencialização dos diferentes intervenientes.



# 14

## ANNEXOS

### LEGISLAÇÃO

#### OS DIREITOS (CONVENÇÃO DA ONU):

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD):

Todos os países envolvidos no projeto IVEA assinaram e ratificaram a UNCRPD – esta foi ratificada por todos os países da União Europeia (UE) e pela própria UE, como organização regional. Isto significa que têm de implementá-la a nível nacional e ao nível da UE, através de legislação e políticas adequadas.

Artigo 19 sobre vida independente: consagra o direito a “serviços de apoio à comunidade para evitar o isolamento ou a segregação social”.

Artigo 24 sobre educação, consagrando o direito a um ambiente inclusivo com “recursos alternativos, modos, meios e formatos de comunicação, orientação e mobilidade alternativos” no acesso ao “ensino superior público, formação profissional, educação de adultos e aprendizagem ao longo da vida, sem discriminação e em igualdade com os outros”.

Artigo 27 sobre trabalho e emprego, que consagra o direito de “acesso a programas gerais de orientação técnica e profissional, serviços de inserção e formação profissional e contínua”.

#### LEGISLAÇÃO NACIONAL DOS PAÍSES DOS PARCEIROS DO PROJETO

(sobre educação e formação, sobre emprego, sobre inclusão)

Legislação europeia

Recurso útil: ANED 2017-18 Síntese da avaliação da deficiência nos Estados europeus

Portugal:

utilização, por exemplo, do relatório da ANED sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Em Portugal, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência é enorme, sendo as pessoas com autismo um dos grupos mais vulneráveis.

Desde 1976, a Constituição da República Portuguesa, na Legislação do Trabalho, estabelece (Código do Trabalho, Lei nº 7/2009): a salvaguarda do princípio da não discriminação no que respeita ao emprego de pessoas com deficiência (mesmos direitos e deveres).

Em 2009, Portugal assinou e ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como o Protocolo Facultativo. A partir dessa data, Portugal teve de modificar a sua legislação de acordo com a Convenção e apresentou um relatório sobre a aplicação dos seus princípios. Atualmente, existem várias leis que apoiam o emprego de pessoas com deficiência, incluindo benefícios fiscais. O governo também promove e apoia o emprego de pessoas com deficiência, estabelecendo um sistema de quotas para as empresas, apenas para o recrutamento de pessoas com deficiência com 60% ou mais de incapacidade (Lei 4/2019), quer no sector público, quer no privado.

Constituição da República Portuguesa

<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>

Lei nº7/2009

<https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>

Resumo do plano em português (sem valor legal)

[https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?\\_search\\_WAR\\_drefrontofficeportlet\\_res=pt](https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?_search_WAR_drefrontofficeportlet_res=pt)

Resumo do plano em inglês (sem valor legal)

[https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?\\_search\\_WAR\\_drefrontofficeportlet\\_res=en](https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?_search_WAR_drefrontofficeportlet_res=en)

Lei nº4/2019

<https://dre.pt/home/-/dre/117663335/details/maximized>

## SPAIN

Espanha:

ANED Relatório do país sobre o pilar europeu dos direitos sociais

INTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO REGULAR.

- Artigo 42 do Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, que aprova o Texto Consolidado da Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a sua Inclusão Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, que aprova o Texto Consolidado da Lei sobre o Estatuto do Funcionário Público.
- Lei 30/1984, de 2 de agosto, sobre medidas para a reforma da Função Pública.
- Decreto Real 364/2005, de 8 de abril, que regulamenta o cumprimento alternativo com carácter excecional da quota de reserva para trabalhadores com deficiência.

CONTRATAÇÃO POR CONTA DE OUTREM

- Decreto Real 1451/1983 de 11 de maio de 1983, que, em conformidade com as disposições da Lei 13/1982 de 7 de abril de 1982, regula as quotas de emprego e as medidas de promoção do emprego de trabalhadores deficientes.

- Decreto Real 170/2004, de 30 de janeiro de 2004, que altera o Decreto Real 1451/1983, de 11 de maio de 1983, que, nos termos da Lei 13/1982, de 7 de abril de 1982, regula as quotas de emprego e as medidas de promoção do emprego de trabalhadores deficientes.
- Lei 43/2006, de 29 de dezembro de 2006, para o incremento do emprego.
- Decreto Real 870/2007, de 2 de julho, que regulamenta o programa de emprego apoiado, como medida para promover o emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho regular.
- Artigo 30 da Lei 14/2013, de 27 de setembro, sobre o apoio aos empresários e à sua internacionalização.

#### EMPREGO APOIADO

- Decreto Real 870/2007, de 2 de julho, que regulamenta o programa de emprego apoiado como medida para promover o emprego de pessoas com deficiência no mercado de trabalho regular.

#### CENTROS DE EMPREGO ESPECIALIZADOS

- Portaria TMS/805/2019, de 23 de julho, aumentando, de forma extraordinária, os subsídios destinados à manutenção de postos de trabalho para pessoas com deficiência em Centros de Emprego Especializados, estabelecidos na Portaria de 16 de outubro de 1998, estabelecendo as bases regulamentares para a concessão de ajudas e subsídios públicos, destinados a promover a integração laboral de pessoas com deficiência em centros de emprego especializados e autoemprego.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de novembro de 2013, que aprova o Texto Consolidado da Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a sua Inclusão Social.
- Decreto Real 1368/1985 de 17 de julho de 1985, que regula a relação especial de emprego das pessoas com deficiência que trabalham em Centros de Emprego Especializados.
- Decreto Real 2273/85, de 4 de dezembro de 1985, que aprova o Regulamento dos Centros de Emprego Especializados, definidos no artigo 42 da Lei 13/82, de 7 de abril de 1982, sobre a Integração das Pessoas com Deficiência.
- Portaria de 16 de outubro de 1998, que estabelece as bases regulamentares para a concessão de ajudas e subsídios públicos, destinados a promover a integração laboral dos deficientes nos Centros de Emprego Especializados e no autoemprego.
- Decreto Real 469/2006, de 21 de abril, que regulamenta as unidades de apoio à atividade profissional, no âmbito das unidades de apoio individualizado, dos Centros de Emprego Especializados.
- Decreto Real 28/2020 de 22 de setembro sobre o trabalho à distância.

#### INTERLIGAÇÕES

- Decreto Real 290/2004, de 20 de fevereiro, que regulamenta os estágios remunerados como medida para promover o emprego de pessoas com deficiência.

#### HUNGRIA

utilizar, por exemplo, o relatório ANED sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Que institutos de emprego e formação e que medidas de apoio existem nos diferentes países.

Institutos de emprego e formação profissional e medidas de apoio existentes nos diferentes países da parceria IVEA.

Agência da UE: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop)  
Plataforma de ONGs: Agência Europeia para as Necessidades Especiais e Educação Inclusiva  
Rede Académica de Peritos Europeus em Deficiência (ANED)

Fundos para medidas de apoio: Futuro regime do Fundo Social Europeu Plus

### **Portugal:**

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional: fomenta a criação de emprego, a qualidade do emprego e a redução do desemprego, através de políticas de emprego e formação.

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

<https://iefponline.iefp.pt>

### **Espanha:**

Asociación Española de Empleo con apoyo. A sua missão é a promoção e o desenvolvimento do Emprego Apoiado, em Espanha e na América Latina, para que cada vez mais indivíduos com deficiência ou em risco de exclusão social possam aceder com sucesso ao mundo laboral e assim possam ser reconhecidos como cidadãos de plenos direitos.

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/>

#### Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

É um organismo autónomo ligado ao Ministério do Trabalho e da Economia Social. O SEPE, juntamente com os Serviços Públicos de Emprego das Comunidades Autónomas, forma o Sistema Nacional de Emprego. A partir desta estrutura estatal, são promovidas, concebidas e desenvolvidas medidas e ações para o emprego, cuja execução é descentralizada e ajustada às diferentes realidades do território.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-discapacitados.html>

### **Hungria:**

Atestado de Deficiência (Komplex Minősítés)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200007.nem>

- Contribuição para a Reabilitação (Rehabilitációs Hozzájárulás) –

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> - 7. A rehabilitációs hozzájárulás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

-Contribuição Social (Szociális Hozzájárulás) [https://www.nav.gov.hu/nav/ado/szocialis\\_hozzajarulasi\\_ado/Tajekoztato\\_a\\_megvalt20181227.html](https://www.nav.gov.hu/nav/ado/szocialis_hozzajarulasi_ado/Tajekoztato_a_megvalt20181227.html)

- Subsídios e Salários -<http://emmiugyfelszolgalat.gov.hu/szocialis/megvaltozott>

Para que possam obter benefícios por empregar uma pessoa com PEA, os departamentos de recursos humanos têm que se certificar que a pessoa com PEA tem um Certificado de Deficiência válido. Com base neste documento, a pessoa pode ser elegível para receber alguns subsídios do Departamento de Estado. Alguns dos subsídios têm especificidades que podem fazer variar o salário dessa pessoa. Todas as pessoas que tenham um Certificado de Deficiência válido, têm direito a 5 dias de férias extra, por ano. Contribuição para a reabilitação: de acordo com a lei húngara, cada empresa que emprega mais de 25 pessoas, tem que ter uma quota de 5% de trabalhadores com Certificado de Deficiência.

Se tal não acontecer, terão de pagar, de multa, 9 vezes o salário mínimo (no ano de 2020, rondava os 1 449 000Ft por pessoa que não estivesse empregada). Contribuição social: quando uma empresa emprega alguém com Certificado de Deficiência, fica isento da taxa de contribuição social para esse empregador (17,5% de imposto).

## PARTNERSHIPS TO SUPPORT THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

### **Bélgica**

Belgian job-coaching consultancy Passwerk:

<https://www.passwerk.be> (e outras por toda a Europa na publicação da Autism Europe: Autismo e Trabalho: Juntos Conseguimos)

### **Portugal:**

APPDA-Setúbal - Associação Portuguesa para as perturbações do desenvolvimento e Autismo  
Employability Program “Vida Ativa”

<https://www.appda-setubal.com/Menu/Associacao/11>

APSA - Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger  
Programa de apoio à Empregabilidade

<https://www.apsa.org.pt/en/community/companies/employability-program>

Inovar Autismo

Projeto de apoio à Empregabilidade “Geração com Valor”

<https://www.inovarautismo.pt/projetos/geracao-com-valor>

Valor T

Agência de emprego ao serviço das pessoas com deficiência

<https://valort.scml.pt/ValorT/Home>

Programa RedEmprega

O Programa RedEmprega tem como objetivo incrementar a empregabilidade da população com deficiência

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

### **Espanha:**

Autismo Espanha. É uma federação estatal que reúne e representa 141 entidades, que se dedicam ao apoio e serviços especializados para pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo e suas famílias.

<http://www.autismo.org.es>

Asociación Española de Empleo con apoyo.

A sua missão é promover o desenvolvimento do Emprego Apoiado em Espanha e na América Latina para que cada vez mais pessoas com deficiência ou em risco de exclusão social possam aceder com sucesso ao mundo integrado do trabalho e, com isto, possam ser reconhecidas na prática como cidadãos com todos os seus direitos.

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/>



CO-FUNDED BY THE ERASMUS+ PROGRAMME OF THE EUROPEAN UNION

The European Commission support for the production of this guide does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.