

PROJETO DE INSERÇÃO LABORAL PARA PEA

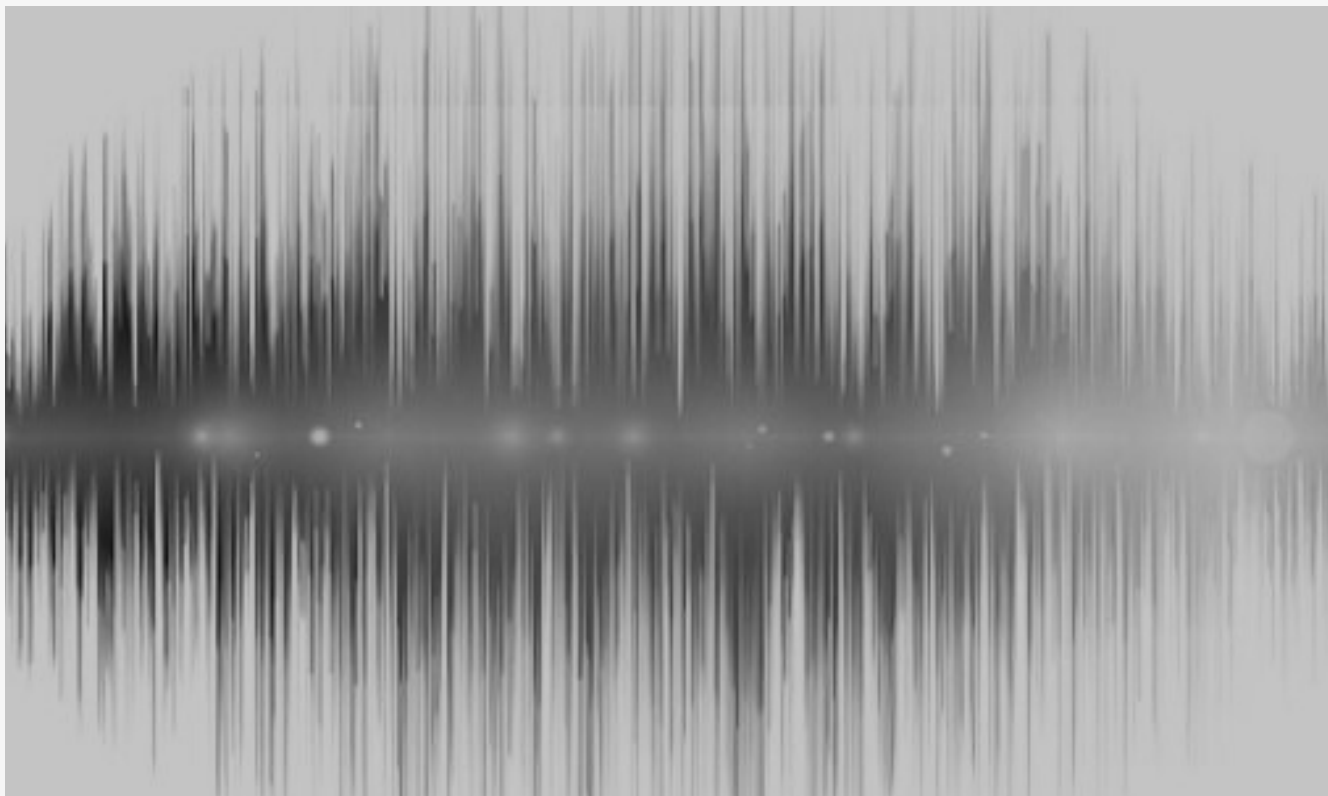
WORKABILITY



PREPARADO E APRESENTADO POR

RAQUEL SANTOS & CRISTINA NUNES

O QUE É A PERTURBAÇÃO DO ESPETRO DO AUTISMO (PEA)



O AUTISMO É UMA ALTERAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO EM ESPETRO

A Perturbação do Espectro do Autismo (PEA), apresenta como características comuns, alterações nos padrões de socialização e comunicação, bem como de comportamentos e interesses, mas varia em relação à sua manifestação e severidade ao longo de um contínuo. Isso faz com que tenhamos desde casos muito graves com pouca autonomia, até casos mais ligeiros, com competências francamente positivas, apesar das suas especificidades.

O AUTISMO É PARA A VIDA TODA

AS CRIANÇAS COM AUTISMO TAMBÉM CRESCEM, UM DIA TORNAM-SE ADULTOS E VIVENCIAM TODAS AS ETAPAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO

As pessoas com PEA crescem e tornam-se adolescentes e depois adultos com PEA, e vivenciam os mesmos desafios que qualquer ser humano neste processo de vida, para além das exigências que as suas diferenças acarretam na maioria dos casos. Assim, os desafios acabam por ser maiores devido às suas particularidades, mesmo nos casos mais ligeiros. O isolamento social e, consequentemente, condições como a depressão e a ansiedade, acabam por surgir no seu desenvolvimento, com implicações ainda mais nefastas para o seu bem estar emocional e a vivência da sua humanidade. Muitas vezes com agravamento das características de PEA.

O índice médio de felicidade é também uma realidade para as pessoas com PEA e para as suas famílias, que muitas vezes têm que ultrapassar barreiras e desafios que estão acima do humano para encontrarem o seu bem estar e a sua felicidade.

Afinal não é isso que todos nós procuramos: FELICIDADE?

O bem estar do ser humano passa por ter condições de vida adequadas de várias perspectivas, incluindo um emprego que lhe permita sentir-se útil e realizado, assim como lhe permita aceder a uma remuneração para fazer face às despesas diárias. No caso das pessoas com PEA, isso também é um dado adquirido.

PORQUÊ O WORKABILITY

O workability nasce da experiência de uma psicóloga com casos com autismo, que tendo sido acompanhados numa fase mais inicial do seu desenvolvimento, regressam à consulta já na idade adulta, com necessidade e exigências diferentes e próprias da transição para esta fase de vida. O fim da escolaridade obrigatória, a formação posterior em variados moldes e contextos, os estágios nem sempre com o sucesso esperado, a inserção no mercado de trabalho, as questões relacionadas com a autonomia, os amigos e contactos sociais, o isolamento face aos pares da mesma idade...

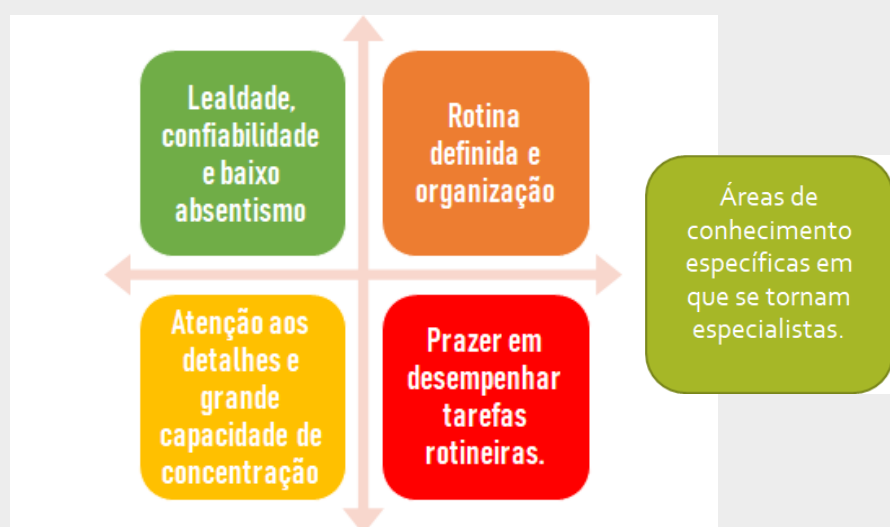
Porque não calçarmos os seus sapatos por um dia e percorrermos o seu caminho?!

Nasce de uma partilha de café com alguém que é mãe no autismo, empresária e é ainda psicóloga e que perspectiva as coisas de forma diferente, reconhecendo o potencial imenso destes jovens para o trabalho, mas reconhecendo também o lado social das empresas e dos empresários.

Nasce da vontade conjugada de fazer do mundo um lugar melhor para os que estão a vir, para as necessidades que surgem dia após dia, e para uma sociedade melhor por ser mais inclusiva pela aceitação da diferença.

Afinal de contas é muito maior a diferença entre cada um de nós enquanto ser humano do que as semelhanças.

PONTOS FORTES À INSERÇÃO LABORAL

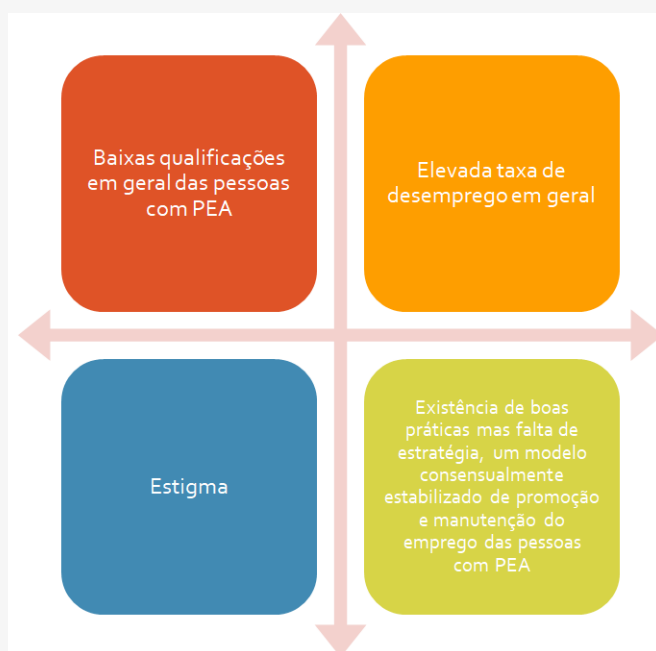


BARREIRAS À INSERÇÃO LABORAL

APESAR DE QUALIDADES ALTAMENTE DIFERENCIADAS E POSITIVAS PARA O MERCADO DE TRABALHO, ENCONTRAMOS DIFICULDADES INDIVIDUAIS E GERAIS QUE COMPROMETEM A INSERÇÃO LABORAL NO CASO DAS PESSOAS COM PEA, E TEMOS UM LONGO CAMINHO PELA FRENTE



Atualmente, encontramos já no contexto mundial, incluindo em Portugal, um conjunto de iniciativas para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência no geral, e especificamente com PEA em particular. No entanto, muitas destas situações são temporárias, partem da boa vontade de variadíssimos intervenientes, ou estão dependentes de subsídios, o que deixa, uma vez mais, as pessoas com PEA numa situação vulnerável. Nos meandros laborais normais, e apesar de muitas vezes estarmos a falar de pessoas com competências executivas e até cognitivas muito elevadas, muitas das pessoas com PEA não conseguem ultrapassar as barreiras de uma candidatura ou até de uma entrevista de emprego, inviabilizando que possam demonstrar as suas reais capacidades.



NÚMEROS ATUAIS



DISCRIMINAÇÃO

- Em 2016, foram realizadas 284 queixas de discriminação com base na deficiência.
- Destas, 199 foram recebidas pela Provedoria de Justiça, 14 pelo INR e 71 por outras entidades. A maioria dos processos foram arquivados, por resolução (n=92), falta de indícios de prática discriminatória (n=58), desistência (n=2) e inadmissibilidade legal do procedimento (n=2).
- A deficiência é o segundo motivo mais apontado para a discriminação em Portugal (65%) e é aquele onde se regista a maior diferença em relação à média da UE (+15%).



EDUCAÇÃO

- 99% das e dos alunos com deficiência frequentam o ensino regular, 86% dos quais em estabelecimentos da rede pública.
- O número de alunos/as com deficiência que frequentam o 3.º ciclo e o ensino secundário tem vindo a aumentar.
- Persiste uma grande disparidade de género na população estudantil com necessidades educativas especiais, com sub-representação feminina: 38% de alunas para 62% de alunos.
- 57% dos/as alunos/as com Currículos Específicos Individuais ou que frequentam uma Unidade Especializada passa menos de 40% do tempo letivo com a turma.
- Registou-se um corte acentuado no número de horas mensais de apoio terapêutico prestado pelos CRI, que passou para quase metade a partir do ano letivo 2015-2016.



EMPREGO

- O desemprego registado desceu 18,8% entre 2011-2016 para a população geral, mas aumentou 26,7% na população com deficiência.
- O desemprego de curta duração entre as pessoas com deficiência desceu 6,7% entre 2011-2016, mas o desemprego de longa duração subiu 63,8%.
- As pessoas com deficiência inseridas em empresas privadas com mais de 10 trabalhadores/as representam menos de 1% do total de trabalhadores.
- As pessoas com deficiência representam apenas 2,3% do total de trabalhadores/as da administração pública.

ENQUADRAMENTO LEGAL





EMPREGO PERSONALIZADO

RECOMENDAÇÕES DE NICE (2014) PARA OS PROGRAMAS DE APOIO AO EMPREGO PARA PEA



Ajuste ao posto de trabalho



Flexibilidade dos empregadores e colegas de trabalho



Formação no posto de trabalho



Adaptações no local de trabalho



Apoio a longo prazo

O PROCESSO WORKABILITY

FASE	HORAS
AVALIAÇÃO DO CANDIDATO PROCESSO DE AVALIAÇÃO	6-9 HORAS
INTERVENÇÃO NAS COMPETÊNCIAS	DE ACORDO COM A NECESSIDADE
MATCHING EMPARELHAMENTO ENTRE O CANDIDATO E AS EMPRESAS DISPONÍVEIS	4 HORAS
PREPARAÇÃO DO CANDIDATO PREPARAÇÃO DE CANDIDATURA, ENTREVISTA E ANTECIPAÇÃO FACE ÀS EXIGÊNCIAS	\$ 3 HORAS
MATCHING EMPARELHAMENTO ENTRE O CANDIDATO E AS EMPRESAS DISPONÍVEIS	4 HORAS
FORMAÇÃO À EMPRESA RECURSOS HUMANOS E ADAPTAÇÕES FÍSICAS NECESSÁRIAS	7 HORAS
INTEGRAÇÃO DO CANDIDATO ACOMPANHAMENTO DIRETO, SEMPRE QUE POSSIVEL POR PARTE DO ASSISTENTE INDIVIDUAL DO CAVI	4 HORAS
ACOMPANHAMENTO CONTINUADO ACOMPANHAMENTO AO CANDIDATO E À EMPRESA DE FORMA CONTINUADA	DE ACORDO COM A NECESSIDADE

MOMENTO ATUAL



INTEGRAÇÃO DE CASOS DE SUCESSO



CRIAÇÃO DE REDE DE EMPRESAS INCLUSIVAS



ANGARIAÇÃO DE INSTITUIÇÕES/PROFISSIONAIS PARCEIROS

Atualmente encontramos-nos em fase de intervenção e integração com vários candidatos, assim como na angariação de empresas inclusivas que queiram fazer parte desta rede.

Todos os processos devem ser devidamente avaliados e acompanhados, tanto na perspectiva da pessoa com PEA como na perspectiva da empresa de forma a que o processo decorra de forma positiva para todos os intervenientes.

O sucesso de todos os intervenientes é o nosso objetivo máximo!



Responsável Empresarial e Empresa Parceira Pioneira - Raquel Santos
raquel@ametalurgica.pt



Responsável pelo processo clínico e de integração laboral - Cristina Nunes
serquemsoupsicologiaformacao@gmail.com