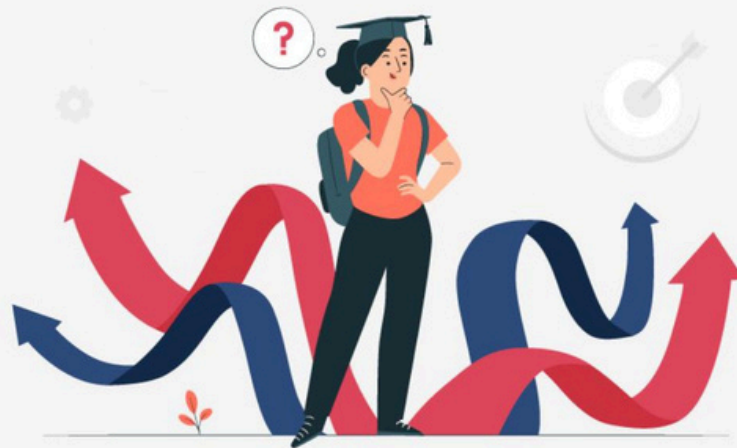


# inovarautismo.

## Manual de Apoio ao Emprego

UM PASSO PARA O FUTURO:

Inovação no emprego e  
ocupação profissional  
no autismo



Com o apoio de:



Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

# Introdução

---

O presente manual foi desenvolvido no âmbito do projeto “Um passo para o futuro”, cofinanciado pelo Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P).

Neste manual, encontram-se dicas úteis para jovens autistas (1), entidades empregadoras (2), bem como um capítulo dedicado às escolas (3) sobre o Plano Individual de Transição (PIT).

Ao longo dos anos, o emprego tem sido uma área trabalhada pela Inovar Autismo, e muitos são os pedidos de apoio de jovens adultos que pretendem encontrar um emprego. Devido a alguns mitos e falta de conhecimentos sobre autismo, por parte das entidades, muitas são também as barreiras no acesso ao emprego.

Neste sentido, pretende-se que este breve manual seja uma ferramenta útil não só para os jovens que se encontram à procura de emprego, mas também para consciencializar as entidades empregadoras que pretendem recrutar profissionais no espectro do autismo.

A Inovar Autismo agradece ao Instituto Nacional para a Reabilitação (INR I.P) por continuar a apoiar projetos que promovem a inclusão laboral. Com este apoio, a Inovar Autismo conseguiu ajudar jovens adultos autistas a encontrarem diversas ocupações, voluntariados, empregos e autoempregos. Não podemos ainda deixar de agradecer aos jovens e famílias que confiam na Inovar Autismo para os apoiar nesta fase de transição. É graças ao trabalho desenvolvido com os jovens que a Inovar Autismo vai consolidando e aprofundando o seu conhecimento na área da empregabilidade.

# Importância de Empregar Pessoas com Deficiência

O acesso ao emprego é um direito de todos os seres humanos. Como se encontra no artigo 27º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), as pessoas com deficiência têm o direito a trabalhar, em condições de igualdade com as outras pessoas, o que inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Segundo a Comissão Europeia apenas metade das pessoas com deficiência estão empregadas e 28,4 % das pessoas com deficiência estão em risco de pobreza ou exclusão social, face a 17,8 % das pessoas sem deficiência.

Além de ser um direito, existem inúmeras vantagens em ter equipas diversas nas organizações.



“A diversidade no local de trabalho traz uma variedade de perspetivas e experiências. Pessoas com deficiência podem trazer novas ideias e soluções”.

Focus Grupo Inovar Autismo 2024



“A falta de informação favorece o preconceito.”

Focus Grupo Inovar Autismo 2024



“A diversidade deverá ser entendida como um importante fator de enriquecimento, de desenvolvimento, de crescimento, de aprendizagem e de valorização das empresas.”

Focus Grupo Inovar Autismo 2024

As empresas podem ainda ter **benefícios fiscais**, que variam com a legislação vigente, ao contratarem pessoas com atestado multiuso de incapacidade igual ou superior a 60% (redução ou isenção na contribuição para a Segurança Social, incentivos fiscais em IRC, acesso a apoios financeiros para a contratação de pessoas com deficiência, reembolsos ou subsídios para adaptar o local de trabalho às necessidades específicas do colaborador ...).

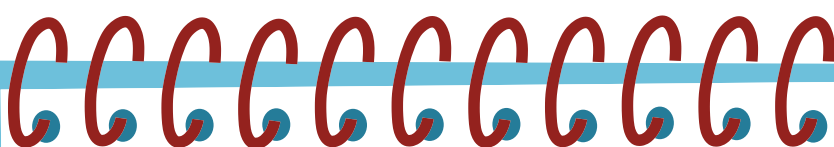


# PARTE 1 - PARA OS JOVENS:

## O que gosto de fazer e como posso procurar um emprego?

---

Quando se procura um emprego é necessário perceber o que se gosta de fazer ou o que não se gosta de fazer! Contudo, muitas vezes, é algo difícil de identificar. Reflita sobre as seguintes dicas:



### SONHOS PROFISSIONAIS

Indique, nas linhas a seguir, as profissões que já considerou quando pensa no futuro. Tente fazer uma lista de todas as profissões que já lhe passaram pela cabeça. Coloque a mais recente na primeira linha e depois as outras, até chegar à mais antiga.

---

---

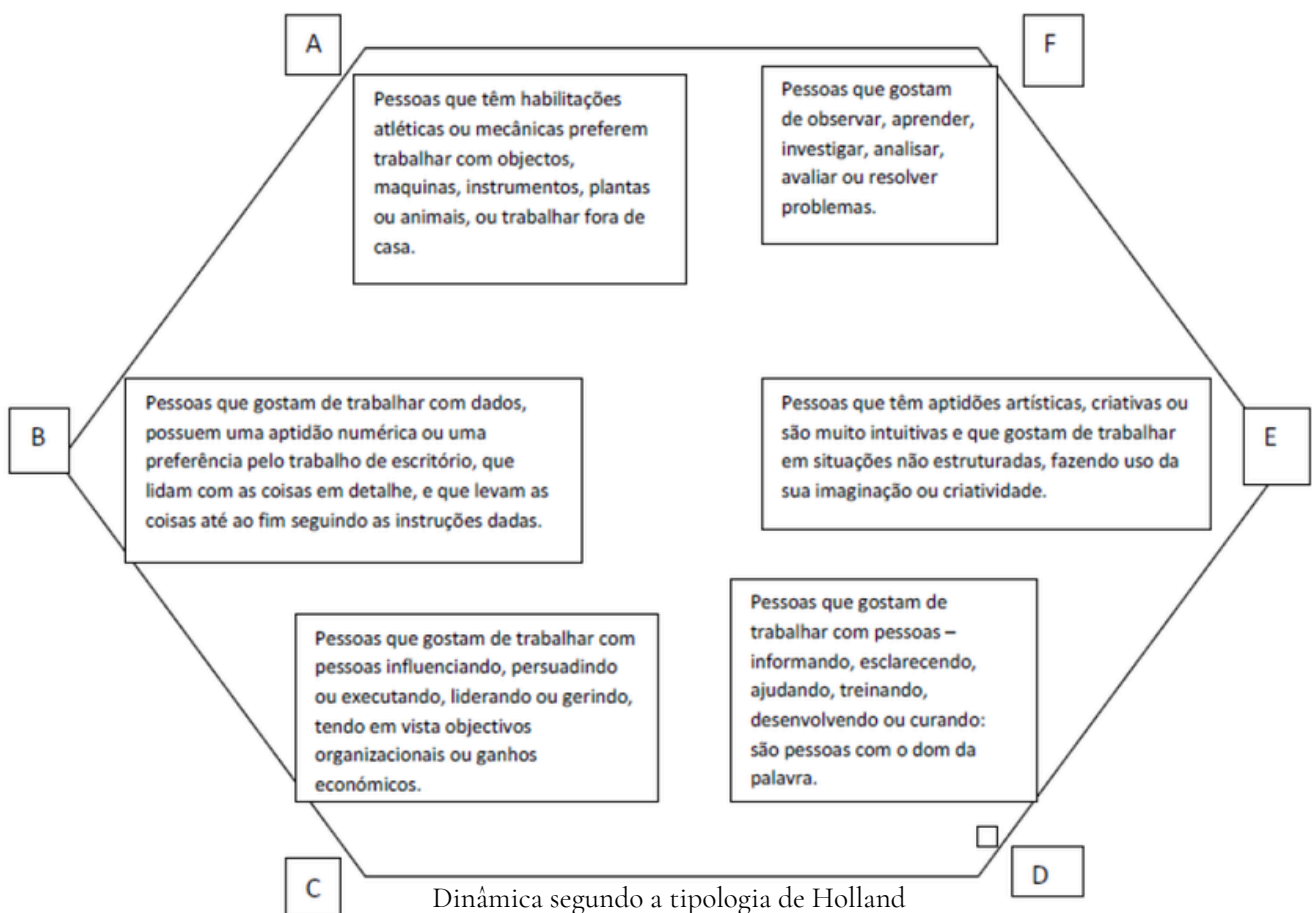
---

---

# PARTE 1 - PARA OS JOVENS: O que gosto de fazer ?

Talvez ajude pensar desta forma:

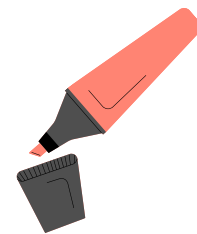
Em baixo estão 6 mesas rodeadas de pessoas com interesses diferentes. Qual é o canto da sala que mais o/a atrairia ou em que mesa gostaria de passar a maior parte do tempo?



Este exercício pode ajudá-lo a conhecer algumas áreas de trabalho e perceber com qual se identifica ou não.



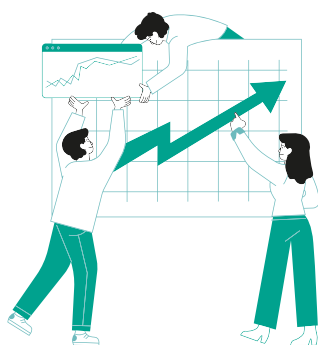
# Quero um emprego e agora?



A procura de emprego é um processo que nem sempre é fácil e pode demorar bastante tempo (inclusive anos). Algumas vezes não irá saber o que gosta de fazer, que tipo de trabalho gostaria de ter, mas lembre-se ... são dúvidas que fazem parte do processo.

De seguida, deixamos algumas dicas:

**WORK**



- Destaque as suas **experiências** e os seus **interesses** através da criação de um currículo. Pode também escrever uma Carta de Apresentação para falar um pouco sobre si e sobre os motivos que o levam a querer trabalhar naquele serviço/empresa.
- Pesquise sobre as empresas a que se vai candidatar e fique disponível através do e-mail ou do LinkedIn.
- Pode praticar (sozinho ou com outras pessoas) as respostas para as perguntas que costumam surgir nas entrevistas. Pode também assistir a vídeos ou programas que tenham como objetivo treinar competências sociais.
- Reflita sobre a decisão de revelar ou não o diagnóstico. Muitas pessoas optam por partilhar esta informação. Está tudo bem se não for essa a sua vontade, mas está preparado/a para concorrer em circunstâncias de igualdade com os outros candidatos?



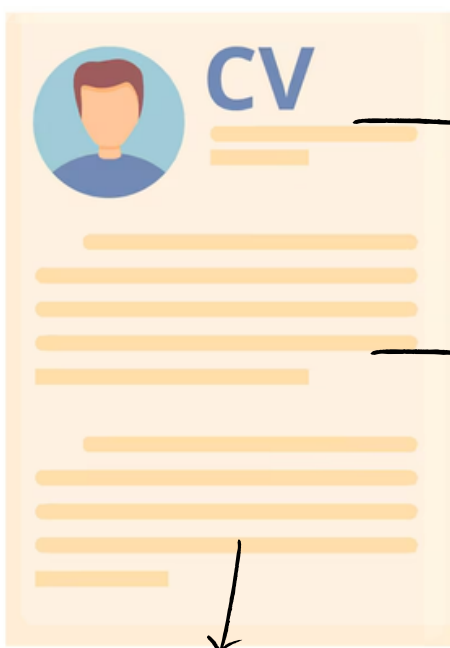
Se optar por revelar use uma comunicação positiva, pois o autismo é uma forma diferente de perceber o mundo e não uma doença ou uma perturbação que torna alguém incapaz!

# Construção do Currículo

Ter um bom currículo é fundamental quando se procura um emprego. O currículo tem como objetivo despertar o interesse do empregador para obter uma entrevista. Por isso, é importante que esteja bem escrito.

## Regras para redigir o currículo

- Resuma as suas competências pessoais (ex: organização, responsabilidade, trabalho em equipa...) ou técnicas (ex: conhecimento informático, nível de inglês ...);
- Utilize sempre os mesmos tempos verbais;
- Faça referência às suas habilitações (ex: 12º ano);
- Utilize palavras simples e frases curtas;
- A linguagem tem de ser clara e concisa.



Nesta secção pode escrever um breve parágrafo sobre si. Ex: **O meu nome é João, sou um jovem trabalhador e empenhado que se encontra à procura de desafios profissionais.**

Coloque a sua Formação Académica, com o ano em que iniciou e terminou:

- 2017 - 2020 Licenciatura em Psicologia
- Escola Secundária 2014 - 2017 - 12º ano Ciências e Tecnologias

Coloque a sua experiência profissional:

- Trabalho
- Estágios
- Voluntariado

### A não esquecer:

- Incluir o email, pois pode receber um email sobre o cv ou proposta de entrevista e o nº de telemóvel, pois há entidades que podem contactar por telemóvel



# Envio do Currículo



Com o currículo terminado, eis os próximos passos:

- 1º) Entregar o currículo presencialmente ou enviar por email de forma espontânea para o local que gostaria de trabalhar.
- 2) Enviar o currículo para locais que estão a recrutar trabalhadores<sup>\*\*</sup>:  
Pode começar por apresentar-se no email e em seguida mencionar: Em resposta à oferta de emprego divulgada no site - com a referência - venho por este meio formalizar a minha candidatura.
- 3) Pedir apoio junto de associações e IPSS perto da sua área de residência pois podem ter parceiros ou acordos com empresas e entidades.
- 4) Deslocar-se ao Centro de Emprego (IEFP) para conhecer os apoios à contratação por empresas e estágios. O IEFP pretende apoiar jovens a desenvolver experiências em contexto de trabalho.

Alguns sites que disponibilizam ofertas de emprego<sup>\*\*</sup>:

- [SHL Portugal](#)
- <http://superemprego.sapo.pt/pt/index.html>
- [Tempo-Team](#)
- [Net-Empregos - O maior portal de Emprego de Portugal](#)
- <https://www.bep.gov.pt/>
- [Indeed](#)
- <https://www.randstad.pt/>
- <http://www.adecco.pt/>
- <http://www.empregosonline.pt/>
- <http://expressoemprego.clix.pt/>
- <http://www.manpower.pt/>
- <http://www.multipessoal.pt/>

## Após ver o anúncio, analise:

- Nome da empresa e localização
- Tarefas a executar
- Exigência (cursos, conhecimentos, carta de condução ...)
- Forma de resposta (email, inscrição na plataforma ...)

O pedido do atestado deve ser feito no centro de saúde da sua área de residência



Se tiver um Atestado Médico de Incapacidade Multiúso (igual ou superior a 60%) pode ter acesso a benefícios. Neste caso pode concorrer num regime de "candidatura diferente" (recrutamento inclusivo) e pode ter acesso a uma medida de apoio - Emprego apoiado - ou acomodações necessárias ao posto de trabalho.

# PARTE 1 – PARA AS EMPRESAS

---

A falta de conhecimentos sobre o Autismo é uma barreira ao acesso ao emprego. Alguns mitos sobre autismo estão presentes na sociedade e é urgente desmistificá-los, pois acabam por criar barreiras à empregabilidade de pessoas autistas.

## **O autismo é uma desculpa para um comportamento antisocial**

Um comportamento incomum pode ser resultado do sofrimento perante uma situação que não tem em conta as necessidades da pessoa (mudança de rotinas, instruções que não são claras, gritos, ...).



## **O autismo é uma doença**

O Autismo provoca uma alteração das funções ou estruturas do corpo de carácter permanente, em interação com as barreiras ambientais. O termo deficiência apresenta uma conotação bastante negativa contudo o autismo, em si, não é uma doença. No entanto, existe uma maior vulnerabilidade para o desenvolvimento de problemas ao nível da saúde mental, devido ao sofrimento causado pelos conflitos sociais, incompreensão, discriminação, ansiedade ...



## **Autistas apresentem um QI elevado**

O autismo é um espectro, por isso, nem todas as pessoas autistas vão ter um QI elevado. Algumas entidades empregadoras, quando procuram um trabalhador autista têm a ideia pré-concebida que irão encontrar uma pessoa com elevadas competências numa determinada área. De facto, tal poderá acontecer, mas em muitos casos existem outras pessoas que poderão não ter uma “área forte”, ou de que gostam mais, mas que se encontram disponíveis para adquirir novos conhecimentos e evoluir profissionalmente.



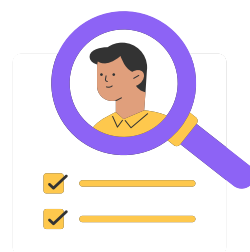
**Não existem receitas únicas, as pessoas autistas são diferentes entre si e cada caso é um caso. É necessário olhar para a pessoa sem filtros**

## Recrutamento

Empregar pessoas com deficiência é dar valor às suas capacidades e acreditar no seu potencial.

Recrutar uma pessoa autista pode ser desafiante, especialmente quando não existe muito conhecimento sobre o espectro do autismo, por isso, irá encontrar em seguida algumas dicas práticas sobre como incluir trabalhadores que se encontram no espectro do autismo. Desta forma, é importante preparar o processo de recrutamento tendo em conta as características específicas do autismo.

➤➤➤ Pensar nas vagas de acordo com as necessidades do perfil das pessoas que se pretende contratar - como é que a função pode ser desempenhada por uma pessoa com menor experiência do que habitualmente se solicita;



➤➤➤ Descrever as vagas - no caso do autismo é importante que a vaga seja descrita com recurso a uma linguagem clara e que inclua de forma específica as competências pretendidas e o tipo de função.

➤➤➤ Entrevista - um dos métodos de recrutamento mais utilizados e que devido às dificuldades ao nível da interação social, pode ser um grande desafio para os candidatos. Por isso, de seguida apresentam-se um conjunto de dicas.



## Estratégias para uma entrevista inclusiva

- Envie as questões ou tópicos orientadores da entrevista - Saber o plano da entrevista (o tipo de perguntas, a duração, o contexto, etc.) torna-a mais acessível e permite ao candidato ter melhores resultados.



Para as pessoas autistas a rotina e a previsibilidade são fundamentais.

- Algumas pessoas autistas são hipersensíveis a estímulos como luzes intensas, cheiros e sons, por isso, questione se o local da entrevista é confortável e livre de distrações.
- Candidatos com autismo podem sentir-se bastante desconfortáveis quando as cadeiras do entrevistador e entrevistado estão frente a frente. Tal disposição pode aumentar a pressão para que se estabeleça contacto visual.

Nota - o candidato está a ouvir, mesmo que não estabeleça contacto visual e pode ser interessante realizar uma fase de recrutamento via entrevista escrita.

- Faça perguntas mais curtas e específicas proporcionando um sentido de organização e clareza, permitindo respostas mais ricas por parte do candidato. Em vez de “Fale-me sobre si” pergunte “Gostava de saber mais sobre si. Quais são os seus três melhores atributos?”

## Depois do processo de seleção

Existem alguns desafios para os quais as empresas precisam de estar preparadas, não só na fase de recrutamento, mas também após contratar um trabalhador no espectro do autismo. De seguida apresentam-se algumas dificuldades específicas no contexto de trabalho:



- Mudanças no ambiente de trabalho/escritório (estrutura; aspetos sensoriais como luzes e cheiros) -algumas pessoas podem ser hipersensíveis aos estímulos, logo o estímulo pode ser desagradável.
- Poderá ser difícil prestar atenção e seguir indicações, quando estas não são claras;
- As pessoas autistas tendem a interpretar a informação de forma literal, mesmo em contexto de brincadeira.
- Ruídos ou conversas paralelas poderão ter impacto no desempenho profissional.
- Poderá ser um desafio participarem nas conversas com os colegas, por não terem os mesmos interesses.



## Como podemos ajudar, enquanto colegas ou chefia de uma pessoa autista?

- Adaptar o ambiente às necessidades da pessoa;
- Empatia: Não minimizar ou desvalorizar o que a pessoa sente/expressa, apesar de não sentirmos as coisas da mesma forma.
- Organize espaços silenciosos, ordenados e previsíveis;
- Elimine / antecipe estímulos que podem ser perturbadores (p/ ex. aplausos, alarmes, cheiros intensos, campainhas, etc.)
- Permita a utilização de phones ou outro acessório/instrumento que permita à pessoa concentrar-se com maior facilidade e/ou eliminar fatores geradores de ansiedade.

Apesar destes desafios e como qualquer outro trabalhador, as pessoas autistas têm potencialidades que podem ser uma mais valia:

- **Memória a longo prazo excelente;**
- **Atentos aos detalhes;**
- **Motivados pelos seus interesses;**
- **Abordagens metodológicas e inovadoras (pensamento original e criativas)**



# UMA NOTA PARA AS ESCOLAS

---

## Plano Individual de Transição

A transição para a vida ativa é uma fase que deve ser preparada durante a escola. O Enquadramento de Salamanca (UNESCO, 1994) estabelece que:

*“os jovens com necessidades educativas especiais precisam de ser apoiados para fazerem uma transição eficaz da escola para a vida ativa, quando adultos. As escolas devem ajudá-los a tornarem-se ativos economicamente e proporcionar-lhes as competências necessárias à vida diária, oferecendo-lhes uma formação nas áreas que correspondem às expectativas e às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta ...”*

No caso dos alunos com medidas adicionais, (intervenções mais frequentes e intensivas, desenhadas à medida das necessidades e potencialidades de cada aluna/o, implementadas individualmente ou em grupos pequenos, e geralmente mais prolongadas) está previsto que nos últimos 3 anos da escolaridade obrigatória, seja preparada essa transição, através do chamado Plano Individual de Transição (PIT).

O PIT tem como objetivo:

- promover a transição para a vida pós-escolar e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional com adequada inserção social e familiar, com o intuito de aumentar as hipóteses de o jovem conseguir um trabalho sustentável.

O PIT tem de ter os seguintes elementos:

- a) Interesses, potencialidades e competências do aluno;
- b) Áreas a investir;
- c) Atividades a realizar;
- d) Entidades envolvidas e locais onde se vão realizar as atividades;
- e) Responsáveis/interlocutores em cada fase do processo;
- f) Mecanismos de acompanhamento e supervisão.



# Plano Individual de Transição (PIT) e Empregabilidade

É na escola o momento de preparar caminho para o futuro. Nesse sentido, é crucial que os **jovens/famílias estejam envolvidos no PIT** e que possam ser feitos reajustes ou mudanças sempre que necessário, preparando o jovem para o mercado de trabalho.

Ao realizarmos entrevistas com jovens autistas no início deste projeto, foi possível compreender que existem alguns tópicos que os jovens consideram essenciais para preparar a entrada no mercado de trabalho, tais como:

- Ter oportunidade de realizar o PIT fora do contexto escolar para criar redes de contactos com locais de trabalho, demonstrar as potencialidades e eventualmente ser uma ponte para a colocação após o término da escolaridade;
- Treino de soft skills;
- Disponibilização pelas escolas de listas de entidades empregadoras e informações práticas de como procurar um emprego.

A Transição requer uma estreita colaboração entre escolas e mercado de trabalho, para que o aluno experiencie as efetivas condições de trabalho, de forma a garantir o acesso de todos os jovens a qualquer tipo de formação prática, respeitando as suas diferentes necessidades.

## IMPORTANT

As entidades empregadoras devem tomar conhecimento dos PITs para que estejam também abertas a receber estudantes!



Desenho de: Mr. Thomas Øines, 17 anos, Holmen skole, Noruega

European Agency for Development in Special Needs Education

# Plano Individual de Transição (PIT) e Empregabilidade

---

Muito jovens autistas têm **medo** deste grande passo: Crescer, ter um emprego e assumir responsabilidades pode ser assustador!

Dicas para as escolas:

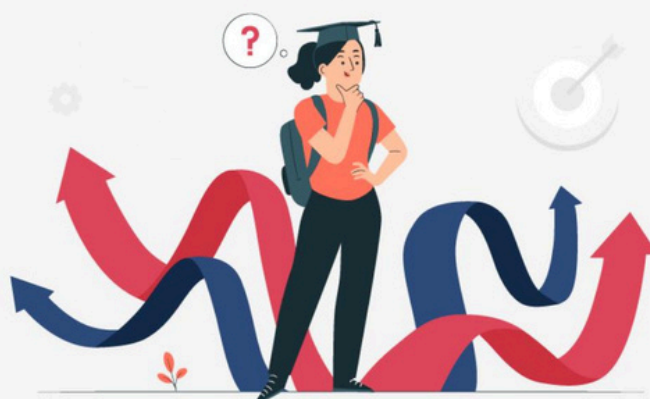
- Explorar os interesses e relacioná-los com o emprego (“Como gostas de jogos e livros podes trabalhar numa loja em que ajudas as pessoas a escolherem os seus jogos ou livros”);
- Reforce os benefícios de independência, fale sobre como o trabalho pode dar liberdade para tomar decisões sobre o que comprar (“Podes juntar dinheiro e finalmente comprar o jogo que queres com o teu próprio dinheiro”);
- Use exemplos visuais e concretos, através de uma sequência visual ou uma história, para mostrar como alguém conseguiu encontrar um trabalho que gosta;
- Mostre exemplos de pessoas autistas que encontraram empregos e tiveram sucesso, ajudando a quebrar preconceitos e barreiras internas. Use referências positivas que ele/ela possa admirar;
- Explique com pequenos passos, pois trabalhar não precisa parecer algo enorme ou assustador, pode começar por explicar que inicialmente o objetivo é aprender coisas novas devagar (“No começo, podes aprender uma coisa de cada vez. Não precisas de saber logo tudo.”);
- Fale sobre como é bom fazer parte de algo. Explique que o trabalho pode dar uma sensação de realização (“No trabalho, podes conhecer pessoas interessantes”);
- Respeite o ritmo, ofereça suporte e valide as preocupações (“Eu sei que pode parecer difícil, mas vamos juntos encontrar algo onde te sintas confortável.”);
- Envolve a família em todas estas explicações e peça apoio para que todos trabalhem no mesmo sentido.



# inovarautismo.


UM PASSO PARA O FUTURO:


## Inovação no emprego e ocupação profissional no autismo



**Estamos disponíveis para o/a ajudar!  
Para mais informação contacte-nos:**

 [inovar.autismo@gmail.com](mailto:inovar.autismo@gmail.com)

 935961899

 @inovarautismo

Com o apoio de:



Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.