Guião para a Implementação do PIT

uma proposta da APSA

REPÚBLICA PORTUGUESA | EDUCAÇÃO

apsa
Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger

Guião para Implementação do Plano Individual de Transição – PIT:

uma proposta da Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger – APSA

Ficha Técnica

Título

Guião para Implementação do PIT: uma proposta da APSA

Autores

Piedade Líbano Monteiro

António Hilário David

Editor

APSA - Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger

Colaboração

Ministério da Educação

Capa

Isabel Espinheira - DGE

Dezembro 2020

PREFÁCIO

A palavra "inclusão" não devia gerar dúvidas. Teremos uma inclusão plena, quando se assumir que a diversidade é a norma e que a diferença é regular. A "homogeneidade", quando se fala de escolas e de alunos, é uma fantasia sem qualquer relação com a realidade.

Ainda bem que é assim, distante do mundo que vemos. Só consigo imaginar essa população homogénea num cenário distópico e alarmante em que, enquanto professor, entro numa sala, e os alunos são todos iguaizinhos – mesma cara, mesma roupa, mesma forma de sentar. O que é normal é sermos diferentes: diferentes caras, uns narizes mais arrebitados do que outros, olhos de várias cores; uns gostam de Jazz e Blues, outros gostam de Bach e Jazz; uns bebem café curto, outros preferem-no cheio, outros em chávena aquecida; uns correm a maratona, outros podiam correr, mas não têm preparação física, outros não têm pernas; uns falam árabe, outros português, outros farsi, outros inglês; uns têm pais com capacidade financeira e sabedoria para acompanhar o trabalho escolar, outros têm pais que têm sabedoria e querem ajudar, mas vivem com turnos e empregos múltiplos que os exaurem e deixam sem tempo.

Com a produção do Decreto-Lei 54/2018 e do *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*, esclarece-se que uma escola para todos implica que se olhe para as necessidades específicas de cada um, para se poderem desenhar estratégias para que não haja nenhum aluno que não tenha acesso ao currículo. Este ponto de partida para a inclusão pode beneficiar de diagnósticos (clínicos ou outros), mas não depende deles. Isto é, evita que os alunos tenham de ser encaixados em quadros patológicos para poderem receber apoio.

Na verdade, o Decreto-Lei 54/2018 assenta nos seguintes pressupostos:

- Qualquer aluno sem acesso ao currículo é um aluno em exclusão;

- Todos temos capacidade de aprender;

- Todos temos o dever e o benefício de crescer em conjunto;

- Um desenvolvimento curricular único é necessariamente pouco eficaz, porque não toma a diversidade como normal;

- Uma avaliação justa é a que tem em conta o potencial de cada um;

- Se a escola prepara para o futuro, é competência da escola ajudar a planear esse futuro.

Este Guião, que decorre de uma parceria entre o Ministério da Educação e a APSA, que muito generosamente nos permitiu contar com o seu saber acumulado e com as suas experiências reais, visa apoiar as escolas na elaboração e concretização dos Planos Individuais de Transição. Esta é uma tarefa que, quando as dificuldades são agravadas, deve começar o quanto antes, para que se explore o potencial e a adaptabilidade de cada e para que os parceiros da comunidade e empresas tenham também tempo para perceber o quanto podem ganhar se o seu caminho for o da inclusão.

A inclusão é um processo complexo e longo. Mas não é uma utopia. Durante séculos, as mulheres não puderam votar ou exercer determinadas profissões. Durante séculos, a escravatura foi considerada normal. Durante séculos, a deficiência ficava trancada em casa, escondida e com vergonha. Se hoje derrubámos tantas barreiras, isso deve-se a tantas pessoas que não descansaram enquanto o sonho não se tornou realidade.

João Costa – *Secretário de Estado Adjunto e da Educação*

Palavras da APSA

"Como vai ser agora?". Esta é a questão que se coloca à escola e a tantos pais e encarregados de educação, quando termina a escolaridade obrigatória. Este é sempre um momento de confronto com uma realidade que muitas vezes transporta incertezas, dúvidas e ausência de soluções. É, por isso, que no contexto de uma escola inclusiva, o Plano Individual de Transição (PIT) assume-se como instrumento fundamental para planear e preparar os alunos para a pós-escolaridade obrigatória, com uma intervenção adaptada a cada situação, que vá ao encontro das necessidades e expectativas, no respeito pela individualidade de cada aluno.

Ao longo da elaboração deste Guião, foi sendo nossa convicção de que o processo de desenvolvimento do PIT permite valorizar a Escola como espaço onde se deve pensar e construir o futuro no presente; permite valorizar e dignificar o papel do Professor, particularmente do docente de educação especial que, pelo conhecimento e experiência que tem, cria as condições para assegurar a continuidade no pós-escolar, sem interrupções, daí resultando o sucesso de todo o trabalho desenvolvido ao nível do PIT e ao longo de todo o percurso escolar; permite fomentar uma colaboração estreita entre a Escola e a Família, através de um trabalho com base na abertura e confiança mútuas, com uma comunicação aberta, simples e construtiva, onde exista a humildade e a capacidade de acolher propostas e caminhos, tendo sempre em vista o desenvolvimento da autonomia e da autodeterminação do aluno, com claros benefícios para o seu futuro; valoriza a criação de redes de entidades parceiras, que favorecem a cooperação e o envolvimento de várias entidades, e promovem a responsabilidade e solidariedade social da comunidade ao nível da inclusão do aluno na sociedade. Finalmente, impulsiona uma relação mais estreita entre a Escola e as Empresas, aproveitando um momento em que às empresas se coloca o desafio da empregabilidade da pessoa com deficiência, sendo inevitável convergir esforços com instituições da sociedade civil, com claros benefícios para ambas as partes ao nível da capacitação para a empregabilidade e, sobretudo, para a futura inserção profissional do aluno.

Com a valorização do papel de cada um dos intervenientes, todo o percurso educativo é centrado no aluno, no respeito pela sua individualidade e autonomia pessoal, de modo que assuma progressivamente o seu papel de protagonista da sua história pessoal e social, tendo em vista a melhoria da sua qualidade de vida e a construção do seu projeto de vida futura.

O presente Guião, reflete o olhar da APSA e a sua longa experiência no contacto com as escolas. Aceitámos este desafio, porque sentimos que é preciso olhar a Escola como peça fundamental para a real preparação do futuro dos nossos filhos. Acreditamos que é possível fazer mais e melhor na escola e, a partir dela, na formação dos jovens que são o Futuro. Se envolvermos a comunidade, que será necessariamente o palco da Vida, onde toda a formação e ensino dos jovens será posto à prova, então conseguiremos, sem dúvida, construir um caminho feito por todos, sem distinção da sua condição, defendendo e acentuando um sentimento de pertença e de responsabilidade, contribuindo para uma sociedade que se quer digna, justa e onde todos têm o seu lugar de Direito, mas também de Dever; e, sim, uma sociedade mais Inclusiva!

Queremos enaltecer todo o trabalho feito até aqui, por várias entidades e associações. Este nosso trabalho irá complementar e, pretendemos nós, que seja a parte mais prática da operacionalização de tanto do que já está escrito sobre este tema, da passagem da etapa académica para a vida ativa.

Queremos agradecer a todos, começando pelo Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Educação, Professor Doutor João Costa, por nos ter recebido e ouvido, e ter-nos lançado este desafio; também, à equipa do Ministério da Educação que connosco trabalhou; agradecemos a confiança, a todos com quem falámos, pais, escolas, professores, entidades autárquicas, jovens, famílias, empresas, pois no final, são elas o cenário real das nossas Vidas.

Por fazerem parte deste nosso caminho e connosco terem construídos mais uns quilómetros, a todos,

Bem Hajam!

Mª da Piedade Ramalho Líbano Monteiro – *Presidente da Direção da APSA*

António Hilário David – *Diretor Executivo da APSA*

Agradecimentos

Gostaríamos de agradecer às seguintes pessoas e entidades, que enriqueceram o presente documento com os seus contributos e experiência, bem como pela disponibilidade em darem testemunho em vídeo:

- Profª Ana Paula Freire, Profª Ana Beja – Escola EB 2,3 da Alapraia, Cascais
- Profª Ana Sardinha – Escola EB 2,3 e Secundária de Carcavelos, Cascais
- Profª Anabela Cardoso – Escola EB 2,3 Delfim dos Santos, Laranjeiras, Lisboa
- Profª Gabriela Moreira, Profª Isabel Castro, Prof. Marcos Tiago, Prof. Rui Simões – Escola Secundária Frei Gonçalo de Azevedo, Cascais
- Profª Orlanda Trindade, Profª Ana Sofia Guedes, Profª Susana Ferreira, Profª Ana Filipa Milheiras – Escola Secundária de Santa Maria, Monte da Lua, Sintra (testemunho de escola)
- Profª Ana Cristina – Escola Secundária Seomara da Costa Primo, Amadora (testemunho de escola – formação prática em contexto de trabalho – projeto EPIS)
- Dra. Ana Luísa Gil, Dra. Ana Sofia Simões, Dra. Susana Oliveira – Departamento da Educação, Câmara Municipal de Cascais (testemunho de autarquia)
- Dra. Ana Carolina Crispim – Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento, Câmara Municipal de Cascais (testemunho de autarquia)
- Dra. Inês Oom, Santander (testemunho de *Empresa Receptiva*)
- Dra. Sofia Santos, Professora Auxiliar – Faculdade de Motricidade Humana, Universidade de Lisboa
- Dr. Domingos Rosa, Dr. Juvenal Baltazar, Dra. Marta – Fundação AFID Diferença
- Dra. Inês Neto – APPDA-Lisboa
- Filomena Pereira (Mãe)
- Pedro Noronha e seus pais, Cecília e António Noronha (testemunho de um Jovem da Casa Grande e sua família)
- Luís Proença (testemunho de um Jovem da Casa Grande)
- Dra. Patrícia de Sousa, Dra. Isabel Salvado, Dra. Sílvia Ramalho – Casa Grande, APSA (testemunho da metodologia de intervenção APSA)

Nota introdutória

A transição para a vida pós-escolar é um dos momentos mais significativos no percurso de qualquer jovem, mais ainda para aqueles que necessitam de apoio para a construção de um projeto de vida digno e para o exercício de uma cidadania ativa.

Reconhecendo a importância da prática das entidades que, no âmbito das suas atribuições, apoiam jovens e respetivas famílias nas ações de transição e de inserção no mercado de trabalho, interessa divulgar as suas experiências na promoção da efetiva inclusão desses jovens na comunidade.

Com longos anos de atividade no apoio e na integração social das pessoas com síndrome de Asperger, a APSA, através do seu projeto Casa Grande, promove parcerias com Empresas, disponibilizando um Programa Empregabilidade que tem por principais objetivos desenvolver o ganho das competências sociais e de autonomia funcional para a integração e inclusão em contexto profissional e social. A partir da apresentação desse programa, este Guião para a Implementação do PIT, elaborado pela APSA, pretende dar a conhecer a sua experiência no âmbito da transição para a vida pós-escolar, dos jovens que acompanha, e apresentar propostas para a elaboração do plano individual de transição que assentam nesse mesmo projeto (apresentadas no Guião em caixa de fundo verde).

Assim, deseja-se que este Guião se constitua como um contributo, para as escolas e famílias, no desenvolvimento de transições suaves e eficazes, assentes num modelo flexível e dinâmico que considere as capacidades dos jovens, as suas expectativas, e da família, e garanta a sua participação.

Índice

I Parte: Transição para o Pós-Escolaridade Obrigatória 10

1. Contextualização 10
2. O Planeamento da Transição 10
3. A Transição 11
3.1. O Papel das Instituições da Sociedade Civil 11
3.2. O Papel das Autarquias 11
3.3. A Criação de uma Rede de Entidades Parceiras 12

II Parte: Partilhar uma Experiência: o Programa Empregabilidade da APSA 13

1. Nota Prévia 13
2. Âmbito 13
3. *Empresa Receptiva*: um Exemplo de Parceria 14
4. As 5 Modalidades do *Programa Empregabilidade* 14
5. A Integração de um Jovem no *Programa Empregabilidade* 15
6. A Tríade Família-Jovem-Comunidade: Metodologia de Intervenção 15
7. Meta a Atingir: Impacto Social integrado e integral 16

III Parte: Elementos Fundamentais do Plano Individual de Transição (PIT) 18

1. Objetivos do PIT 18
2. Intervenientes no Plano Individual de Transição (PIT) 18
2.1. Alunos 18
2.2. Pais ou Encarregados de Educação 18
2.3. Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI) 19
3. Implementação e Avaliação do PIT: Premissas a Considerar 19
4. Orientação Escolar e Profissional 20
5. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Competências a Desenvolver 20
6. Recursos 21
7. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Plano Individual de Transição (PIT) e de Inclusão em Contexto Real de Trabalho 21
7.1. Meta a Atingir: Desenvolvimento de Competências para a Empregabilidade 21
7.2. Etapas 22
7.2.1. Primeiro Momento – Preparação para a Procura de Emprego com Simulação de Entrevista 22
7.2.2. Segundo Momento – "Treino de Autonomia Funcional do Trajeto", em Contexto de "Experiência Comunitária" 26
7.3. Inclusão em Contexto Real de Trabalho 27
7.3.1. Atividades 27
7.3.2. Documentos de Referência para a Implementação do Programa 28
8. Mediação em Contexto, de Acordo com o Programa Empregabilidade da APSA 37

8.1. Metodologia 37
8.2. Papel do Elemento que Assegura a Mediação 37
8.3. Competências para a Mediação em Contexto 38
9. Programa Empregabilidade da APSA: Cooperação e Parcerias 39
9.1. Redes de Parcerias 39
9.2. Cooperação com a Comunidade 39
9.3. Desenvolvimento da Parceria 40
9.4. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Comunicação com uma Organização/Empresa 43
IV Parte: Resultados da Implementação do Programa Empregabilidade da APSA 44
Testemunhos 45

I Parte: Transição para o Pós-Escolaridade Obrigatória

1. Contextualização

Uma das grandes preocupações da escola e dos pais ou encarregados de educação, quando terminada a escolaridade obrigatória, é: "Como vai ser agora?". Este é sempre um momento de confronto com uma realidade que muitas vezes transporta incertezas, dúvidas e ausência de soluções. Assume-se assim o Plano Individual de Transição (PIT) como o instrumento facilitador da transição para a vida pós-escolaridade obrigatória.

É importante ter presente que no pós-escolaridade obrigatória, as escolhas a efetuar, seja no prosseguimento de estudos seja na inserção no mercado de emprego, devem ser realistas, feitas em consciência pelo aluno e família, devendo o PIT prever ações de orientação escolar e profissional que apoiem nessa tomada de decisão, informando o aluno e a família sobre as oportunidades disponíveis:

- O prosseguimento de estudos.
- O desenvolvimento de competências para a empregabilidade, preparando para o exercício de uma atividade profissional e apoiando a inserção no mercado de emprego.
- Dar especial atenção aos casos mais particulares, em que as necessidades do aluno condicionam a sua inserção laboral ou o prosseguimento de estudos, correndo o risco de ficarem isolados em casa. Procurar vaga em instituição adequada às necessidades do aluno, promotora da continuidade do desenvolvimento da sua autonomia e participação em atividades ocupacionais.

O atrás exposto evidencia a necessidade de um planeamento atempado e de uma orientação adequada a cada aluno, por parte de todos os intervenientes envolvidos na elaboração e implementação do PIT, através da definição de estratégias que promovam uma transição eficaz para a vida pós-escolaridade obrigatória:

- Planeamento da transição, em equipa, incluindo o aluno e a sua família.
- Momentos-chave de decisão do percurso que o aluno pretende seguir, durante e após a escolaridade obrigatória.
- Constituição de uma equipa responsável por todo o processo.
- Elaboração, implementação e atualização do PIT.
- Processo de orientação escolar e profissional e o apoio na tomada de decisão como ponto de partida.
- Realização bem sucedida do PIT e subsequente inserção no mercado de trabalho ou numa ação formativa.
- Relevância do papel do Tutor da entidade de acolhimento na inserção profissional do aluno.

2. O Planeamento da Transição

- O planeamento da transição deve ter o envolvimento e a participação ativa do aluno e da família, sendo um processo que deve ser iniciado o quanto antes, ainda no 3º ciclo, e muito assente nas experiências de aprendizagem e vocacionais do aluno ao longo dos 3 anos em que decorre a implementação do PIT.
- No entanto, é muito importante que, havendo a possibilidade e sendo adequável às características do aluno, este inicie o mais cedo possível a participação em experiências diversificadas, tais como, de voluntariado, ocupacionais, *job shadowing*, visitas de estudo, entre outras, que levem à descoberta de potencialidades ainda ocultas quanto às suas aptidões vocacionais e profissionais.

3. A Transição

- A concretização da transição pós-escolaridade obrigatória deve resultar da devida anuência dos pais ou encarregados de educação e do aluno, em estreita colaboração com as entidades de suporte, públicas e privadas, quer seja para a vida profissional, quer seja para o prosseguimento dos estudos, ou outra situação, dando sempre o maior valor à autodeterminação e autonomia do jovem.
- Em função da resposta ao pós-escolaridade obrigatória, assim a necessidade de existir um "elemento" na comunidade que seja uma referência e que seja responsável pelo trabalho de mediação das etapas seguintes. Para a APSA, o Assistente Social é o mediador que assegura o processo de transição e a articulação intersectorial. A partir do conhecimento do aluno, e através de uma metodologia de apoio integrado, alicerçada numa rede de contactos com a comunidade envolvente, promove competências parentais, assegura os meios para a realização de um diagnóstico quando necessário e a aquisição do atestado multiusos, divulga apoios sociais e ativa medidas de apoio ao emprego.
- Na escola, sendo a responsabilidade pela aprendizagem e inclusão do aluno partilhada pelos elementos que constituem a Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI), é conveniente designar um dos elementos da equipa multidisciplinar para realizar o trabalho de mediação, o elemento que na prática procede à articulação entre a Escola e o Assistente Social ou serviços de segurança social. Assim, o seu papel é fazer evoluir e transitar todo o processo, sendo o facilitador da transição para o pós-escolaridade obrigatória, terminando, quando na comunidade, é encontrado o suporte e a mediação para as etapas seguintes da vida do jovem. Aquele elemento teria a responsabilidade da recolha de informações acerca do aluno em termos de competências adquiridas e desenvolvidas, que se encontram registadas no PEI, partilhando-as com o Assistente Social, desde que tenha a anuência do próprio e da família.
- De acordo com a prática da APSA, a eficácia do processo de transição é tanto mais eficaz quanto mais eficiente for a articulação entre os serviços da Educação, do Emprego, da Saúde e da Segurança Social.

3.1. O Papel das Instituições da Sociedade Civil

- O papel das instituições da sociedade civil poderá ser importante e fundamental como suporte e apoio ao jovem e família no pós-escolaridade obrigatória, seja em contexto de continuidade de estudos, de trabalho ou outros, por forma a consolidar experiências e competências adquiridas.
- Importa evitar situações de falta de resposta que levem a retrocessos, e consequente autoisolamento e autoexclusão.
- Existe uma diversidade de respostas que, neste caso, podem ser asseguradas pelas instituições da sociedade civil, nomeadamente: o apoio ao jovem e à sua integração profissional; o apoio à família, informando e capacitando; o apoio domiciliário; a eventual institucionalização ou orientação para respostas mais adequadas.
- Nas situações em que não é possível seguir estudos ou ir para uma experiência laboral, as instituições da sociedade civil têm um papel muito importante na gestão das expectativas dos alunos e suas famílias, na procura e na aceitação da resposta mais adequada às características do filho/educando.

3.2. O Papel das Autarquias

- As autarquias, através dos seus municípios, comunidades intermunicipais e juntas de freguesia, promovem e apoiam algumas respostas já existentes na comunidade, sejam públicas ou privadas, que podem ser facilitadoras, no pós-escolaridade obrigatória, como estruturas de suporte e apoio.
- Atendendo à sua ligação privilegiada com as escolas, apoiando e disponibilizando recursos vários para a promoção do sucesso educativo e igualdade de oportunidades, as autarquias podem ser a referência e mediação do processo de transição para o pós-escolaridade obrigatória.

- As autarquias poderão ter um papel importante como entidade centralizadora e potenciadora de redes e das várias respostas existentes na comunidade, promovendo a articulação entre entidades públicas e privadas, nomeadamente, Escolas, IEFP (quando se trata de formação profissional e empregabilidade), Segurança Social (apoios sociais), Entidades de Desporto e Lazer, IPSS, e outras existentes e importantes no processo de inclusão na sociedade.

3.3. A Criação de uma Rede de Entidades Parceiras

- No desenvolvimento do PIT, para além das experiências dentro da escola, o proporcionar experiências fora da escola implica, à priori, o estabelecimento de parcerias, o envolvimento da escola com essas entidades e, consequentemente, a criação de uma rede de entidades parceiras da escola.
- É importante que a escola consolide e fidelize a cooperação com essas entidades da comunidade, favorecendo a transição para a vida pós-escolaridade obrigatória dos seus alunos, estando a contribuir não só para uma solução particular de determinado aluno, mas criando uma rede de entidades de acolhimento para todo os alunos da escola.

A criação de uma rede de entidades parceiras da escola, irá permitir a descoberta de "elementos" na comunidade que sejam uma mais-valia na pós-escolaridade obrigatória.

II Parte: Partilhar uma Experiência: o Programa Empregabilidade da APSA

1. Nota Prévia

O texto seguinte constitui o Programa Empregabilidade, promovido pela APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, e motiva-nos a partilha de uma experiência que, embora seja dirigida a pessoas com Síndrome de Asperger, enquadrada nas Perturbações do Espectro do Autismo, poderá ser útil para outras necessidades e especificidades, com as devidas adaptações.

O Programa Empregabilidade tem 5 modalidades distintas, sendo que a que se aproxima mais da idade dos alunos em escolaridade obrigatória, é a "Experiência Comunitária".

Sendo para nós claro que a Escola não intervém no período pós-escolaridade obrigatória, entendemos que é na Escola que deve ser desenvolvido um trabalho que permita, quando possível, a empregabilidade futura.

2. Âmbito

A APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, através do seu projeto Casa Grande, promove parcerias com Empresas, disponibilizando um Programa Empregabilidade que tem por principais objetivos desenvolver o ganho das competências sociais e de autonomia funcional para a integração e inclusão em contexto profissional e social.

Destina-se a jovens/adultos com Síndrome de Asperger (SA), enquadrada nas Perturbações do Espectro do Autismo (PEA), maiores de 18 anos, com o objetivo de os capacitar para a inclusão na vida social e profissional. O trabalho de intervenção com cada Jovem/Adulto é realizado por uma equipa multidisciplinar de profissionais que, de acordo com o perfil individual de funcionalidade, planeia uma intervenção adaptada a cada um.

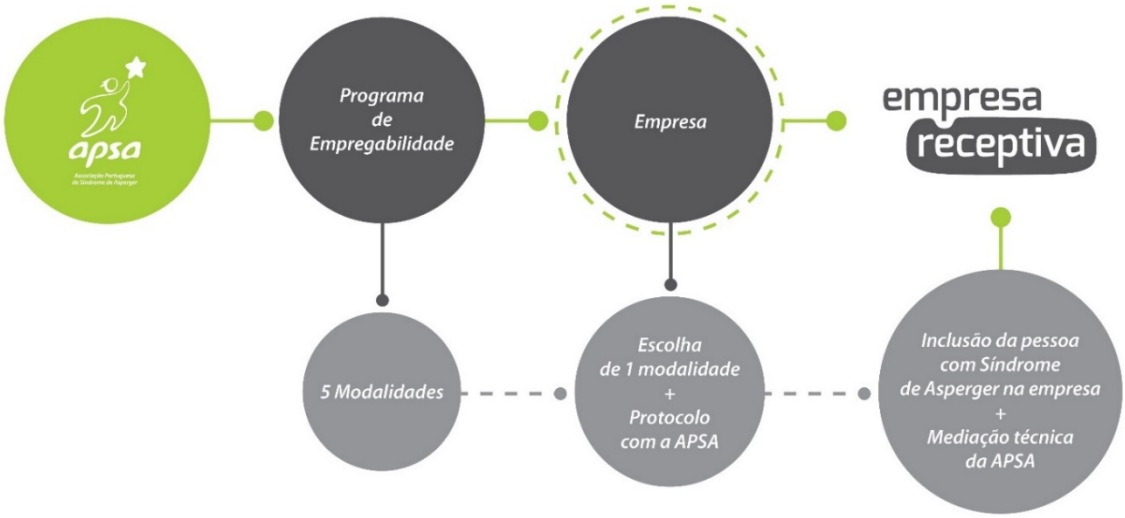
O Programa promove contextos laborais e comunitários diversificados, de forma a se poder dar continuidade aos Planos Individuais e de Intervenção, na área de competência pessoal e social. O Programa Empregabilidade promove relações *win-win*, alavancando um forte impacto social entre todos os intervenientes.

Responde a uma necessidade para as pessoas com SA/PEA para as quais não existe qualquer resposta privada ou pública.

O Programa Empregabilidade exigiu a criação de um modelo que correspondesse a uma diversidade de respostas, de forma a facilitar as parcerias com as empresas e a proporcionar um conjunto diversificado de contextos laborais aos Jovens/Adultos.

Tem por base uma metodologia de intervenção nova, através de uma mediação e acompanhamento no desenvolvimento de competências, realizada por psicólogos que acompanham transversalmente todo o processo da tríade: FAMÍLIA-JOVEM-COMUNIDADE, impulsionando um forte impacto social em cada um.

A tutoria e mediação através de técnicos especializados permite a superação de dificuldades da parte do Jovem/Adulto e dos intervenientes nos diversos contextos, favorecendo o sucesso da integração. Em relação às pessoas com SA, verifica-se um aumento da autoestima, autonomia, produtividade e socialização dos jovens com SA. Deste modo, este Programa assume-se como um modelo preventivo para as Pessoas com SA, na medida em que previne o desenvolvimento de perturbações associadas, impeditivas de uma inclusão.



3. *Empresa Receptiva*[1]: um Exemplo de Parceria

- No âmbito do Programa Empregabilidade, desenvolvemos o conceito de *Empresa Receptiva*, na medida em que são recetivas à diferença, à integração, a novas aprendizagens, à valorização e evolução e sobretudo à inclusão.
- A *Empresa Receptiva* é uma organização que deve ter vontade e iniciativa para integrar pessoas com SA em funções reais, valorizando o trabalho realizado.
- Todos os recursos humanos da empresa beneficiarão de uma Sessão de (in)formação sobre o que é a SA, características e estratégias para facilitar o relacionamento e comunicação com pessoas com SA.
- A criação da marca *Empresa Receptiva*, que promoveu num primeiro nível parceria entre cada empresa e a APSA, posteriormente foi impulsionador da criação de uma **Rede de *Empresas Receptivas***, alicerçadas em princípios, valores e conduta comuns. Criada em fevereiro de 2019, é constituída por 14 empresas fundadoras, às quais esperamos que se venham juntar novas parcerias.

4. As 5 Modalidades do *Programa Empregabilidade*

O Programa é flexível e dinâmico, tendo 5 modalidades possíveis (Experiência Comunitária, Processos de Formação, Estágios não Remunerados, Estágios Remunerados e Emprego):

- Experiência Comunitária – A Empresa proporciona às pessoas com SA uma experiência em contexto laboral, num período curto de tempo, que pode funcionar em *part-time*, apenas em alguns dias por semana, permitindo que possam descobrir novas vocações/interesses e treinarem competências sociais e funcionais. Implicando que a empresa se responsabilize por suportar custos de seguro e transporte, à semelhança de um voluntariado.
- Processos de Formação – A Empresa proporciona a presença de pessoas com SA nas suas ações de formação contribuindo para o ganho de competências sociais, funcionais e de novos conhecimentos.

[1] Em contexto escolar, designa-se de «entidade de acolhimento».

- Estágios não remunerados – Estágios de 6 meses numa área/função da empresa, sempre com mediação da APSA no processo de formatação, acolhimento e integração. A Empresa Recetiva responsabiliza-se pelos custos de seguro e transporte.
- Estágios Remunerados – Estágios remunerados, sempre com mediação da APSA no processo de formatação, acolhimento e integração.
- Emprego – Contrato de trabalho numa função da empresa, pelo tempo a acordar entre as partes, sempre com mediação da APSA no processo de seleção, acolhimento, integração e manutenção.

De salientar que qualquer uma das modalidades é flexível, de acordo com a estrutura da *Empresa Receptiva*.

5. A Integração de um Jovem no *Programa Empregabilidade*

A integração de um Jovem no *Programa de Empregabilidade*, assenta numa sequência de atividades:

- Seleção da modalidade de integração profissional e da empresa de acolhimento.
- Reunião entre direção Técnica da APSA e direção de Recursos Humanos da Empresa de acolhimento.
- Preparação do Jovem para um processo real de seleção e recrutamento.
- Participação em contexto real de entrevista de recrutamento.
- Sessões de informação e de formação na Empresa de Acolhimento pela APSA sobre as Perturbações do Espectro do Autismo.
- Seleção de um tutor no local de trabalho que permitirá o acompanhamento nesse contexto e facilitará a integração nas equipas de acolhimento das empresas.
- Integração do Jovem na Empresa e mediação pela técnica mediadora da APSA.
- Acompanhamento junto da família, empresa e jovem.

6. A Tríade Família-Jovem-Comunidade: Metodologia de Intervenção

- O Programa Empregabilidade tem por base uma metodologia de intervenção, que implica um acompanhamento transversal pela APSA, da tríade Família-Jovem-Comunidade, assente numa mediação técnica especializada, que implica em todo o processo o Jovem, a Família, a Empresa e a Comunidade.
- Podemos afirmar que, embrionariamente, temos uma **equipa de intervenção centrada na mediação** de todo o processo entre o Jovem/Adulto, família e meio envolvente, ou seja, o CONTEXTO. Este é sem dúvida, o grande desafio, uma vez que, em simultâneo da intervenção técnica/clínica com os Jovens, toda a equipa APSA teve, necessariamente, que desenvolver novos *links*, com e para o exterior, impulsionadores de uma maior abrangência e impacto social. Complementando esta nossa missão, o facto de validarmos perante estes diferentes contextos comunitários, sociais e empresariais, que as pessoas com perturbações enquadradas no espectro do autismo, podem ser e são um contributo para a sociedade.
- Aos jovens, para além do treino de competências sociais e de autonomia funcional comunitária, é-lhes proporcionado experiências em contexto social e comunitário, **mediadas por técnicos especializados**. O trabalho de intervenção com cada Jovem/Adulto é realizado por uma equipa multidisciplinar de profissionais, que de acordo com o perfil individual planeia uma intervenção adaptada a cada um. Deste modo, ao longo de um percurso, cujo tempo depende das características individuais de cada jovem, desenvolvem-se competências para serem autónomos na vida do dia-a-dia, bem como a forma mais adequada de comunicar com as outras pessoas;

por outro lado, promove-se o desenvolvimento saudável da autoestima e confiança. Mantendo este acompanhamento e mediação, garantimos que não desistem e que o processo de integração está facilitado.

- Este modo de intervenção centrado na mediação é muito valorizado pelas entidades parceiras que acolhem os nossos Jovens, nomeadamente, as Empresas Recetivas.
- A tutoria e mediação permite a superação de dificuldades da parte do jovem/adulto e da equipa de acolhimento na empresa, favorecendo o sucesso da integração em contexto de trabalho. A adequação entre perfil de cada jovem e a modalidade de empregabilidade possível (seja da parte do jovem, seja das empresas aderentes ao Programa) será também fator de sucesso da implementação desta resposta que a APSA idealizou.
- Esta intervenção é totalmente mediada por técnicos especializados, capacitados para as características da SA, sendo um grande apoio para o jovem e para a equipa de acolhimento da empresa, facilitando a integração e o sucesso.
- Com algumas experiências concretizadas, o reconhecimento desta prática e metodologia vem, em primeiro lugar dos próprios jovens e das famílias que veem que é possível os seus filhos serem integrados em contexto de trabalho e a Casa Grande surge como um espaço de oportunidades e de esperança.
- A metodologia de intervenção na preparação do Jovem/Adulto, na mediação no local de trabalho, na família e nas tarefas do dia-a-dia, fazem com que seja uma abordagem sistémica que envolve todos, informando e capacitando para tornar possível a inclusão e produtividade no local de trabalho. O sucesso da execução do programa é um benefício para todos os que fazem parte dele e, portanto, o impacto social é integrado e integral, conduzindo a mudanças sociais expressas num maior acolhimento e inclusão das pessoas com SA em contexto de trabalho e na sociedade.

7. Meta a Atingir: Impacto Social integrado e integral

- A implementação do Programa Empregabilidade implica um acompanhamento transversal da tríade: Família / Jovem / Empresa e Comunidade, impulsionando um forte impacto social em cada um destes *stakeholders*.
- Em relação às **Pessoas com SA** verifica-se um aumento da autoestima, da autonomia, da produtividade, da socialização e do enriquecimento curricular dos Jovens/Adultos com SA. Deste modo, o Programa Empregabilidade a par dos Programas desenvolvidos na Casa Grande aquando do acolhimento do Jovem/Adulto, assumem-se como um modelo preventivo e corretivo para as Pessoas com SA, na medida em que previne e corrige o desenvolvimento de perturbações associadas, impeditivas de uma inclusão.
- Depois, é evidente o impacto gerado nas **Famílias** por verem os seus filhos integrados em contextos sociocomunitários e profissionais, não só porque muitos deles se encontravam há anos em processo de autoexclusão e de isolamento em suas casas, como também veem uma porta de esperança e que é possível acreditar numa integração profissional e social.
- Por outro lado, a existência de um serviço social integrado na equipa técnica, que transversalmente acompanha as famílias dos nossos jovens/adultos, capacitando para os direitos e deveres nos diferentes serviços estatais (IEFP, Segurança Social, Serviços de Saúde, Educação (SASE)).
- Finalmente, em relação às **Empresas/Comunidade** o impacto a relação custo/benefício daí resultante é um maior reconhecimento da capacidade e qualidade de trabalho das Pessoas com SA.
- Em consequência, aumenta a responsabilidade social das empresas e a consciência de que todos têm de ter oportunidade de contribuírem para o bem comum, tornando-as mais inclusivas.
- Há um novo paradigma da tipologia de funções para a pessoa com deficiência, em que os próprios jovens têm tido oportunidade de validar novos interesses e aptidões. Na verdade:
    - Da maturação da nossa mediação ajudamos as nossas famílias e os próprios jovens a construírem novas perspetivas de áreas profissionais.

- Serem áreas profissionais, muito especializadas em diversos casos, como: programação, robotização, área financeira, gestão de stocks, documentação/arquivo, tradução, entre outras.

- Por outro lado, podemos afirmar que a prática é valorizada e reconhecida pelas empresas parceiras de acolhimento:
  - As tutorias das equipas de acolhimento relevam a importância do apoio que é dado pela APSA através do seu técnico mediador especializado.
  - Destacam as qualidades pessoais e as competências profissionais dos jovens que são integrados: a pontualidade, a assiduidade, o empenho e zelo profissional, a qualidade do trabalho.
- Assim, o sucesso da execução do projeto é um benefício para todos os que fazem parte dele e gera um impacto social integrado e integral, conduzindo a mudanças sociais expressas num maior acolhimento e inclusão das pessoas com SA em contexto de trabalho e na sociedade.
- E, em consequência, contribuímos para que as Pessoas com SA sintam espaço para o exercício de uma cidadania ativa e para a construção de um projeto de vida digno.
- Como já foi referido, uma das grandes dificuldades dos jovens e adultos com SA, na escolha de um percurso de formação adequado para aceder a um emprego, tem a ver com o autoconhecimento, isto é, não terem um conhecimento adequado de si próprios nem, consequentemente, um conhecimento realista das suas aptidões; a par disso, muitas vezes fazem um percurso escolar onde, pelas suas características específicas, são vítimas fáceis de *bullying*. Em consequência disso, muitos veem o seu percurso de vida interrompido, havendo aumento de instabilidade, regressão, aumento de patologias associadas, aumento de isolamento, perda de autonomia e autoestima; agravam o seu estado funcional inerente à falta de rotina, e entram em processos de automarginalização e de autoexclusão, isolados em suas casas, sem nenhuma atividade ou objetivo de vida, com medicação psiquiátrica e intervenção no domínio da saúde mental, gerando situações familiares dramáticas.
- Deste modo estamos a combater situações reais de exclusão e de discriminação destas pessoas. A prevenção e correção de situações de exclusão e de discriminação, permite-nos uma abordagem multidimensional, na medida em que vai permitir atuar transversalmente ao nível de: saúde; educação; emprego; família; situação económica; cidadania; igualdade de oportunidades; não discriminação; direitos económicos (rendimento, meios de subsistência, trabalho condigno); direitos políticos (capacitação, direitos, possibilidades de fazer ouvir a sua voz); proteção (insegurança, risco, vulnerabilidade); dignidade da Pessoa com SA.

III Parte: Elementos Fundamentais do Plano Individual de Transição (PIT)

1. Objetivos do PIT

- Desenvolver competências pessoais e sociais, proporcionando e diversificando experiências em contexto escolar, social e comunitário, que promovam a autonomia e a autodeterminação.
- Proporcionar experiências vocacionais e profissionais, em contexto real de trabalho, que permitam a transição para a vida pós-escolar e, quando possível, para o exercício de uma atividade profissional.

2. Intervenientes no Plano Individual de Transição (PIT)

2.1. Alunos

- Todo o percurso educativo é centrado no aluno, no respeito pela sua individualidade e autonomia pessoal, de modo que assuma progressivamente o seu papel de protagonista da sua história pessoal e social, tendo em vista a melhoria da sua qualidade de vida e a construção do seu projeto de vida futura.
- É fundamental desenvolver práticas que garantam o direito à participação e à autodeterminação dos alunos, devendo estes ser incentivados e a participar em todo o processo, de modo a desenvolver o conhecimento de si próprios e a capacidade de tomarem decisões sobre a sua vida, com ou sem apoio, relativamente ao estabelecimento de planos e metas pessoais, e assim viverem da forma mais realizada possível no âmbito familiar, social, profissional e cultural.
- O aluno deve ser envolvido e ter participação ativa em todo o processo de elaboração, implementação e avaliação do PIT, numa atitude de compromisso, de responsabilidade e de disponibilidade para aprender, devendo ser acompanhado e apoiado em todo o processo.

2.2. Pais ou Encarregados de Educação

O Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho, republicado pela Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro, doravante referenciado como enquadramento legal da educação inclusiva, vem reforçar o papel dos pais ou encarregados de educação, conferindo-lhes um conjunto de direitos e deveres conducentes ao seu envolvimento em todo o processo educativo dos seus educandos.

Para uma boa participação e cooperação com a escola, os pais ou encarregados de educação devem:

- Ter presente que são corresponsáveis por todo o percurso escolar, nomeadamente pelo Plano Individual de Transição (PIT), participando ativamente na sua elaboração, implementação e avaliação.
- Gerir expectativas do filho/educando, dando oportunidade a que este expresse os seus interesses e aspirações, desenvolva novas experiências e formule escolhas ao longo do seu percurso educativo.
- Colaborar na construção da autonomia do filho/educando, promovendo a autoestima, apoiando e incentivando a autoconfiança e contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e social.
- Estabelecer uma boa comunicação com a escola, que seja positiva, aberta e construtiva, numa atitude de confiança, apresentando propostas e caminhos, e valorizando o trabalho desenvolvido.
- Procurar espaços na comunidade, complementares à escola, que promovam a participação social e comunitária, dando sugestões de atividades e de contextos onde possam ser realizadas práticas, sejam laborais ou outras.
- Pensar o futuro, perceber que se deve "construir o futuro no presente", que o tempo de escola é um caminho para o futuro, sendo importante, em cada momento, planear e ir pensando no pós-escolar,

de forma realista ("o ideal é o real"), percebendo que as respostas para o futuro deverão ser adequadas às características do filho/educando.

2.3. Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva (EMAEI)

É importante que a EMAEI, no desenvolvimento do Plano Individual de Transição (PIT), tenha presente as suas competências:

- Iniciar atempadamente o trabalho de reflexão e a preparação da elaboração do PIT, de modo a ser operacionalizado no decorrer dos três últimos anos de escolaridade.
- Envolver a família, o mais cedo possível, na preparação da transição para a vida pós-escolar.
- Valorizar a família como um elemento colaborador ativo na elaboração, implementação e avaliação do PIT, incentivando a família a construir "pontes de inclusão" com a comunidade onde vive.
- Estabelecer parcerias com entidades da comunidade envolvente, que possibilitem a realização de experiências vocacionais/profissionais no âmbito do desenvolvimento do PIT, tendo em vista a sua inserção profissional.
- Elaborar um PIT a partir do estabelecido no PEI, que seja exequível, considerando as potencialidades e necessidades do aluno, as expectativas e capacidade de suporte da família, bem como as estruturas do território envolvente, isto é, as disponibilidades locais para o estabelecimento de parcerias com entidades formadoras, empregadoras, municipais e outras.
- Identificar um gestor do processo do aluno que acompanhe o percurso escolar, desde a fase da elaboração do PIT, à sua implementação, avaliação e eventual reformulação.

De acordo com a experiência da APSA, é importante a abertura da escola a uma colaboração de técnicos/entidades. O enquadramento legal da educação inclusiva prevê a participação de outros técnicos enquanto elementos variáveis da EMAEI, podendo ser indicados pelos pais ou encarregados de educação, sempre que se justifique, e caso estes acompanhem e intervenham com o aluno. Pretende-se conhecer o jovem como pessoa, i.e., as suas expectativas, interesses, potencialidades e necessidades em contextos que não o escolar, contribuindo para a construção de uma abordagem participada, integrada e eficaz.

3. Implementação e Avaliação do PIT: Premissas a Considerar

Na elaboração, implementação e avaliação do Plano Individual de Transição (PIT), é importante considerar as seguintes premissas:

- Elaboração com foco no planeamento baseado na pessoa, no seu contexto familiar e num modelo de qualidade de vida, que tem como objetivos: o desenvolvimento pessoal, a promoção da autodeterminação, o reforço de competências cidadãs, designadamente, no domínio das relações interpessoais e da participação na comunidade;
- Implementação assente num processo de participação ativa do aluno e da família, abordado de modo dinâmico e evolutivo, na medida das respostas, em contexto real, que o aluno vai apresentando às situações variadas e experiências concretas de atividades equacionadas no seu PIT;
- Acompanhamento do percurso do aluno, valorizando os seus progressos na resposta às atividades vocacionais que vai realizando, gerindo as expectativas e interesses, do próprio e da família, para encontrar as opções mais adequadas;
- Avaliação e eventual reformulação do PIT, compreendendo e aceitando a vontade do jovem, nas suas escolhas, privilegiando o seu bem-estar socioemocional.

4. Orientação Escolar e Profissional

- O aluno cresce e muda, assim como mudam as condições externas, por isso a orientação escolar e profissional é um processo contínuo e não pontual. O aluno deve passar por um processo de orientação escolar e profissional prévio à elaboração do PIT, continuando a ter esse apoio e acompanhamento durante a implementação do mesmo;

- O processo de orientação escolar e profissional tem por objetivo realizar a identificação de interesses e de aptidões, contemplar a preparação das transições entre níveis de ensino e apoiar a tomada de decisão quanto à vida pós-escolar;

- A tomada de decisão por parte do aluno e dos pais ou encarregados de educação é feita com base na análise da informação recolhida em processo de orientação escolar e profissional ou de uma narrativa de projeto de vida/carreira;

- A comunicação com o aluno e a família deve ser ajustada, acessível e compreensiva, de modo a que o aluno tenha toda a informação disponível, de acordo com o seu nível de compreensão, que lhe permita uma adequada tomada de decisão quanto às experiências vocacionais e profissionais a realizar, e assim preparar a transição para a vida pós-escolar e, sendo possível para o exercício de uma atividade profissional.

5. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Competências a Desenvolver

De acordo com a prática e experiência da APSA, tendo em conta os níveis de autonomia e de autodeterminação do aluno, sugere-se que o PIT integre o desenvolvimento das seguintes competências:

- Competências académicas
  - Disciplinas curriculares adequadas aos interesses e aptidões do aluno, sendo fundamental proporcionar o Português e Matemática aplicados às realidades do quotidiano.
- Competências pessoais
  - Autonomia pessoal: autonomias primárias (alimentação, higiene e imagem, vestuário); autonomias secundárias (saúde e segurança; gestão comportamental; responsabilidade e orientação; leitura/escrita; cálculo).
  - Autonomia comunitária: gestão de expectativas; resolução de situações problema (saúde, financeiras, serviços).
  - Autonomia pessoal e comunitária: domínio social (lazer, desporto e recreação; individualmente e em grupo); transportes e mobilidade; atividade económica e financeira.
- Competências sociais
  - Comunicação; conversação; relacionamento e interação social; regulação emocional e social; imaginação social; flexibilidade de pensamento e rotinas; comportamento/assertividade enquanto cidadão inserido na comunidade; relações hierárquicas; necessidades legais e de defesa de direitos (autorrepresentação e autodeterminação); exercício da cidadania implicando direitos e deveres.
- Competências vocacionais e profissionais
  - Competências laborais específicas da profissão/atividade na qual o aluno se encontra a desenvolver experiências em contexto real de trabalho e, caso o aluno esteja integrado num curso de dupla certificação, competências técnicas, específicas dos perfis profissionais constantes do Catálogo Nacional de Qualificações; competências para a empregabilidade.

6. Recursos

- Planificar a gestão dos recursos disponibilizados pela escola, pela família, por outras entidades (organizações da comunidade, associações, autarquias, entidades de acolhimento).
- Sempre que haja lugar à realização de atividades fora do espaço escolar e ainda o desenvolvimento de atividades noutras entidades, há que prever os dispositivos habitualmente usados nos cursos de dupla certificação, com Formação em Contexto de Trabalho, nomeadamente, protocolo de parceria, contrato pedagógico, seguro escolar e de responsabilidade civil, possibilidade de deslocações.

7. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Plano Individual de Transição (PIT) e de Inclusão em Contexto Real de Trabalho

O Plano Individual de Transição (PIT) deve proporcionar, sempre que possível, experiências em contexto real de trabalho, tendo em vista promover a autonomia do aluno, preparando-o para o exercício de uma atividade profissional. É também importante que o PIT contemple a motivação para o prosseguimento de estudos e de formação numa lógica de aprendizagem contínua.

De acordo com as características pessoais do aluno (as suas competências, os seus interesses, expectativas, potencialidades e necessidades), há a considerar algumas etapas e ações a desenvolver, que numa primeira abordagem poderão ser experimentadas em contexto escolar e, posteriormente, em empresas ou outras organizações parceiras, de modo a que o aluno realize experiências vocacionais diferenciadas em meio laboral, vivenciando as efetivas condições de trabalho.

A integração em contexto real de trabalho pode decorrer da realização da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) de um curso de dupla certificação em que o aluno esteja integrado ou pode reportar-se a experiências comunitárias de um aluno que não frequente um curso de dupla certificação.

Assim, sempre que o PIT contemple a integração do aluno na formação em contexto de trabalho (FCT), preparando-o no processo de transição para o exercício de uma atividade profissional, é importante ter presente:

- Inclusão em contexto real de trabalho; enquadrar as regras de organização, funcionamento e avaliação da FCT pelos respetivos diplomas que regulamentam as ofertas de dupla certificação no ensino básico e no ensino secundário, designadamente dos CEF e dos Cursos profissionais, sempre que o aluno esteja integrado nessas modalidades.
- «Desenvolvimento de competências para a empregabilidade» que deve incluir o «Treino de Autonomia Funcional do Trajeto»

O que a seguir se descreve, constituem estratégias para reflexão da equipa multidisciplinar, em colaboração com o aluno e família, de modo a planear uma intervenção adaptada a cada situação, tendo como referência o "*Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória*".

7.1. Meta a Atingir: Desenvolvimento de Competências para a Empregabilidade

O «desenvolvimento de competências para a empregabilidade», adaptado do «Programa Empregabilidade» da APSA, com a designação de «Formação para o Emprego», pretende promover competências, nomeadamente, conhecimentos, habilidades e atitudes, de modo a que o jovem desenvolva adequadamente as suas competências para a procura e obtenção de emprego.

O Programa Empregabilidade promovido pela APSA destina-se a Jovens/Adultos, maiores de 18 anos de idade e, portanto, à pós-escolaridade obrigatória. É na escola que devem ser iniciadas experiências em contexto real de trabalho. Assim, a adaptação teve em conta os procedimentos que são possíveis implementar em alunos com PIT, a partir dos 15 anos de idade, em particular a

modalidade "Experiência Comunitária". Embora destinado a Jovens/Adultos com Síndrome de Asperger, enquadrada nas Perturbações do Espectro do Autismo, entende-se que é abrangente e possível adaptar a cada situação.

O «desenvolvimento de competências para a empregabilidade» contempla um conjunto de etapas que são desenvolvidas ao longo de várias sessões. Pretende-se gradualmente consciencializar o jovem para a necessidade de reflexão sobre o seu projeto de vida, autoavaliando e identificando as suas competências e sobre o que sabe fazer, além de ser capaz de identificar as aptidões e atitudes necessárias para entrar, se manter e evoluir no mercado de trabalho, nomeadamente: saber comunicar, gerir informação, resolver problemas, gerir o tempo, ser responsável, ser flexível e trabalhar em equipa. Esta atividade leva o jovem a refletir sobre os seus interesses e competências a melhorar. As etapas desenvolvidas encontram-se divididas em dois momentos distintos:

- Preparação para a procura de emprego com simulação de entrevista, realizada por um elemento definido pela equipa multidisciplinar de apoio à educação inclusiva (EMAEI).
- «Treino de Autonomia Funcional do Trajeto», em contexto de "Experiência Comunitária", realizado pelo Aluno, acompanhado por um elemento definido pela EMAEI ou promovido pela família.

7.2. Etapas

7.2.1. Primeiro Momento – Preparação para a Procura de Emprego com Simulação de Entrevista

As etapas desenvolvidas neste primeiro momento de «desenvolvimento de competências para a empregabilidade», têm em vista capacitar para a procura ativa e adequada de emprego, devem ser realizadas sob a orientação de elemento(s) definido(s) pela equipa multidisciplinar, e organizam-se em duas fases descritas nas seguintes tabelas:

- **Fase 1 – Elaboração de documentação para Candidatura a Emprego:**

Listagem de vantagens do desenvolvimento de competências para a empregabilidade
▪ Criação de um documento individual onde são refletidas as razões e vantagens que levam à procura de um emprego, sendo o emprego a finalidade da educação e da formação, assim como os objetivos pessoais e profissionais de vida, a curto, médio e longo prazo. No final é feita a partilha em grupo.
Listagem de potencialidades, necessidades e interesses do candidato a emprego
▪ Criação de um documento individual onde são referidos os pontos fortes (o que se sabe fazer), os pontos fracos (eventuais dificuldades) e interesses (o que gosta de fazer) em termos de empregabilidade, com posterior partilha em grupo. Depois, tentar perceber que empregos poderão corresponder aos interesses vocacionais e que se relacionam com os seus pontos fortes e fracos.
Curriculum Vitae (CV)
▪ Elaboração de um *Curriculum Vitae* individual com todas as informações pessoais importantes, assim como as informações relativas à educação, formação e experiência profissional, de acordo com o modelo europeu (Europass) presente no site: https://europass.cedefop.europa.eu/pt/documents/curriculum-vitae, ou de acordo com outros modelos de CV mais adequados a determinadas ofertas de emprego.
Rede de contactos
▪ Fazer uma lista com rede de contactos que poderão ser úteis na procura de emprego (ex.: IEFP). ▪ Partilhar e explorar, em grupo, os websites existentes com ofertas de emprego (ex.: netemprego.gov.pt).
Carta de apresentação
▪ Redigir uma Carta de Apresentação, que deve ser enviada juntamente com o *curriculum vitae*, com o objetivo de apresentar o candidato, persuadindo o empregador a chamá-lo para uma entrevista. A carta deve ser sucinta e clara. Exemplo:

Lisboa, XX de Mês de 20XX

ASSUNTO: Candidatura a emprego.

Exmo./a. Senhor/a,

Venho por este meio candidatar-me ao posto/vaga _____ anunciado no _____, com a referência _____ (caso seja mencionada).

Chamo-me _____, tenho __ anos e terminei o __ ano de escolaridade, em 20__ na escola _____ em _____(localidade).

Apesar de não ter experiência profissional na área, considero-me uma pessoa _____ (colocar características e pontos fortes adequados ao posto a que se candidata e referir as experiências vocacionais ou de formação em contexto de trabalho no caso de as ter realizado) pelo que penso ter o perfil indicado para a vaga acima referida.

Espero que considerem a minha candidatura. Encontro-me à Vossa disposição para uma possível entrevista ou qualquer informação que considerem necessária.

Junto anexo o meu currículo.

Despedida formal (ex.: Atenciosamente… Com os melhores cumprimentos…)

Assinatura

(Nome escrito em letra de imprensa)

Candidatura

- Enviar a carta de apresentação e o *curriculum vitae*, por endereço eletrónico ou correio.

Receção da resposta ao envio do currículo

- Caso haja uma resposta esta poderá ser feita por telefone e/ou email: se a resposta for negativa, agradecer o tempo dispensado; se a resposta for no sentido de prosseguir para uma entrevista, deve-se tomar nota do local, dia, hora e nome e cargo da pessoa a quem se deve dirigir.

Pesquisa de informação relevante sobre a entidade

- Em caso de entrevista de emprego, pesquisar informações sobre a empresa, de modo a conhecer mais aprofundadamente a atividade que esta desenvolve. Guardar o número de telefone da empresa para o caso de ser necessário dar ou perguntar alguma informação.

Questões durante a entrevista

- Redigir um documento individual, com modelo de respostas a questões possíveis de serem apresentadas pelo entrevistador, bem como de questões que o candidato pode expor; posteriormente partilhar em grupo.

Preparação da entrevista

- Reflexão em grupo sobre comportamentos a adotar e a evitar na situação de entrevista de trabalho:

Comportamentos a adotar:	▪ Apresentação cuidada ▪ Roupa limpa e apresentável (incluindo os sapatos) ▪ Unhas limpas e cortadas ▪ Cabelo lavado e penteado ▪ Dentes lavados e hálito fresco ▪ Barba feita ▪ Usar maquilhagem discreta
Comportamentos a evitar:	▪ Evitar interromper o entrevistador ▪ Mexer-se continuadamente na cadeira ▪ Mostrar arrogância ▪ Auto elogiar-se ▪ Mastigar pastilha ▪ Insistir muito na remuneração ▪ Espreguiçar-se ▪ Bocejar ▪ Adotar uma postura demasiado descontraída ▪ Mexer muito no cabelo ▪ Roer as unhas ▪ Mexer em objetos (canetas, chaves, telemóvel, óculos, etc.)

	▪ Evitar utilizar muitos acessórios vistosos (óculos de sol na cabeça, fios, pulseiras, brincos e relógio)
Na receção:	▪ Ser educado, apresentando-se e cumprimentando quem o recebe (ex.: "Bom dia / Boa tarde chamo-me ("nome 1º e último") e venho para uma entrevista com o Dr. (Dra.) ("nome_ às _ horas") ▪ Manter uma postura correta, enquanto aguarda, e adotar estratégias de gestão de tempo (ex.: ler uma revista, mexer no telemóvel, olhar em redor) ▪ Quando o entrevistador chegar, levantar-se e cumprimentar com um aperto de mão breve e firme, sorrindo
No momento da entrevista:	▪ Aguardar que o entrevistador indique o sítio onde vai ser feita a entrevista e esperar que ele se sente e dê um sinal ou verbalize que se pode sentar ▪ Caso leve casaco, retirar e colocar no bengaleiro ou nas costas da cadeira. Qualquer outro bem pessoal deverá ser colocado em local próprio deixando apenas visível – em cima da mesa – a pasta com a documentação referida anteriormente ▪ Durante a entrevista manter contacto visual com o entrevistador, sorrindo quando apropriado ▪ Antes de responder às questões colocadas, ouvir atentamente, pensar na resposta ▪ Falar de forma calma, pausada e num tom percetível ▪ Se não perceber a questão, pedir para repetir ou reformular ▪ Seguir as indicações e as perguntas do entrevistador ▪ Nunca criticar o entrevistador, mesmo que este o interrompa ▪ Tentar não fugir às questões colocadas, dispersando-se em assuntos do seu interesse ▪ Esperar que o entrevistador lhe diga que a entrevista acabou ▪ Agradecer no final da entrevista, e tentar não se mostrar muito ansioso, referindo, por exemplo que aguarda um contacto em vez de perguntar quando irá ser contactado

➢ Fase 2 – Entrevista de trabalho:

Simulação de entrevista de trabalho

- Simulação, filmada, de uma entrevista individual de emprego.
- Avaliação e autoavaliação da simulação de entrevista, a ser feita pelo elemento da EMAEI e pelo aluno:

Registo de Avaliação da 1ª e 2ª Entrevista da Formação para o Emprego
(realizado pelo elemento da EMAEI)

Guião de Pré e Pós Entrevista

Pré-Entrevista e Pós Entrevista		Comportamento 1 – 2 – 3 – 4	Observações
Receção	Chegar atempadamente		
	Apresentar-se com um aspeto cuidado		
	Cumprimentar e informar o motivo da sua presença		
	Dirigir-se ao local indicado		
Sala de espera	Manter uma postura correta		
	Recorrer às estratégias de espera		
	Levantar-se na presença do entrevistador, cumprimentá-lo e segui-lo		
	Entrar na entrevista atrás do entrevistador e só se sentar quando o entrevistador verbalizar ou gesticular		
Finalização	Finalizar a entrevista agradecendo e despedindo-se		
	Verbalizar que aguarda contacto		

1.Inexistente; 2. Desadequado; 3. Adequado com dificuldade; 4. Adequado

Guião da 1ª Entrevista

Entrevista (Questões do Entrevistador)	Comunicação não-verbal 1 – 2 – 3 – 4	Resposta Assertiva 1 – 2 – 3 – 4	Tom de Voz 1 – 2 – 3 – 4	Clareza de Resposta 1 – 2 – 3 – 4	Observações
Como foi a sua viagem até aqui?					
Chegou facilmente?					
Então fale-me de si…					
Desde que deixou de estudar o que esteve a fazer?					
Porque não se encontra a trabalhar?					
Por que razão se candidatou a este emprego?					
O que faz de si o melhor candidato?					
Trabalha bem sob pressão?					
E com muitas pessoas?					
Tem algum problema de saúde?					
Tem disponibilidade para fazer horas/dias extra?					
Tem carta de condução?					
E tem possibilidade de se deslocar?					
Tem alguma dúvida ou questão que queira colocar?					

1.Inexistente; 2. Desadequado; 3. Adequado com dificuldade; 4. Adequado

Questões a observar

Chegada ao local da entrevista	Aguardar pela entrevista	Entrevista	Finalização e saída
▪ Chegar atempadamente (ex.: 5 minutos antes da hora marcada)	▪ Dirigir-se ao local indicado	▪ Entrar na sala atrás do entrevistador e só se sentar quando o entrevistador verbalizar ou gesticular para o fazer	▪ Agradecer a entrevista
▪ Cumprimentar e informar porque está ali	▪ Manter uma postura correta	▪ Durante a entrevista manter uma postura correta	▪ Questionar sobre contacto
▪ Projetar a voz	▪ Levantar-se quando entrar o entrevistador e cumprimentar sorrindo	▪ Durante a entrevista manter uma postura correta	▪ Despedir-se
▪ Organizar e Articular o discurso	▪ Seguir o entrevistador até ao local da entrevista		▪ Saída
▪ Justificar a sua presença	▪ Recorrer às estratégias de espera		

Reflexão sobre a Simulação da Entrevista

(registo de autoavaliação do Aluno)

1. Como se sentiu durante a entrevista?
2. Quais os aspetos mais negativos e que teve maior dificuldade em entender e lidar durante a entrevista?
3. Quais os aspetos que considerou mais positivos?
4. O que faria de modo diferente se fizesse novamente a entrevista?

Visualização e análise da simulação da entrevista de trabalho

- Visualização em grupo da simulação da entrevista individual, com comentários pessoais e do grupo sobre a mesma.

Resposta às questões da simulação da 1ª entrevista de trabalho

- Elaboração de um documento escrito com respostas modelo, às questões colocadas na simulação da entrevista de trabalho.

Preenchimento das categorias profissionais

- Preenchimento autónomo do quadro *Categorias Profissionais*, com posterior partilha e correção em grupo.

Atividade profissional a que se candidata	Descrição da atividade profissional (segundo a perceção do aluno)	Habilitações e competências necessárias ao preenchimento da vaga	Descrição das características pessoais, sociais e vocacionais do candidato que correspondem à atividade profissional descrita

Segunda simulação de entrevista de trabalho

- Caso se justifique, isto é, se o desempenho do aluno/candidato no decorrer da primeira entrevista foi fraco, ou se o próprio aluno considera que deveria melhorar a sua performance, realiza-se então uma segunda simulação de entrevista de emprego, filmada, posteriormente autoavaliada e avaliada pelo grupo, efetuando-se os respetivos registos pelo elemento da EMAEI.

Organização de documentação numa *pen drive* e/ou num dossiê

- Recomenda-se que o aluno grave e organize por pastas numa *pen drive* os documentos relativos às atividades que desenvolve no âmbito destas sessões de desenvolvimento de competências para a empregabilidade. Complementar ou não à organização dos documentos numa *pen drive*, o aluno pode organizá-los num dossiê, constituindo assim um portefólio de competências.

7.2.2. Segundo Momento – "Treino de Autonomia Funcional do Trajeto", em Contexto de "Experiência Comunitária"

Este momento do «desenvolvimento de competências para a empregabilidade» é realizado aquando da existência de uma "Experiência Comunitária" em contexto real de trabalho.

O treino de autonomia funcional do trajeto passa pelas seguintes etapas:

- Análise dos possíveis trajetos e meios de transporte tendo em conta a duração e a distância da empresa/entidade de acolhimento.
- Escolha do trajeto e sistematização da rotina, recorrendo a estratégias promotoras de autonomia (ex.: pistas visuais).
- Treino do trajeto, acompanhado por um elemento da EMAEI que intervém no processo.
- Desencadeamento de um conjunto possível de variáveis perturbadoras ao contexto, para que o Aluno ganhe competências para as situações/problema.

Nessa altura realizam-se as fases de acordo com a seguinte tabela:

«Treino de Autonomia Funcional do Trajeto»

O «treino de autonomia funcional do trajeto» passa pelas seguintes etapas:

- Análise dos possíveis trajetos e meios de transporte tendo em conta a duração e a distância da empresa/entidade de acolhimento.
- Escolha do trajeto e sistematização da rotina, recorrendo a estratégias promotoras de autonomia (ex.: pistas visuais).
- Treino do trajeto, acompanhado por um elemento da EMAEI, que intervém no processo.

▪ Desencadeamento de um conjunto possível de variáveis perturbadoras ao contexto, para que o aluno ganhe competências para as situações/problema.
Balanço da entrevista de trabalho
▪ Realização da partilha da simulação da entrevista de trabalho com a entidade parceira na Formação para o Emprego, com o respetivo balanço e reflexão em grupo ou individualmente. A visualização deste produto deverá ser autorizada pelo aluno e o encarregado de educação.
Código de Conduta
▪ Análise e reflexão de um exemplar do Código de Conduta.

7.3. Inclusão em Contexto Real de Trabalho[2]

7.3.1. Atividades

A integração em contexto real de trabalho pode decorrer da realização da Formação em Contexto de Trabalho (FCT) de um curso de dupla certificação em que o aluno esteja integrado, ou pode reportar-se a experiências comunitárias de um aluno que não frequente um curso de dupla certificação, sendo de respeitar os normativos e respetivos procedimentos estabelecidos nos respetivos diplomas legais que enquadram as ofertas.

A integração em contexto de trabalho assenta numa sequência de atividades:

- Seleção da empresa/entidade de acolhimento.
- Reunião entre o elemento definido pela EMAEI (que no caso da formação em contexto de trabalho é o professor orientador da FCT) e o serviço competente da entidade de acolhimento.
- Celebração de Protocolos entre a escola e as entidades de acolhimento; elaboração e assinatura dos Contratos de FCT com os alunos e pais/encarregados de educação quando menores de idade, sempre que o aluno se encontre a frequentar um curso profissional.
- Preparação do aluno para um processo real de seleção e recrutamento.
- Participação do aluno em contexto real de entrevista de recrutamento.
- Elaboração do Plano de Tarefas[3] de cada aluno, assinado por todos os intervenientes. É também acionado um seguro que garanta a cobertura dos riscos das deslocações, bem como das atividades a desenvolver.
- Dinamização de sessões (in)formativas, na entidade de acolhimento, sobre o percurso escolar do Aluno e as suas características pessoais e vocacionais que sejam de interesse à sua inserção em contexto real de trabalho.
- Seleção do Tutor, que na empresa/entidade de acolhimento, elabore e acompanhe a execução do Plano de Trabalho estabelecido para um determinado aluno, facilitando a sua integração no local de trabalho no que respeita às suas condições, cultura organizacional e funcionários com que irá interagir.
- Avaliação do desempenho do aluno na FCT, em conjunto, pelo professor orientador e o tutor, caso o aluno frequente uma oferta de dupla certificação.
- Envolver a família no acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Trabalho, enquanto coadjuvantes na facilitação da integração do aluno/educando na empresa/entidade de acolhimento.

[2] *Adaptado do Programa Empregabilidade promovido pela APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger.*

[3] *Correspondente ao Plano de Trabalho Individual do aluno, no caso de este estar a realizar o PIT no âmbito da FCT, por se encontrar numa oferta de dupla certificação.*

7.3.2. Documentos de Referência para a Implementação do Programa

Para a implementação deste programa existe um dossiê de referência, contendo 5 áreas distintas e respetivos documentos:

- Identificação: identificação institucional, com dados da escola e da entidade de acolhimento; identificação do Aluno; *Ficha Síntese do Plano de Trabalho*.
- Carta de Responsabilidade do Aluno que refere que é uma experiência que tem por objetivo enriquecer o currículo.
- Contrato de Formação, onde constam os direitos e deveres das partes envolvidas enquanto durar a FCT, quando o aluno frequenta um curso de dupla certificação.
- Plano de Integração na experiência vocacional: *Plano de Tarefas* e *Ficha de Registo de Presenças*.
- Acompanhamento: *Ficha de Registo de Observação em Contexto Profissional*, Avaliação de Perfil do Jovem, *Avaliação do Desempenho em Contexto Profissional* e *Relatório Final*.
- Outros Documentos relevantes para a constituição de um Portefólio de Competências Vocacionais do aluno.

Ficha Síntese do Plano de trabalho

1. Dados da Empresa/Entidade de Acolhimento

Nome		
Área de atividade		
Duração:	Inicio:	Término:
Coordenador (responsável pelo acompanhamento e avaliação do aluno, em articulação com a escola)		
Responsável dos Recursos Humanos		

2. Função

3. Tarefas

4. Rotinas

Entrada
Definição de serviços/Dia
Almoço
Pausa
Saída

5. Informações Adicionais

Responsáveis das equipas/setores de trabalho
Colegas
Outros

Plano de Tarefas

1. Dados de Identificação

Nome do Aluno	Empresa/Entidade de acolhimento	Datas de início e de fim

2. Desenvolvimento do Plano de Tarefas

Contexto	Análise das Tarefas	Materiais	Observações

Ficha de Registo de Presenças

1. Dados de Identificação

Nome do Aluno

Data	Hora de Entrada	Hora de Saída	Observações	Assinatura

Ficha de Registo de Observação em Contexto Profissional

1. Dados de identificação

Nome do Aluno	Data de elaboração
Nome do Responsável (elemento da EMAEI)[4]	

2. Registo de Observação em Contexto profissional

Tarefas	Data da Tarefa	ST	SM	SL	SS	Gestão do Comportamento	Observações
	____/____/_____						

Rotina (*)	Data	ST	SM	SL	SS	Gestão do Comportamento	Observações
	____/____/_____						

(*) Momentos de Transição, Assiduidade

Comunicação/Interação	Data	ST	SM	SL	SS	Gestão do Comportamento	Observações
	____/____/_____						

ST - Suporte Total: pista visual + suporte físico + suporte verbal sistematizado; SM - Suporte Médio: pista visual ou suporte verbal não sistematizado; SL - Suporte Ligeiro: suporte verbal + concretização; SS - Sem Suporte.

[4] *Na situação em que o aluno esteja integrado num curso de dupla certificação, a realizar a FCT a partir do estabelecido no PIT, o professor orientador será o elemento da EMAEI responsável pelo acompanhamento e integração do aluno na entidade de acolhimento. Sempre que necessário, considerando as características, far-se-á acompanhar por outro docente da turma ou pelo professor de educação especial.*

Avaliação de Perfil do Jovem

1. Dados de identificação

Nome do Aluno	Data de elaboração
Nome do Responsável (elemento da EMAEI):	

2. Avaliação de Perfil do Jovem

2.1. Competências Sociais Gerais

	Com os Outros		Observações
Relacionamento/Comunicação	Isola-se		
	Tem um grupo de referência		
	Inicia uma conversa por iniciativa própria		
	Manifesta reciprocidade social		
	Acompanha a comunicação verbal		
	Repete situações/ graças de outros		
	Transmite recados completos		
	Gesticula adequadamente enquanto fala		
	Mantém a distância adequada do interlocutor		
	Entende a comunicação não-verbal dos outros		
Ocupação dos Espaços	Isola-se num espaço específico		

2.2. Competências Sociais Específicas

Comunicação	ST	SM	SL	SS	Observações
Compreende pedidos/instrução em situação 1:1					
Segue instruções verbais simples em pequeno grupo					
Segue instruções verbais complexas em pequeno grupo					
Faz pedidos					
Verbaliza uma sequência simples de instruções					
Verbaliza uma sequência complexa (3 ou mais) de instruções					
Relata uma sequência simples de acontecimentos					
Relata uma sequência complexa de acontecimentos					
Compreende metáforas					
Compreende a comunicação não-verbal em situação 1:1 (entoação, expressões faciais, proxémia)					
Compreende a comunicação não-verbal em situação de grupo (entoação, expressões faciais, proxémia)					
Estabelece contacto visual adequado					

Estabelece comunicação não-verbal adequada (expressão facial/corporal)					
Adequa o tom de voz ao contexto					

Conversação	ST	SM	SL	SS	Observações
Cumprimenta adequadamente					
Apresenta-se a uma pessoa que está a conhecer pela primeira vez					
Inicia uma conversa					
Mantém uma conversa 1:1					
❖ Dá a vez na conversa					
❖ Tem capacidade para mudar o tema da conversa					
❖ Muda o tema da conversa para motivar o outro					
Mantém a conversa com o grupo					
❖ Dá a vez na conversa					
❖ Tem capacidade para mudar o tema da conversa					
❖ Muda o tema da conversa para motivar o outro					
Mostra preocupação pelas necessidades do ouvinte					
Termina uma conversa					
Adequa o Timing (cumprimento, questão inicial, questões seguintes)					
Partilha de opiniões acerca de um tema					
Adequa o discurso ao interlocutor					

Interação social/ regulação emocional e social	ST	SM	SL	SS	Observações
Expressa os sentimentos adequados ao contexto					
Revela capacidade de autorregulação					
Compreende que o seu comportamento tem efeitos no outro.					
Revela interesse pelo outro					
Revela afeto adequado nos relacionamentos					
Permite contacto físico adequado nos relacionamentos					
Partilha uma atividade com uma pessoa de referência ou colega					
Desenvolve uma relação profissional adequada com os colegas					
Reage adequadamente quando criticado					
Diz que não a pedidos que não são razoáveis					
Lida adequadamente com a pressão dos pares					
Reconhece o conflito					
Resolve discussões					

Procura uma pessoa de referência para a resolução de conflitos					
Reage adequadamente ao elogio social					
É capaz de fazer um convite					

Imaginação social / flexibilidade de pensamento e rotinas	ST	SM	SL	SS	Observações
Compreende situações sociais.					
Adequa diferentes respostas a diferentes pessoas e contextos.					
Entende que as ações têm consequências					
Partilha os seus interesses					
Altera o comportamento de acordo com a situação					
Coloca-se no lugar do outro					
Aceita a alteração de regras, rotinas ou procedimentos					
Gere situações de espera					
Aceita o ponto de vista dos outros					
Transfere conhecimentos para os diferentes contextos (generalização)					
Solicita explicações sobre a execução das atividades					

2.3. Autonomia Comunitária

Domínio Prático		ST	SM	SL	SS	Observações
Gestão de Expectativas	Tem perceção do meio envolvente					
	Toma iniciativa para a realização de uma tarefa					
	Organiza a tarefa a realizar					
	Planeia estratégias adequadas à tarefa					
	Seleciona objetos adequados à tarefa					
	Seleciona meios adequados à tarefa					
	Prevê tempo de execução da tarefa					
Resolução de situações problema	Autoavalia estratégias de resolução de tarefas					
	Toma decisões e traça um plano de ação					
	Verifica quais as consequências da ação					
	Elabora uma resposta					
	Avalia a resposta					
	Verifica os resultados					
	Generaliza comportamentos adequados para tarefas posteriores					

ST - Suporte Total: pista visual + suporte físico + suporte verbal sistematizado; SM - Suporte Médio: pista visual ou suporte verbal não sistematizado; SL - Suporte Ligeiro: suporte verbal + concretização; SS - Sem Suporte.

Avaliação do Desempenho em Contexto Profissional

1. Dados de identificação do Aluno

Nome completo	Data

2. Avaliação no Contexto Profissional

Objetivos	Avaliação
Assiduidade/ Pontualidade	
❖ Assinar Registo Presença	
Arrumar os bens pessoais	
Contexto de Trabalho – Aquisição de conhecimentos	
❖ Aquisição de conhecimentos	
❖ Compreensão das instruções	
Contexto de Trabalho – Motivação	
❖ Demonstração de iniciativa para realizar as tarefas	
❖ Motivação para as tarefas a realizar	
❖ Gestão das tarefas	
❖ Adequação do tempo de execução das tarefas	
Reconhecimento dos diferentes contextos da empresa/entidade de acolhimento	
❖ Identificar os vários espaços da empresa	
❖ Identificar onde estão os materiais que necessita para a realização das tarefas	
Organização	
❖ Organização do espaço de trabalho	
❖ Arrumação do espaço de trabalho	
Comportamento Social	
❖ Cumprimento das regras	
❖ Adequação da postura física	
❖ Trabalho em equipa	
❖ Comunicação verbal	
❖ Comunicação não-verbal	
❖ Relação com a equipa	
Comunicação/Conversação	
❖ Compreensão das instruções verbais	
❖ Comunicação adequada com a equipa	

❖ Intencionalidade Comunicativa	
Cuidado Pessoal	
❖ Vestuário	
❖ Higiene	
❖ Imagem	

Relatório Final

1. Dados de identificação do Aluno

Nome completo	Data de elaboração

2. Competência no Desempenho das Funções

Avaliação da Escola	Observações
• Compreensão das tarefas e das instruções/solicitações	
• Ritmo na execução das tarefas	
• Gestão e Organização das atividades	
• Autonomia na execução das tarefas e sua manutenção	
• Aquisição de conhecimentos em contexto	

Avaliação da Empresa/entidade de acolhimento	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Nunca	Adaptações mais relevantes
• Teve de adaptar a comunicação na interação com o aluno					
• A interação com o aluno contribuiu para ganhos profissionais e pessoais					
• As características do aluno influenciaram a dinâmica relacional da equipa					

3. Competência social na integração com a equipa de trabalho na Empresa/Entidade de Acolhimento

Avaliação da Escola	Observações
• Adaptação ao meio social	
• Intencionalidade comunicativa	
• Reciprocidade social	
• Padrões comportamentais	

Avaliação da Empresa/Entidade de Acolhimento	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Nunca	Aspetos mais relevantes
• A adaptação ao perfil do aluno teve impacto nos padrões de comunicação?					
• A interação com o aluno contribuiu para ganhos pessoais?					
• As características do aluno influenciaram a dinâmica relacional da equipa?					

4. Avaliação da Empresa/Entidade de Acolhimento

Dê sugestões de melhoria em futuras atividades de parceria

8. Mediação em Contexto, de Acordo com o Programa Empregabilidade da APSA[5]

8.1. Metodologia

- O desenvolvimento do PIT, deve proporcionar experiências em contexto social, profissional e comunitário. Nesse sentido, é fundamental uma intervenção centrada na mediação nos diversos contextos da vida do aluno, num acompanhamento constante e transversal da tríade Família/Aluno/Comunidade, impulsionando um forte impacto em cada um.
- Constitui um grande desafio para a escola, uma vez que, a par da intervenção no espaço escolar, desenvolve novas ligações, com o exterior e para o exterior, promovendo parcerias e impulsionando uma maior abrangência, com benefícios para todos os intervenientes e em particular para o aluno.
- Esta mediação, ou a intervenção articulada entre aluno, família e comunidade, é muito valorizada pelas entidades que acolhem os alunos, proporcionando um acompanhamento que promove estratégias que contribuem para a superação de dificuldades da parte do aluno, da família e dos intervenientes nos diversos contextos, garantindo que o aluno não desista. Simultaneamente, valida perante a comunidade os jovens, que desenvolvem a sua aprendizagem, apoiados por um PIT como cidadãos que são parte integrante e atuante na sociedade.
- O trabalho de mediação pode ser realizado por um dos elementos variáveis da equipa multidisciplinar (docente, psicólogo, técnico do Centro de Recursos para a Inclusão ou outro técnico que intervém com o aluno), envolvido na implementação do PIT, sendo aquele que assegura a articulação entre o aluno, a escola, a família e a comunidade, promovendo uma mediação adaptada aos diversos contextos da vida do aluno. Tratando-se de um docente, deve ser acautelado no seu horário o tempo necessário para este tipo de intervenção. Se houver lugar ao desenvolvimento da FCT, este papel caberá a um docente, o professor orientador.
- O trabalho de mediação, sendo realizado por um elemento da equipa multidisciplinar, deve ter o suporte e comprometimento da equipa multidisciplinar que, de acordo com os interesses, expectativas, potencialidades e necessidades dos alunos, planeia uma intervenção ajustada a cada um. Deste modo, ao longo de um percurso, cujo tempo e ritmo depende das características individuais de cada aluno, desenvolvem-se, entre outras, competências de autonomia para que sejam capazes de gerir a sua vida do dia-a-dia e sintam espaço para o exercício de uma cidadania ativa.

8.2. Papel do Elemento que Assegura a Mediação

- O elemento que assegura a mediação é o interlocutor privilegiado entre o aluno, a escola e as entidades de acolhimento onde se realizem experiências comunitárias ou formação em contexto de trabalho.
- Efetua o levantamento das tarefas na entidade parceira de acolhimento, devendo estabelecer com clareza a tipologia de funções e a diversidade das mesmas.
- Realiza a avaliação do espaço físico e analisa se serão necessárias adaptações, físicas ou outras, para que a inclusão do aluno seja feita de acordo com os procedimentos habituais.
- Procura saber que pessoas vão articular com o aluno e qual o perfil da pessoa que vai ser responsável pelo aluno fora do contexto escolar.

[5] *Para um aprofundamento deste tema sugerimos a leitura da experiência da APSA em termos de "mediação técnica especializada" em "II Parte: Partilhar uma experiência: o Programa Empregabilidade da APSA."*

- Desenvolve a ação de sensibilização na entidade de acolhimento sobre as características individuais e vocacionais do aluno.
- É responsável pela mediação de todo o processo de integração do aluno na entidade: articula com o tutor da entidade; observa o aluno em contexto, podendo ou não haver intervenção direta com estratégias para a execução das tarefas, dependendo das características do aluno e do tipo de tarefas; apoia o treino de competências sociais e de autonomia; ajuda na superação de dificuldades, quer da parte do aluno quer da parte da entidade; define a periodicidade da intervenção, podendo ser mais espaçada à medida que o tempo e a necessidade o indiquem.
- Em contexto real de trabalho, a experiência proporcionada ao aluno deve ser devidamente planeada e ajustada às suas características e às da entidade de acolhimento, de modo a que não seja considerado por esta uma sobrecarga acrescida ao seu volume de trabalho, e que seja exequível para o aluno, devendo contar com a mediação – acompanhamento e orientação por parte da escola.
- Faz evoluir e transitar todo o processo, sendo facilitador da transição para o pós-escolar; esta função termina quando o aluno encontra a resposta adequada, para a qual foi preparado, seja prosseguindo estudos, ou inserido no mercado de emprego ou outra situação mais adequada às suas características.

8.3. Competências para a Mediação em Contexto

- Sendo o trabalho de mediação fundamental para o processo, deve ser salvaguardada a continuidade e sustentabilidade na sua intervenção, pois a função exige tempo para ganhar experiência, estabelecer ligações e confiança com os interlocutores.
- Ter conhecimento das características individuais e vocacionais do aluno.
- Comunicar com o aluno através de uma linguagem acessível e empática.
- Saber gerir as expectativas da família.
- Ser criativo, flexível, com capacidade para gerir imprevistos e encontrar soluções.
- Ser capaz de trabalhar em equipa.
- Saber comunicar com a entidade parceira, com uma linguagem adequada à cultura e ao contexto dessa entidade, particularmente quando se trate de uma empresa ou outro tipo de organização que seja entidade de acolhimento da FCT [6].
- Ter capacidade para avaliar a cultura e o contexto da entidade que acolhe o aluno, bem como as características da equipa que vai integrar.
- Ser capaz de dar espaço ao aluno para "crescer", de o dotar de ferramentas para a sua vida autónoma, desenvolvendo a sua autodeterminação.
- Ter visão de futuro, pensar a longo prazo.

[6] Ver "9.4. Comunicação com uma empresa".

9. Programa Empregabilidade da APSA: Cooperação e Parcerias

No âmbito do desenvolvimento do PIT é fundamental que o trabalho da escola esteja assente na existência de uma rede de parcerias com a comunidade, envolvendo a comunidade escolar e a comunidade local (escolas, autarquias, empresas, associações/IPSS, entre outras entidades da comunidade).

9.1. Redes de Parcerias

- Promoção de redes de parcerias para partilha de conhecimento, de experiências e de recursos que promovam uma reciprocidade de aprendizagens e de benefícios mútuos, contribuindo para o seu fortalecimento e sustentabilidade.
- Corresponsabilidade na promoção de boas práticas, na criação de conhecimento e de valor partilhado.
- Compromisso de trabalhar em conjunto, em estreita cooperação e articulação, assente em processos de avaliação/regulação que permitam a melhoria contínua, a continuidade das parcerias, sendo estas impulsionadoras de novas parcerias.
- Valorização das pessoas como agentes de mudança e de transformação social, assumindo o compromisso e a responsabilidade social de contribuírem para a mudança de mentalidades e de mudanças sociais que promovam uma sociedade mais aberta e inclusiva.

9.2. Cooperação com a Comunidade

Para a elaboração e implementação do PIT, o desenvolvimento de parcerias por parte da escola tem como finalidades:

- A partilha de conhecimento, de experiência e de boas práticas, a ser feita entre escolas, do mesmo agrupamento ou não, sendo um bom exemplo a rede dos diretores de agrupamentos e rede de equipas multidisciplinares de apoio à educação inclusiva, num determinado território.
- A realização de experiências ocupacionais, vocacionais, profissionais ou de estágio profissional, em contexto real de trabalho, isto é, fora do espaço escolar para a realização das atividades estabelecidas no PIT, sendo de referir como possíveis entidades de acolhimento as autarquias, empresas e associações/IPSS, entre outras que possam existir na comunidade local.
- As autarquias, através dos seus serviços, podem constituir espaços de realização de experiências vocacionais no âmbito do PIT (ex.: bibliotecas municipais, espaços da cultura, das artes, do desporto, bombeiros, etc.).

  Por terem uma relação privilegiada com entidades da comunidade (escolas, empresas, IPSS, organismos públicos), podem assumir-se como promotoras de redes e parcerias, que importa valorizar e potenciar.

  Sendo promotoras de parques e associações empresariais que congregam uma grande diversidade de empresas, as autarquias têm um papel importante na intermediação com empresas que tornem possível a realização de experiências em contexto real de trabalho, sendo assim facilitadoras na criação de uma rede de entidades de acolhimento parceiras da escola para a realização das atividades do PIT.
- As entidades associativas podem ser muito importantes como entidades promotoras de ações de sensibilização e de informação/formação para a comunidade educativa, que permitam uma melhor compreensão das barreiras com que o aluno se confronta e que constituem obstáculos à aprendizagem, bem como na definição de estratégias para a realização de experiências fora do contexto escolar. É exemplo o projeto Gaivota, promovido pela APSA, com o objetivo de falar na voz dos pais a toda a comunidade escolar.

As associações e instituições de solidariedade social podem ser espaços de desenvolvimento das atividades do PIT, mas sempre numa perspetiva de experiência em contexto real de trabalho, nomeadamente de realização da FCT no âmbito dos cursos profissionais.

As associações podem apoiar a capacitação da escola para o processo de mediação a existir entre a escola e a entidade de acolhimento do aluno em processo de implementação do PIT, através de técnicos especializados.

- As empresas, assumindo a sua responsabilidade social, constituem entidades parceiras privilegiadas para a realização de experiências em contexto laboral e, sempre que possível, para o exercício de uma atividade profissional, tendo em vista a transição para a vida pós-escolar. É exemplo o Programa Empregabilidade promovido pela APSA.

  É necessário fazer uma prospeção de possíveis empresas e do tipo de funções que aí se exercem; qual a sua dimensão em termos de número de trabalhadores; se fica na área da escola/agrupamento; qual a sua responsabilidade social e em que área de atividade económica incide.

9.3. Desenvolvimento da Parceria

O desenvolvimento de parcerias de cooperação é um processo dinâmico que assenta numa sequência de passos, a saber:

- Diagnóstico de necessidades
  - A identificação de direitos, deveres e condições de uma parceria é efetuada de acordo com o estabelecido no PIT de um aluno, nomeadamente na identificação dos seus interesses e potencialidades, tendo em conta a tipologia de experiências vocacionais e profissionais que se consideram necessárias proporcionar ao aluno.

- Identificação de potenciais parceiros
  - A partir da identificação do tipo e condições de parceria que responda às necessidades de desenvolvimento de competências pessoais e vocacionais do aluno, deve ser feito pela escola o levantamento de entidades existentes na comunidade, públicas e privadas, com potencialidade para o desenvolvimento das atividades estabelecidas no PIT. Deste modo, identificam-se novos parceiros, competindo à escola contactar e propor o âmbito da parceria e, conjuntamente, analisar as condições para a decisão sobre a concretização da parceria.

- Atividades da Parceria
  - Levantamento de funções e tarefas a desempenhar na entidade parceira de acolhimento e sua sistematização, bem como do espaço físico e das pessoas que vão articular com o aluno.
  - Adequação das características pessoais e vocacionais do aluno com as características da entidade de acolhimento (área de atividade, condições de trabalho, cultura organizacional, disponibilidade dos recursos humanos), percebendo se é a resposta adequada ao aluno e se estão reunidas as condições para a sua integração na entidade.
  - Eleger um Tutor na entidade de acolhimento que será o responsável por acompanhar e orientar o aluno na observação e desempenho de atividades e a quem deve ser transmitida informação sobre as competências adquiridas pelo aluno e as que potencialmente poderá vir a desenvolver.
  - Ação de sensibilização/formação da equipa da entidade parceira que vai acolher o aluno, podendo ser extensível a outros colaboradores da entidade, que permita uma melhor compreensão das potencialidades e necessidades do aluno; por outro lado, capacitação da equipa de acolhimento na transmissão de estratégias na interação com o aluno, bem como no acompanhamento e orientação das tarefas a desempenhar.
  - Definição de uma metodologia de mediação, acompanhamento e orientação, de todo o processo de integração do aluno na entidade de acolhimento.

- Celebração de protocolo de parceria.
- Avaliação do impacto do trabalho desenvolvido pela parceria no sucesso do aluno e da sua inserção profissional pós-escolar.

❖ Avaliação do impacto do trabalho desenvolvido pela parceria no sucesso do aluno e da sua inserção profissional pós-escolar
- Devem ser definidos os momentos para a avaliação, bem como os critérios em que se baseia, nomeadamente, cumprimento de objetivos, facilidade de relacionamento, satisfação dos intervenientes: o tutor e outros colaboradores da entidade parceira se for o caso; elementos da equipa multidisciplinar, nomeadamente o docente que acompanha o aluno na FCT ou em experiências comunitárias; o aluno e família; entre outros.
- A continuidade ou não das parcerias existentes resulta da avaliação que seja feita entre a escola e a entidade parceira, tendo em conta os critérios de avaliação estabelecidos.

❖ O Perfil do Tutor na Entidade de Acolhimento
- Ter disponibilidade para conhecer e compreender as características do aluno ao nível das suas competências pessoais, sociais e vocacionais.
- Manifestar sensibilidade na relação com o aluno, respeitando a diferença.
- Observar e estar atento à integração do aluno na equipa, nas atividades planificadas e no contexto organização/empresa, em geral.
- Não estar apenas centrado nas necessidades, mas antes saber valorizar competências e potencialidades do aluno, empenhando-se na melhoria contínua do seu desempenho.

❖ Planeamento
- O planeamento e a sua operacionalização são feitos de acordo com o definido no Protocolo de Parceria, estando aí descritos os objetivos, as atividades a desenvolver, os responsáveis pela sua implementação, em suma, o cronograma, e também os instrumentos, parâmetros e critérios de avaliação.

❖ Protocolo de Parceria
- Uma vez identificada a necessidade e definida a parceria, é elaborada uma proposta de minuta de Protocolo de Parceria que, sem prejuízo de outros pontos a acordar, contém o âmbito e objetivos da parceria, responsabilidades de ambas as partes, atividades a desenvolver, critérios de avaliação e vigência. O acordo entre as partes interessadas levará à celebração do protocolo.

Exemplo de Minuta de Protocolo de Parceria

Protocolo de Parceria entre a
Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger e
(nome do segundo outorgante)

Entre:

APSA – ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SÍNDROME DE ASPERGER, Instituição Particular de Solidariedade Social, pessoa coletiva n.º 506596150, com sede no Arruamento à Travessa da Granja, nº 1, 1500-335 Lisboa, neste ato representada por (……), na qualidade de (…..…), e por (……), na qualidade de (…….), doravante designada por APSA;

E

(……), com sede na (……), pessoa coletiva nº (……), neste ato representada por (……), na qualidade de (……), doravante designada por ((……).

É livremente e de boa-fé celebrado o presente Protocolo de Colaboração, baseado nas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira
Âmbito de Aplicação

1. A APSA tem por missão promover o apoio e a integração social das pessoas com Síndrome de Asperger, favorecendo as condições e capacitando para uma vida autónoma e digna.
2. Para a concretização da sua missão a APSA tem em funcionamento o projeto Casa Grande através do qual proporciona aos nossos jovens/adultos treinarem competências socias, a sua autonomia funcional e comunitária, bem como experiências em contexto social e comunitário, mediadas por técnicos especializados.
3. É missão do(a) (**nome do segundo outorgante**) (**descrever a missão**).
4. O presente Protocolo visa a criação de uma parceria na área (**descrever**).

Cláusula Segunda
Objetivos da Parceria

1. Proporcionar aos jovens /adultos com Síndrome de Asperger enquadrada nas perturbações do espetro do autismo, experiências comunitárias/profissionais, formações específicas que lhes permitam a melhoria do seu currículo, bem como descobertas vocacionais e profissionais.
2. Valorizar as capacidades e potencialidades dos jovens/adultos tendo em vista a transição para programas adequados de integração socioprofissional e na comunidade.

Cláusula Terceira
Responsabilidades da APSA

No âmbito do presente Protocolo a APSA compromete-se:

1. Selecionar os jovens que irão frequentar as atividades desenvolvidas no âmbito do presente Protocolo, adequando o perfil à especificidade das tarefas.
2. Disponibilizar técnicos especializados para mediação da integração dos jovens e realização das tarefas previamente acordadas entre o(a) (**nome do segundo outorgante**) e a APSA.
3. Dar a conhecer esta parceria através dos seus meios de divulgação, nomeadamente, Site, Facebook, Boletim APSAInforma, Infomail, para além de outros que se entendam por convenientes.
4. Participar nas ações e iniciativas do(a) (**nome do segundo outorgante**), que promovam os objetivos do protocolo e outras consideradas pertinentes a serem aprovadas por ambas as partes.
5. Partilhar informação ao(à) (**nome do segundo outorgante**), de todas as iniciativas da APSA que se enquadrem no âmbito do presente protocolo.

Cláusula Quarta
Responsabilidades do(a) (nome do segundo outorgante)

No âmbito do presente Protocolo o(a) (**nome do segundo outorgante**) compromete-se:

1. Propor as tarefas a serem realizadas pelos jovens selecionados pela APSA, assegurando todos os meios humanos, materiais e financeiros, necessários à sua concretização, proporcionando a formação adequada à realização das tarefas.
2. A integração de jovens nas experiências profissionais não obriga o(a) (**nome do segundo outorgante**) integrá-los nos seus quadros nem no mercado de trabalho.
3. O(A) (**nome do segundo outorgante**) compromete-se a assegurar aos jovens/adultos que integrem o Programa Empregabilidade no âmbito deste Protocolo, os seguintes apoios:
   a) …
4. Dar a conhecer esta parceria através dos seus meios de divulgação, nomeadamente, Site, Facebook, Newsletter, para além de outros que se entendam por convenientes.
5. Participar nas ações e iniciativas da APSA que promovam os objetivos do protocolo e outras consideradas pertinentes a serem aprovadas por ambas as partes.
6. Partilhar informação à APSA de todas as iniciativas do(a) (**nome do segundo outorgante**), que se enquadrem no âmbito do presente protocolo.

Cláusula Quinta
Vigência e Produção de Efeitos

O presente Protocolo entra em vigor na data da assinatura e vigora por um período de um ano, sendo automaticamente renovável por igual período, podendo ser denunciado por qualquer das partes com uma antecedência de 30 dias, não podendo, no entanto, comprometer ações em curso, salvo se de comum acordo.

O presente Protocolo é assinado em duas vias de igual valor, ficando um exemplar na posse de cada uma das **PARTES**.

Lisboa, (……)

Pela APSA

_____
Nome: (**nome do representante da APSA**)
Qualidade: XXXXXXXXX

_____
Nome: (**nome do representante da APSA**)
Qualidade: XXXXXXXXX

Pelo (**nome do segundo outorgante**)

_____
Nome: (**nome do representante do segundo outorgante**)
Qualidade: XXXXXXXXX

9.4. Programa Empregabilidade da APSA: Proposta de Comunicação com uma Organização/Empresa

Na comunicação com uma organização/empresa, enquanto possível entidade de acolhimento para a realização de experiências em contexto de trabalho, é importante ter presente o seguinte:

- Toda a comunicação deve ser adaptada à realidade da organização/empresa, numa perspetiva *win-win*, apelando à responsabilidade social e sublinhando a mais-valia para a organização/empresa e seus colaboradores, com um claro impacto social para todos os envolvidos.
- É preciso apresentar à organização/empresa as necessidades da escola sem, no entanto, colocar nela a responsabilidade da "resolução de um problema", dado que não existe um problema, mas sim uma situação que requer uma maior atenção no seu acompanhamento; quere-se encontrar uma entidade parceira com quem se possa contar, para que os alunos possam realizar, sempre que possível, experiências de trabalho em contexto real.
- É necessário informar a organização/empresa sobre o que é o PIT, explicando a importância do seu envolvimento, para que possam ter também eles a possibilidade de fazer a diferença, colaborando na construção do futuro dos jovens.
- Explicar os objetivos do PIT, no que respeita a promover o autoconhecimento do aluno, bem como facilitar a diversificação de experiências e atividades de descoberta quanto a preferências vocacionais (de formação, de trabalho e também de continuidade da aprendizagem).
- Analisar se serão necessárias adaptações, físicas ou outras, para que a inclusão do aluno seja feita dentro dos procedimentos habituais.

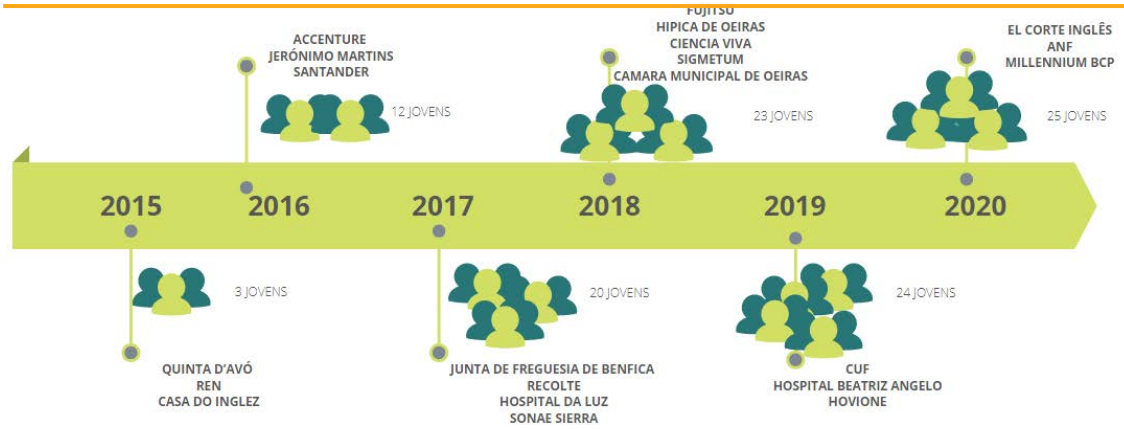
IV Parte: Resultados da Implementação do Programa Empregabilidade da APSA



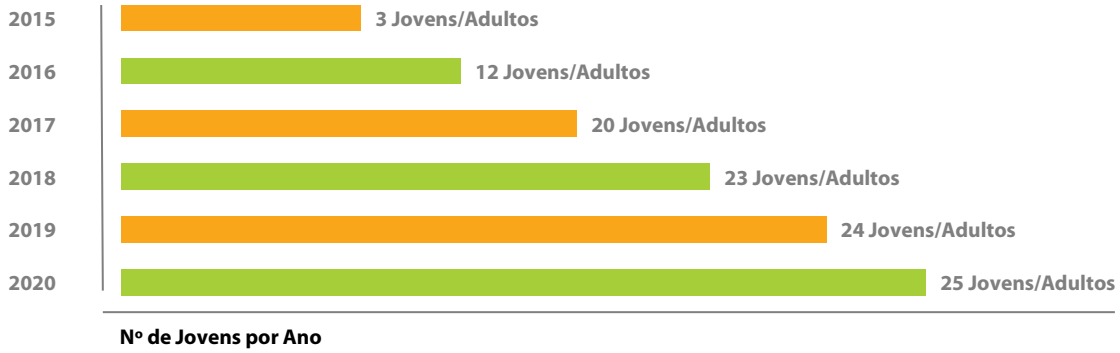
Jovens/Adultos em **PROGRAMA EMPREGABILIDADE** da APSA, que realizaram experiências em contexto de trabalho, nas seguintes modalidades:



Evolução do **PROGRAMA EMPREGABILIDADE** da APSA



21 Parceiros na Rede de **EMPRESAS RECEPTIVAS** da APSA



Testemunhos

(Hiperligação com os Testemunhos do Santander: Dra. Inês Oom; Pedro Noronha e Pais).

"Recomendaria certamente o trabalho desenvolvido pela APSA a outras empresas! São jovens que dada a sua condição não conseguem uma integração plena na sociedade, mas com a ajuda da APSA conseguem e desempenha as suas funções de igual forma a toda a gente e por vezes até melhor."

Carla Baltazar (Accenture Portugal)

"Existe sempre o mito que estas pessoas não são capazes e não é verdade. A APSA mostrou-nos que é possível. O jovem que temos connosco é muito bom naquilo que faz"

Susana Martins (Accenture Portugal)

"O facto de a APSA estar sempre por trás dá-nos descanso, e eles merecem porque são muito bons naquilo que fazem!"

Marlene Barreiros (Accenture Portugal)

"Uma real e concreta possibilidade de inclusão só é possível através do exercício de uma atividade profissional que permita a realização pessoal e autonomia, e a APSA faz esse trabalho muito bem!"

Teresa Feliz, mãe do José

"A APSA e o Programa Empregabilidade são uma porta que se abriu na vida do meu filho, dando-lhe objetivos de futuro e ferramentas para integrar o mundo do trabalho. Ele e eu estamos e estaremos eternamente agradecidos."
"Aquilo que a APSA tem de diferente é a forma como lidam com os problemas inerentes a esta condição. Eu já fui a milhares de consultas de psicologia com o meu filho e nunca vi nada assim. A APSA desconstrói os problemas e passa logo para a parte prática. Todo o trabalho feito com o meu filho até chegar ao Pingo Doce é resultado dessa metodologia! Parabéns APSA!".

Luisa Val-de-Rã, mãe do Miguel