

Laboratório de Inovação & Emprego

O projeto foi desenhado com o intuito de colmatar as necessidades identificadas pelos jovens autistas, acompanhados pela Inovar Autismo, no que toca ao **acesso e manutenção** ao emprego através da



- Capacitação do jovem e da família
- Articulação e formação para as entidades que fornecerem emprego, formação ou voluntariado
- Apoio no direto do técnico de inclusão

Artigo 27.º Trabalho e emprego – Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (CDPD).

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, revela melhorias globais no acesso ao emprego público e privado para as pessoas com deficiência (ODDH-ISCSP, 2023).

Contudo torna-se mais difícil apurar estas questões quando se trata de deficiência intelectual ou de desenvolvimento.



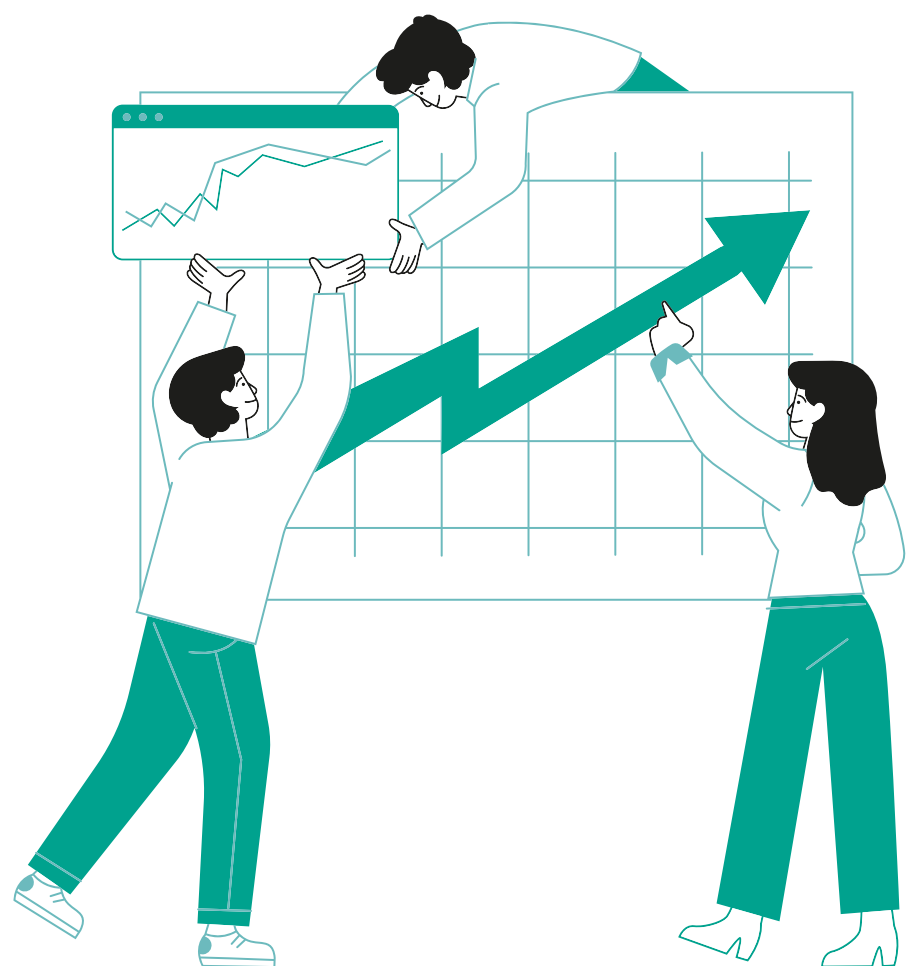
Em Portugal não sabemos o número de pessoas adultas com um diagnóstico de Perturbação do Espectro do Autismo e quais destas estão empregadas.

Por sua vez, grande parte não procura apoio junta das instituições qualificadas e é por este motivo que é tão importante desmistificar o acesso ao emprego.

Preciso de um emprego!

E agora?

WORK



Destaca as tuas **experiências** e os teus **interesses** através da criação de um currículo. Podes também escrever uma Carta de Apresentação para falar um pouco sobre ti e sobre os motivos que te levam a querer trabalhar naquele serviço/empresa.

Pesquisa sobre as empresas a que te vais candidatar e mantém-te aberto e disponível através do e-mail ou do LinkedIn.

Podes praticar (sozinho ou com outras pessoas) as respostas para as perguntas que costumam surgir nas entrevistas. Podes também assistir a vídeos ou programas que tenham como objetivo treinar competências sociais.



Reflete sobre a decisão de revelar ou não sobre o teu diagnóstico. Muitas pessoas optam por partilhar esta informação. Está tudo bem se não for essa a tua vontade, mas estás preparado para concorrer em pé de igualdade com os outros candidatos?

Sou uma **entidade empregadora**, quero recrutar jovens autistas...

E AGORA?

Refleta primeiramente se está a criar uma nova oportunidade para incluir uma pessoa autista ou se pretende incluir alguém num posto de trabalho já existente e com requisitos pré estabelecidos. Em ambos os casos será necessário realizar adaptações em função do perfil do candidato. O momento do recrutamento constitui a altura ideal para conhecer o candidato e perceber se as adaptações se encaixam com a função a desempenhar.



- 01 Não se foque apenas na questão do Autismo, explore a singularidade do candidato, como as suas experiências, opiniões, valores e potencialidades. No Autismo a **honestidade**, o **empenho**, a **assiduidade** e a **minúcia** nas tarefas, são características recorrentes.
- 02 Considere os seus possíveis enviesamentos inconscientes, uma vez que existem muitos preconceitos e estereótipos relacionados com a deficiência.
- 03 Não assuma que por ter trabalhado ou entrevistado uma pessoa autista sabe como trabalhar com todas as pessoas autistas. Por se tratar de um espectro, as adaptações que podem resultar para uma pessoa podem não resultar para outra.
- 04 Seja claro em relação a timings e outras diretrizes relevantes para o desempenho da função.

Sou uma **entidade empregadora**, quero incluir jovens autistas...

E AGORA?

SIGA OS 8 PASSOS



- 05** Permita formas de expressão além da comunicação verbal. Possivelmente irá deparar-se com candidatos que não apresentam iniciativa na interação, poucas expressões faciais e gestuais, tom de voz monocórdico, entre outras questões que podem tornar a comunicação menos convencional.
- 06** Muitas pessoas autistas necessitam de algum tempo extra para processar a informação e responder a perguntas. Verifique se está a realizar perguntas demasiado abertas ou ambíguas que estejam a dificultar o processo de comunicação.
- 07** Priorize a realização da entrevista num local longe de distrações ou de inputs sensoriais intensos.
- 08** Seja empático. Informe, caso a pessoa não seja selecionada, ao explicar o motivo da sua decisão, pode ajudar o jovem a preparar-se para uma próxima oportunidade.