



## Nome da atividade: Considerar o emprego como uma experiência normal

**Tipo de atividade:** individual ou em grupo

**Número de participantes:** 10

**Nível de escolaridade dos participantes:** 9º ano

**Idade dos participantes:** ≥18 anos

**Duração da atividade:** 30 minutos

### Materiais necessários:

- Vídeo projetor
- Apresentação em PowerPoint
- Quadro branco
- Os materiais deverão estar disponíveis em formato de leitura fácil

### Objetivo da atividade:

- Apoiar os jovens adultos a compreenderem que ter um emprego é normal.

### Resultados esperados:

- Os formandos identificam-se com os casos apresentados e começam a pensar no apoio que podem solicitar para iniciar o processo de emprego.

### Competências que serão desenvolvidas:

- Pensar sobre o que precisa de mudar e o apoio que deve solicitar para que isso aconteça.

### Aptidões que serão desenvolvidas:

- Ser capaz de considerar o trabalho como uma progressão natural, e solicitar o apoio necessária para concretizá-lo.

### Termos chave/vocabulário específico utilizado durante a atividade:

- **Competências socioemocionais** - são desenvolvidas ao longo da vida e no processo de aprendizagem e estão relacionadas com a capacidade de cada indivíduo lidar com suas próprias emoções, desenvolver autoconhecimento, relacionar-se com o outro, ter um comportamento socialmente responsável e ético, ser capaz de colaborar, mediar conflitos e solucionar problemas, ser criativo, ter pensamento crítico, comunicar, colaborar, ser resiliente, ter consciência ética, capacidade de liderança.
- **Competências sociolaborais** - conjunto de conhecimentos, atitudes, experiências e hábitos necessários para obter e manter um emprego:





conhecimento do meio envolvente e da comunidade, autogestão e autodeterminação, motivação para o emprego e para a aprendizagem, organização e gestão do tempo, autonomia pessoal, competências básicas de interação social, capacidade de conversação, cooperação e partilha de competências: saber identificar e expressar emoções e sentimentos adequadamente, capacidade de autoafirmação: competências profissionais específicas.

- **Adaptações** - mudanças introduzidas num posto de trabalho ou num local de trabalho para permitir que uma pessoa com deficiência ou incapacidade se candidate, desempenhe as suas funções e progrida na sua carreira profissional.
- **Suportes naturais** - são as relações que ocorrem na vida quotidiana. Os suportes naturais normalmente envolvem familiares, amigos, colegas de trabalho, supervisores etc. Estes apoios ajudam a pessoa a desempenhar o seu papel, e também para se sentir socialmente integrada.
- **Barreiras** - incluem todas as dificuldades ou obstáculos que as pessoas com deficiência ou incapacidade enfrentam para aceder ao emprego. Estas barreiras podem ser de vários tipos, entre os quais: arquitetónicas (as existentes nos edifícios); atitudinais (atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência ou incapacidade em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas); pessoais (falta de competências, falta de confiança, relutância pessoal, etc)
- **Facilitadores** - todos os elementos que melhoram a funcionalidade e reduzem a incapacidade de uma pessoa (ambiente físico acessível, disponibilidade de tecnologia e produtos de apoio, atitudes positivas das pessoas, serviços de apoio, formação, etc).
- **Resiliência** - é a capacidade de enfrentar desafios e demais situações adversas de forma positiva, adaptando-se a um novo cenário e conseguindo tirar lições com o ocorrido.
- **Desenvolvimento de carreira** - é que um plano estratégico, com metas e objetivos, incluindo cada etapa para alcançá-los, com o objetivo central da progressão profissional. Durante este processo a pessoa identifica as competências que precisa aprender ou desenvolver.
- **Princípio da normalização** - consiste em proporcionar às pessoas com deficiência ou incapacidade, as mesmas condições e oportunidades sociais, educativas e profissionais, assim como para qualquer outra pessoa.
- **Colega tutor** - é o colega de trabalho da pessoa com deficiência ou incapacidade que atua como mentor para o novo trabalhador apoiando-o na empresa e atua como pessoa de contacto do técnico de emprego apoiado.
- **Perfil vocacional** - identificação das aspirações, necessidades de aprendizagem, competências individuais, experiências anteriores e preferências de trabalho do participante. O objetivo é identificar o tipo de ocupação que melhor se adequa às aptidões e preferências de uma pessoa.

Project implemented by:





- **Emprego apoiado** - é um modelo de apoio, no e fora do local de trabalho, adaptado às pessoas com deficiências significativas para assegurar e manter um emprego remunerado. O modelo utiliza uma estratégia de parceria para permitir às pessoas com deficiência obter um emprego sustentável a longo prazo, e às empresas empregar trabalhadores válidos.

## **Preparação (o que necessita de ser preparado previamente para que a implementação da atividade seja bem-sucedida):**

Os formandos deverão analisar as sessões 2 e 3 do módulo 2 antes de realizarem a atividade, onde encontrarão informações sobre o plano de carreira e como procurar um trabalho.

## **Descrição passo a passo da atividade:**

1. A apresentação em PowerPoint irá definir as questões para promover a discussão das situações abaixo descritas. Os participantes, individualmente ou em grupo, devem decidir o apoio que os personagens deverão solicitar, e justificar a opção.

O André tem problemas de saúde mental e também sofre de agorafobia. O André não trabalha há muito tempo, mas tem estudado eletrónica e quer desesperadamente um emprego. Qual é o apoio que o André necessita e o que é que deve acontecer para encontrar um emprego?

A Joana tem síndrome de Down, nunca trabalhou, mas quer trabalhar. Ela vive numa residência para pessoas com dificuldades de aprendizagem. De que apoio necessita Joana para encontrar um emprego?

O Carlos tem dificuldades de aprendizagem e trabalha num armazém. Ele tem dificuldade em concentrar-se, mas quer desesperadamente manter o seu emprego. O que é que o Carlos necessita para manter o seu emprego?

O Artur trabalha num supermercado a reabastecer os produtos nas prateleiras. Ele tem mais de 1,80 m de altura, mas é muito simpático e gentil. Recentemente esteve envolvido num incidente com um cliente que gritou com ele. De que apoio necessita o Artur para manter o seu emprego?

O Cristiano tem dificuldades de aprendizagem. Vive com a sua mãe e nunca trabalhou. Ele é muito amigável e forte. Ele gostaria muito de trabalhar. De que apoio necessita o Cristiano para encontrar um emprego?

A Filipa tem autismo, tem feito muitos cursos, mas não tem tido vontade de prosseguir com a sua formação. Ela faz arranjos de flores para a sua igreja. De que apoio precisa a Filipa para encontrar um trabalho que a motive?

Project implemented by:





2. Cada participante ou grupo de participantes deverá responder a cada diapositivo e dizer o que pensa que as pessoas nas situações descritas devem fazer ou que apoio deverão solicitar.
3. O formador/facilitador desenhará uma linha no meio do quadro branco. Na coluna da direita, o formador anotará a resposta do(s) participante(s). O formador/facilitador identificará, na segunda coluna, a competência sociolaboral correspondente.
4. No final, o formador/facilitador irá aferir da compreensão dos participantes quanto à importância do trabalho e o apoio que devem solicitar para os fazer avançar para o mercado de trabalho e desenvolverem as competências socioemocionais reconhecidas como uma mais-valia e o apoio que devem solicitar para os ajudar a desenvolverem essas competências.

Propostas de soluções para os casos descritos:

**Todas as pessoas com deficiência ou incapacidade têm o direito de trabalhar. Esta é a premissa para todos os casos apresentados.**

O André deverá solicitar o apoio de um técnico de emprego apoiado ou outro profissional qualificado que o ajude a determinar o seu conjunto de competências e o que tem para oferecer a um empregador, através da realização de um perfil vocacional e de uma estratégia de apoio para ele e para o seu potencial empregador.

**Informação complementar para o formador/facilitador:**

A agorafobia é uma doença especificamente caracterizada por sintomas de ansiedade em situações em que a pessoa considera que o seu ambiente é inseguro, sem forma fácil de escapar. Estas situações podem incluir espaços abertos, transportes públicos, centros comerciais, ou simplesmente estar fora de casa. Estar nestas situações pode resultar num ataque de pânico. As pessoas afetadas farão grandes esforços para evitar estas situações. Em casos graves, as pessoas podem ficar completamente incapazes de sair das suas casas.

Identificar quais as barreiras e possíveis modos de as ultrapassar permitirá à Joana encontrar um emprego. A Joana necessita do apoio de um técnico de emprego apoiado ou outro profissional qualificado que a ajude a conseguir um emprego, realizando com ela um perfil vocacional e uma estratégia de apoio e de procura de emprego.

Identificar as barreiras e os possíveis modos de as ultrapassar permitirá ao Carlos manter o seu emprego.





O Carlos necessita de questionar um técnico de emprego apoiado sobre a manutenção do emprego e sobre a realização de uma análise do posto de trabalho para o ajudar a ele e ao seu empregador a compreenderem o que necessita de ser posto em prática para lhe permitir manter o seu emprego. O Carlos pode não estar na função certa, mas é perfeitamente capaz de trabalhar.

Identificar quais as barreiras que o Artur terá que ultrapassar e como o poderá fazer, poderá ser o modo de resolver o problema do Artur. O técnico de emprego que apoia o Artur necessita de abordar a empresa para discutir a manutenção do emprego e a realização de uma análise do posto de trabalho pode ajudar o Artur e o seu empregador a compreenderem o que precisa de ser feito para lhe permitir manter o seu emprego. O Artur até então trabalhou sem incidentes.

Identificar as barreiras do Cristiano e os modos de as ultrapassar ajudá-lo-á a encontrar um emprego. O Cristiano necessita de um técnico de emprego apoiado que o acompanhe e que o apoie a encontrar um emprego, realizando um perfil vocacional e alocando uma estratégia de apoio.

Identificar as barreiras e os modos de as ultrapassar ajudará a Filipa a encontrar um emprego. A Filipa deverá ser acompanhada por um técnico de emprego apoiado que realize com ela o seu perfil vocacional e acorde quais as estratégias a seguir no sentido de a Filipa encontrar um trabalho que a motive.

## Avaliação:

O formador/facilitador poderá colocar algumas questões para consolidar e avaliar os resultados da atividade:

- O que aprendeu durante a atividade?
- Aprendeu algo novo?
- Reconhece a importância de solicitar apoio que lhe pode ser prestado gratuitamente por um técnico de emprego apoiado para o ajudar a obter um emprego e a ter sucesso?

Project implemented by:





## **Observações finais e recomendações metodológicas para a implementação da atividade (o que fazer e o que não fazer):**

Princípio da normalização: Todos devem ter trabalho, direito a habitação decente, a educação e a sonhar.

A importância do modelo de Emprego Apoiado para ajudar os jovens adultos a compreenderem que as pessoas com deficiência ou incapacidade devem ser apoiadas para identificarem as suas barreiras individuais à entrada no mercado de trabalho e para determinar e acordar os apoios necessários para assegurar a sua plena integração no emprego. As competências socioemocionais são essenciais para a relação com os outros! Ajudam-nos a gerir as nossas emoções, a construir relações saudáveis, e a sentir empatia.

Project implemented by:





Project implemented by:

