

Dissertação de Mestrado

**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**AS ESPECIFICIDADES DA ORIENTAÇÃO
PROFISSIONAL EM CLIENTES COM
PERTURBAÇÕES DO ESPETRO DO AUTISMO /
SINDROME DE ASPERGER**

Teresa Maria Gallo Filipe

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Núcleo de Orientação Escolar e Profissional)

Dissertação de Mestrado

**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**AS ESPECIFICIDADES DA ORIENTAÇÃO
PROFISSIONAL EM CLIENTES COM
PERTURBAÇÕES DO ESPETRO DO AUTISMO /
SINDROME DE ASPERGER**

Teresa Maria Gallo Filipe

Orientadora: Professora Dr.^a Sara Bahia

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Núcleo de Orientação Escolar e Profissional)

Autismo:

“Nem tudo o que destoa, logo que é “anormal”, é necessariamente “inferior” “

Hans Asperger (1938)

“ Para um autista, a realidade é uma amálgama confusa e interativa de acontecimentos, pessoas, lugares, sons e sinais. Parece não haver fronteiras claras, ordem ou sentido para nada. Uma parte muito importante da minha vida é gasta a tentar compreender o padrão por detrás de tudo. Estabelecer rotinas, tempos, caminhos particulares e rituais tudo ajuda a obter ordem numa vida insuportavelmente caótica. Tentar manter tudo na mesma reduz em alguma medida o terrível medo”

(Jolliffe et al. 1992)

“Pessoas autistas têm de compreender cientificamente aquilo que as pessoas não-autistas podem compreender instintivamente”

(Marc Segar)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar, a AC, IR, NF e aos seus Pais, por terem aceite participar neste estudo. Sem a sua colaboração tal não seria possível.

Um muito obrigado, também, a toda a “nossa” equipa do CENFOR, com quem tenho trabalhado ao longo destes 20 anos e de quem tive sempre grande apoio, podendo contar com a sua capacidade de inovação constante e de adaptação às todas as situações difíceis com que tão frequentemente nos deparamos: à Guida pelo seu empreendedorismo, companheirismo, espírito prático, procura constante e participação em projetos de interesse para a Instituição, como o “Avanti” (Smet & Driel 2009) e o “SkillsLab” (consultar anexo 13) que tanta informação nos trouxeram na área do Autismo.

À Paula pelo seu companheirismo, disponibilidade para troca de ideias, sensatez e espírito crítico com o seu “Achas?!”, que tanta vez me fez pensar e reformular a ideia inicial.

À Adriana por estar sempre presente, pelo seu apoio constante, carinho e, ultimamente, pelo seu fundamental apoio informático!

À Ana e à Elsa pelo apoio e pela atenção que dão a todos os pormenores, o que muito tem contribuído para melhorar a imagem do CENFOR..

Aos parceiros dos projetos “Avanti” e “SkillsLab” e à Sandra Pinho, do “CadIn”, que disponibilizaram parte dos instrumentos que utilizei, procurando ajudar sempre que necessário.

À Professora Dr.^a Sara Bahia, minha orientadora,, sempre disponível para ajudar e colaborar em todas as fases de desenvolvimento deste estudo.

E finalmente, e como não podia deixar de ser, à minha família e amigos/as que sempre se disponibilizaram para me ouvir, questionar e incentivar demonstrando grande

interesse pelo tema: à minha Mãe, aos Miguéis, à Mafalda por me terem escutado, ficando tantas vezes incrédulos com os relatos que ouviam.

E à Cristina, a minha maior ouvinte.

A todos um muito obrigada!

RESUMO

Este projeto de investigação tem como objetivo procurar identificar estratégias facilitadoras para uma Orientação Profissional com sucesso, em clientes com Perturbações do Espectro do Autismo (PEA) ou Síndrome de Asperger (SA).

Indivíduos com PEA/SA têm determinadas particularidades que comprometem a sua eficácia em todas as áreas da vida quotidiana, inclusivamente no que refere às escolhas vocacionais e planeamento da carreira. Assim, consideramos que, para que um processo de Orientação Profissional seja eficaz, é necessário um conhecimento acerca da forma de funcionamento dos indivíduos com esta perturbação, analisando as suas particularidades específicas, procurando identificar estratégias capazes de os auxiliar a aceitar as suas limitações, e, ao mesmo tempo, tentando identificar mecanismos de defesa que possam funcionar como elementos facilitadores da sua integração social e laboral.

O estudo realizado incidiu sobre três clientes diagnosticados com PEA ou SA, e partiu do pressuposto de que qualquer trabalho a desenvolver com clientes com estas características deve envolver os familiares, que funcionam, geralmente, como elementos facilitadores de todo o processo. Para realização do estudo foram utilizados os seguintes instrumentos: “Análise das Expetativas dos Clientes” e “Análise das Expetativas Parentais”, “Questionário de Autoeficácia”, “Perfil de Competências do Cliente –método KIRA” e “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho de Helga Rowe”. Estes instrumentos foram utilizados para melhorar o autoconhecimento dos clientes em termos do seu Perfil de Competências e identificar, também, as suas expetativas (bem como as expetativas parentais) com o objetivo de as tornar o mais realistas possível. Foram realizadas reuniões mensais com os clientes e encarregados de educação para análise dos resultados obtidos a partir dos instrumentos utilizados.

Os resultados do estudo são indicativos que o objetivo previsto foi atingido; para além disso, o método KIRA revelou-se uma mais valia em todo este processo, permitindo identificar estratégias facilitadoras de integração no mundo do trabalho e contribuindo para a elaboração, no final do estudo, de uma proposta de encaminhamento para cada cliente.

Palavras-Chave: *Perturbações do Espectro do Autismo, Síndrome de Asperger, Orientação Escolar e Profissional, Perfil de competências, Autoconhecimento, Estratégias Facilitadoras*

ABSTRACT

The aim of this study is to identify strategies to enhance a successful Professional Guidance in clients with Autism Spectrum Disorder (ASD) or Asperger Syndrom. (AS).

A person with ASD or AS has some characteristics that do compromise his/her success in every area of daily life, including in what refers to vocational choices and career planning. Considering this fact, we think that a successful process of Professional Guidance must include a profound knowledge of their way of functioning, by identifying their specific characteristics and specific strategies that may be capable of helping them to accept their limitations while identifying defense mechanisms in order to help a successful social and labor integration.

This study included three clients diagnosed with ASD or AS, and had as a basis the knowledge that every work to be developed with those clients must include family, as family is the element that generally helps to facilitate all the process. To develop this study were used the following instruments: “Clients Expectations Analysis”, “Parents Expectations Analysis”, “ Auto efficiency Questionnaire”, “ Client Competences Profile – KIRA Method”; “Competences Profile in Place of Work – Helga Rowe”.

These instruments were used to improve clients self knowledge in what refers to their Profile and to identify their expectations (as well as parents expectations) in order to turn them into realistic ones. Clients and their parents attended to monthly meetings in order to analyze the results obtained through the referred instruments.

The results of the study indicate that the aim was attained. Also KIRA method appear to be worthwhile in all this process as it allowed to identify facilitating strategies

to a successful integration in labor market and also to present, at the end of the study, a guidance proposal for each one of the three clients.

Keywords: *Autism Spectrum Disorder, Asperger Syndrome, Professional Guidance, Competences Profile, Self-knowledge; Facilitating Strategies*

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
I PARTE	
1. O conceito do Autismo: evolução até à atualidade.....	3
2. Teorias explicativas.....	5
2.1 Teoria Afetiva.....	5
2.2 Teoria Cognitiva.....	6
2.3 Teorias Psicológicas.....	7
3. Critérios de diagnóstico.....	8
4. Prevalência do Autismo.....	11
5. Estratégias de Intervenção.....	12
6. O Síndrome de Asperger.....	15
7. Condicionantes da aprendizagem em indivíduos com PEA/SA.....	17
8. A Orientação Profissional em indivíduos com incapacidade.....	20
9. A Orientação Profissional em indivíduos com perturbações do espectro do Autismo/SA.....	25
II PARTE	
1. Questão da Investigação.....	31
2. Objetivo da Investigação.....	33
3. Metodologia utilizada.....	34
3.1 Reuniões Mensais com Clientes e Encarregados de Educação.....	35
3.2 Instrumentos de suporte utilizados.....	36
4. Identificação e breve caracterização dos 3 clientes incluídos no estudo realizado.....	38
5. Resultados obtidos pelos 3 clientes incluídos no estudo realizado.....	42
5.1 Proposta de Intervenção AC.....	42
5.1.1 Análise dos Resultado Obtidos por AC:.....	42
- Nos Questionários utilizados	
- No “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho”	
5.1.2 Proposta de Intervenção para AC.....	46
5.2 Proposta de Intervenção para IR.....	48
5.2.1 Análise dos Resultado Obtidos por IR:.....	48
- Nos Questionários utilizados	
.No “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho”	
5.2.2 Proposta de Intervenção para IR.....	51
5.3 Proposta de Intervenção para NF.....	53
5.3.1 Análise dos Resultado Obtidos por NF:.....	53
- Nos Questionários utilizados	
- No “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho”	
5.3.2 Proposta de Intervenção para NF.....	55
6. Conclusões.....	57
7. Referências Bibliográficas.....	61

TABELAS

Tabela 1	Condicionantes da Aprendizagem em Clientes com PEA
Tabela 2	Características de clientes com PEA/”Defeitos”
Tabela 3	Cronograma das Reuniões Mensais
Tabela 4	Resumo Resultados – Cliente AC
Tabela 5	Perfil de Competência em Contexto de Trabalho – Cliente AC
Tabela 6	Fases do Método KIRA – Ponto da Situação relativamente ao Cliente AC
Tabela 7	Perfil de Competências do Cliente – AC
Tabela 8	Resumo Resultados – Cliente IR
Tabela 9	Perfil de Competência em Contexto de Trabalho – Cliente IR
Tabela 10	Fases do Método KIRA – Ponto da Situação relativamente ao Cliente IR
Tabela 11	Perfil de Competências do Cliente – IR
Tabela 12	Resumo Resultados – Cliente NF
Tabela 13	Perfil de Competência em Contexto de Trabalho – Cliente IR
Tabela 14	Fases do Método KIRA – Ponto da Situação relativamente ao Cliente NF
Tabela 15	Perfil de Competências do Cliente – NF

ANEXOS

Anexo 1 A	Informação dada à Instituição frequentada por um dos participantes e consentimento da mesma
Anexo 2A	Informação dada aos participantes e consentimento
Anexo 3	Questionário sobre Atitudes Parentais face à Inclusão
Anexo 4	Questionário sobre Expetativas dos Clientes
Anexo 5	Questionário de Autoavaliação/Autoeficácia
Anexo 6A	Perfil de Competências KIRA
Anexo 6B	Métodos para melhorar problemas motivacionais em pessoas com PEA
Anexo 6C	Perfil Motivacional
Anexo 7A	Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho
Anexo 7B	Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho (Anexo)
Anexo 8	Registo de Reunião Mensal (Enc. Educação)
Anexo 9	Registo de Reunião Mensal (Clientes)
Anexo 10	Método KIRA
Anexo 11	Apoio de Integraçãp IEFP
Anexo 12	Proposta de Intervenção
Anexo 13	Programa do Projeto “Skills Lab”
Anexo 14	Protocolo para Integração de AC na Biblioteca
Anexo 15	Protocolo para Integração de AC na Lavandaria do Lar
Anexo 16	Módulos realizados pelo cliente NF – Setembro-12/Setembro/13

Lista de Siglas

ABA – Applied Behavior Analysis;

APSA – Associação Portuguesa do Síndrome de Asperger;

AS – Asperger Syndrom;

ASD – Autism Spectrum Disorder;

CENFOR – Centro de Formação Profissional da APPACDM da Marinha Grande;

CID-10 – Classificação Internacional de doenças (versão 10);

DSM-IV – Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders IV

DSM-V - Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders V

DT – Diretora de Turma;

PAP – Prova de Aptidão Prática;

PEA – Perturbações do Espectro do Autismo;

PEP-R – Psycho Educational Profile - Review

QI – Quociente de Inteligência;

SA – Síndrome de Asperger;

TEACCH – Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children

INTRODUÇÃO

Este projeto de investigação tem como objetivo procurar identificar estratégias facilitadoras para uma Orientação Profissional com sucesso, de clientes com Perturbações do Espectro do Autismo (PEA).

O problema das PEA tem vindo a ser cada vez mais estudado nos últimos anos, considerando o número crescente de casos diagnosticados.

A pesquisa bibliográfica mostra que a maior parte dos estudos iniciais se referiam, principalmente, à inclusão escolar de crianças com esta perturbação, existindo pouca informação no que se refere a adultos (Attwood 1998). Ultimamente, apesar de estar a aparecer cada vez mais literatura relativa a estudos feitos com adultos, existe uma área extremamente importante que ainda não foi suficientemente estudada: a orientação profissional e o emprego (Bashe & Kirby, 2001; Meyer 2001)

Na sociedade em que vivemos, cada vez mais competitiva, as decisões vocacionais dos adolescentes têm cada vez mais impacto na sua futura vida profissional. Este processo de decisão, já de si complexo, pressupõe que os adolescentes tenham alguma maturidade, autoconhecimento e possuam informação escolar e profissional que os possa ajudar a realizar escolhas realistas e a definir o seu projeto de vida. (Szymansk & Parker 2003).

Nos adolescentes / jovens adultos com Perturbações do Espectro do Autismo este processo encontra-se comprometido. Verifica-se (entre outras particularidades) uma falta de maturidade, a existência de disfunções sociais e interesses idiossincráticos que podem conduzir a problemas emocionais graves, representando problemas adicionais que, sem o devido acompanhamento, podem interferir em todas as áreas da vida do quotidiano. (Winn & Hay, 2009).

Analisando todos estes problemas, consideramos que num processo de Orientação Escolar e Profissional de Indivíduos com PEA é necessário utilizar estratégias específicas capazes de os auxiliar a aceitar as suas limitações e a identificar mecanismos de defesa facilitadores de uma integração social e laboral com sucesso.

Pessoas com incapacidades têm necessidades de carreira únicas e deparam-se, permanentemente, com desafios para conseguir arranjar e manter o emprego.

O presente estudo pretende constituir-se como uma mais valia na orientação profissional de jovens com PEA, no que se refere à identificação de estratégias facilitadoras da sua orientação e integração profissional, com o objetivo de promover a sua qualidade de vida. Traduz-se num estudo descritivo de 3 casos com diagnóstico de Perturbação do Espectro do Autismo/ Síndrome de Asperger e idades compreendidas entre os 19 e os 24 anos.

O trabalho de investigação está dividido em duas partes, sendo a primeira parte responsável pelo enquadramento teórico onde se encontram integradas as diversas perspetivas sobre a temática do autismo e sobre a orientação profissional. Na segunda parte é apresentada a metodologia utilizada para realização do estudo, instrumentos utilizados e resultados obtidos.

Para finalizar apresentamos as conclusões com os resultados do presente estudo e referência ao encaminhamento futuro dos jovens que fizeram parte do grupo incluído no estudo.

I PARTE

1- O Conceito do Autismo: Evolução até à atualidade

Pensa-se que existem indivíduos com Perturbações do Espectro do Autismo desde o início da humanidade, no entanto, foi apenas durante o século XX que esta Perturbação adquiriu o estatuto atualmente considerado em termos médicos e psicológicos.

A palavra “autismo” foi inicialmente introduzida por Eugene Bleuler em 1911 para descrever um sintoma da esquizofrenia que se traduzia numa “fuga à realidade”. O conceito foi utilizado por este autor para designar o estado da mente de adultos esquizofrénicos que se isolam do mundo exterior. Considerando esta definição inicial, é muito possível que indivíduos e crianças com PEA tenham sido diagnosticados como pessoas com défice cognitivo ou perturbação esquizoide.(Cumine 2006; Moura 2011)

A partir de 1943, verificou-se uma grande evolução na teoria inicialmente aceite com o trabalho desenvolvido por Leo Kanner, psiquiatra americano de Boston (Kanner,1943): verificou-se um aumento dos estudos elaborados em indivíduos com PEA que permitiram a obtenção de mais informações e conhecimentos, contribuindo para a clarificação do conceito.

Leo Kanner começou por descrever o autismo como uma incapacidade inata dos indivíduos em estabelecer contatos afetivos. Considerava que esta incapacidade tinha uma base biológica, correspondendo a um estágio que certas crianças atravessam, durante o seu desenvolvimento, em que estão demasiado voltadas para si mesmas, não se interessando pelos outros nem pelo meio envolvente.

Ao longo dos tempos, através dos estudos que foi realizando, Kanner foi alterando as características inicialmente referidas, procedendo a definições mais corretas em função das observações que realizava nos seus pacientes.

Um ano após a publicação do artigo de Leo Kanner (Kanner 1943), Hans Asperger, médico austríaco, fez uma descrição semelhante de uma perturbação, utilizando o mesmo termo de Kanner, que tinha sido utilizado pela primeira vez pelo psiquiatra Bleuber em 1911: Autismo. (Asperger, 1944)

Tanto Leo Kanner como Hans Asperger , utilizaram a mesma palavra para descrever o conjunto de sintomas que observavam nos seus clientes.

Descreveram, utilizando o mesmo nome, pessoas que embora tivessem traços semelhantes eram substancialmente diferentes:

- enquanto os indivíduos descritos por Hans Asperger tinham uma linguagem quase normal e um QI dentro ou acima da média,
- o quadro clínico descrito por Leo Kanner era mais grave; implicava a noção de pessoas perdidas, vagueando no seu mundo interior, com dificuldades cognitivas marcadas, capacidades linguísticas quase nulas e movimentos repetitivos estereotipados, podendo enquadrar-se, atualmente, naquilo a que chamamos “Autismo Clássico”.

Asperger e Kanner deram uma contribuição fundamental para o estudo do autismo, no entanto, os seus estudos incidiram sobre populações diferentes de indivíduos, criando duas noções, que caracterizam duas populações diferentes com diversos traços em comum.

O termo Síndrome de Asperger só começou a ser utilizado a partir dos anos 70, graças à contribuição de Lorna Wing, psiquiatra inglesa, ao traduzir o trabalho de Hans Asperger para inglês (Wing, 1981).

Segundo Lobo Antunes (2010) a noção de autismo sofreu grandes alterações de há 20 anos para cá, passando a ser considerado, atualmente, *“como uma patologia com um espectro de gravidade que, não sendo estática, se modifica com o crescimento da*

criança. É portanto possível estar-se num ponto do espectro aos 3 anos e noutra distinto, em geral menos disfuncional, tempos mais tarde” (Lobo Antunes-2010, p. 86).

2 – Teorias Explicativas

O termo “ autismo” vem da palavra grega “autos” que significa “próprio”. Ao longo dos tempos, tem sido utilizado como sinónimo do isolamento dos indivíduos e tendência para viverem no seu próprio mundo (Bosa & Callas 2000).

Têm existido diversas teorias com o objetivo de explicar o Autismo; todas elas, contribuíram grandemente para ajudar a clarificar o problema, embora apresentem grandes limitações.

Uma das primeiras teorias surgiu nos anos 50/60; atribuída a “causa” à indiferença materna, caracterizada pelo psicólogo Bruno Bettelheim como “mãe-frigorífico”. Esta teoria foi rejeitada nos anos 70.

Para além desta Teoria, na perspectiva de Ballone (2002), Bosa e Callias (2000), é de salientar as Teorias Psicogénéticas, as Teorias Biológicas, as Teorias Psicológicas, as Teoria Afetiva e a Teoria Cognitivas. Borges (2000) e Lippi (2005) consideram que as teorias mais recentes, que fornecem um maior esclarecimento são a Teoria Afetiva, a Teoria Cognitiva e as Teorias Psicológicas.

2.1 Teorias afetivas

A tese de Kanner de que as crianças com autismo sofreriam de uma incapacidade inata de se relacionarem emocionalmente com outras pessoas, foi retomada por Hobson em 1993. A teoria afetiva sugere que o autismo resulta de uma disfunção primária do sistema afetivo, isto é, uma incapacidade inata básica para interagir emocionalmente com os outros o que impede o reconhecimento de estados

mentais e implica grandes dificuldades na abstração e simbolização (Borges 2000, Bosa & Callias, 2000 e Lippi, 2005).

Dentro desta teoria foram estudadas várias hipóteses e, de acordo com Bosa e Callias (2000), todas elas apresentam uma característica comum: os deficits sociais no autismo resultam da dificuldade de controlar a informação sensorial e a experiência perceptiva. Desta forma, o retraimento autista é explicado como um estado de excitação crónico (Hunt e Hutt, 1968), ou por flutuações nesses estados (Ornitz e Ritvo, 1976) que leva os autistas a evitar o contacto ocular e a reagir negativamente a situações de interação social, como mecanismos de defesa para controlar o excesso de estimulação (Lippi, 2005).

2.2 -Teorias cognitivas

Ritvo, em 1976, tornou-se um dos autores pioneiros ao considerar a síndrome autística como uma desordem do desenvolvimento causada por uma patologia do sistema nervoso central, ao mesmo tempo que salienta, a importância dos deficits cognitivos no autismo (Borges 2000, Marques 1998; Pereira 1996; Valentim, 1999).

Marques (1998) reforça esta ideia referindo que esta classificação etiológica vai, certamente, ter um grande impacto no aconselhamento genético, assim como no desenvolvimento de uma intervenção farmacológica eficaz.

2.3–Teorias Psicológicas

Embora o autismo seja definido em termos comportamentais, nos últimos 30 anos têm-se dado mais importância às características cognitivas, que acabaram por se sobrepôr aos sintomas afetivos e comportamentais (Wing, 1997).

Na perspectiva de Hermelin e O'Conner os autistas armazenam as informações verbais de forma neutra, sem as analisar, atribuir significado ou reestruturar; os seus estudos permitiram evidenciar uma das deficiências mais importantes e específicas do autismo: a incapacidade de avaliar a ordem e a estrutura e de reutilizar a informação (Pereira 1996).

Nos anos 80, no âmbito das Teorias Psicológicas, surge a Teoria da Mente, de Uta Frith, Alan Leslie e Baron Cohen (Bosa & Callias, 2000; Baron-Cohen, 1990; Marques, 1998; Lippi, 2005), segundo a qual a tríade de incapacidades comportamentais (comunicação, interação social e imaginação) presentes no autismo resultava de uma incapacidade da mente humana “em ler a mente dos outros” e consequentemente em atribuir estados mentais a outras pessoas e predizer o seu comportamento (Bosa & Callias 2000).

Posteriormente surgiram teorias complementares que suportam a implicação de outros défices, nomeadamente:

- a Teoria da Coerência Central (Frith, 1985) que considera que o défice a nível da coerência central justifica a atenção em túnel, os movimentos estereotipados e repetitivos, o padrão restrito de interesses, a interpretação literal do que é dito, a memorização seletiva e os interesses sensoriais;
- e, mais tarde, a Teoria das Funções Executivas (Ozonoff, Strayer, McMahon, Filloux 1991), que explica dificuldades a nível das funções executivas como: planear e sequenciar o trabalho a realizar, saber quando deve começar ou terminar uma tarefa, ser perseverante e ter a noção do tempo (quando tempo demora a executar a tarefa; quanto tempo falta para terminar o dia...). Esta teoria explica, também, as dificuldades a nível do controlo de impulsos, motivação para o trabalho, comportamentos estereotipados e rígidos, dificuldade de adaptação a novas situações e tendência para generalizar e

aplicar os conhecimentos adquiridos em situações, para as quais são, muitas vezes, desajustados.

Estas Teorias Psicológicas dão-nos pistas e ajudam a definir a forma de intervenção mais adequada, considerando as principais dificuldades dos nossos clientes. Todas estas dificuldades, que estas teorias Psicológicas tentam explicar, condicionam a aprendizagem e a integração social e laboral dos indivíduos com PEA e devem ser consideradas no seu processo de Orientação Profissional e Planeamento da Carreira.

3- Critérios de diagnóstico

O autismo é definido como uma perturbação neuro comportamental de base genética, com critérios de diagnóstico específicos.

Trata-se de uma perturbação sem cura, sendo possível, apenas, melhorar as condições de vida dos indivíduos com PEA. Quanto mais precoce for o diagnóstico melhor é o prognóstico das pessoas com este síndrome.

A precocidade do diagnóstico, no entanto, nem sempre é possível; existem muitos jovens que só foram diagnosticados no início da idade adulta, tendo andado com os Pais, de médico em médico, durante a sua infância, numa tentativa de encontrar respostas para os comportamentos estranhos e desajustados que apresentavam.

A vantagem de um diagnóstico precoce incide no facto de as pessoas com PEA poderem começar a ter um apoio adequado, o mais cedo possível; apoio este que é fundamental para facilitar a sua integração no mundo que os rodeia.

O apoio prestado e as formas de intervenção a implementar desenvolvem-se ao nível das capacidades e competências, de forma a corrigir comportamentos desadequados e a estimular a sua autonomia. O objetivo, que é o grande desafio, está em conseguir ajudar estes indivíduos a compreender e a viver no mundo que os rodeia.

Nos casos em que esta intervenção surge tardiamente, existe a possibilidade de encontrar comportamentos desajustados, de difícil correção, que, nalguns casos mais graves, podem vir a resultar em quadros psiquiátricos irreversíveis ou de difícil tratamento, como é o caso das depressões e psicoses.

Para que o diagnóstico seja preciso, a avaliação deve incluir entrevistas com os pais e pessoas próximas do indivíduo, observações diretas e utilização de determinadas escalas de avaliação.

De entre os instrumentos de diagnóstico existentes, os mais utilizados são os seguintes:

- A ADI-R – Entrevista Diagnóstica para Autismo, desenvolvida por *Le couteur et al., 1989* : uma entrevista clínica que permite avaliar clientes com suspeita de autismo;
- O ADOS (Autism Diagnostic Observation Schedule) – Um protocolo de observação padronizado para observação e avaliação dos comportamentos sociais e da comunicação da criança e do adulto com autismo. Foi desenvolvido por *Lord et al., 1989* e pode ser utilizado por pessoas com idade mental igual ou superior a 3 anos.
- M-CHAT – uma check-list utilizada em crianças com idades compreendidas entre os 18 e os 60 meses , com o objetivo de detetar perturbações do espectro do autismo.
- CARS (Childhood Autism rating scale) – Escala de avaliação para o autismo infantil, desenvolvida por *Schopler et. Al. 1980*
- GARS-2 – (Escala de Avaliação de Autismo de Gilliam) – Escala desenvolvida por Gilliam para ajudar na identificação do Autismo em indivíduos com idades compreendidas entre os 3 e os 22 anos.

Existem, no entanto, alguns sinais de alerta facilmente identificáveis que dão as pistas necessárias para encaminhar a criança para consultas especializadas (pediatra do

desenvolvimento, neuro pediatria ou pedopsiquiatria) com o objetivo de ser realizada uma avaliação global das suas características, a nível físico e psicológico.

De acordo com a ASA (Autism Society of American), as pessoas com autismo apresentam pelo menos metade das seguintes características:

1. **Dificuldade na interação social**
2. **Riso inapropriado**
3. **Pouco ou nenhum contato visual** - não olha nos olhos
4. **Aparente insensibilidade à dor** - não responde adequadamente a uma situação de dor
5. **Preferência pela solidão;**
6. **Tendência para rodar objetos;**
7. **Fixação inapropriada em determinados objetos**
8. **Hiperatividade ou extrema inatividade** - muitos têm problemas de sono ou excesso de passividade
9. **Necessidade de material de ensino adaptado.**
10. **Resistência às alterações na rotina**
11. **Não tem real medo do perigo** (consciência de situações que envolvam perigo)
12. **Adoção de posições estranhas** (ex. fixar objetos de cócoras; colocar-se de pé numa perna só)
13. **Ecolalia**
14. **Recusa colo ou festas** - bebês preferem ficar no chão que no colo
15. **Parece surdo** - não responde pelo nome
16. **Dificuldade em expressar necessidades** - sem ou limitada linguagem oral e/ou corporal (gestos)
17. **Acessos de raiva** – provocados por extrema aflição sem razão aparente
18. **Descoordenação motora**
19. **Hipersensibilidade aos estímulos**
20. **Entra num lugar desconhecido sem olhar para o adulto (pai/mãe) primeiro para ter a certeza se é um lugar seguro.**

É importante referir, no entanto, que nem todas as pessoas com autismo apresentam todos estes sintomas, embora muitos deles tenham estado presentes entre os 12 e os 24 meses. A intensidade e a gravidade de cada sintoma varia; o autismo manifesta-se de forma única em cada pessoa.

4- Prevalência do Autismo

As Perturbações do Espectro do Autismo (PEA), são consideradas como uma “Família” de perturbações do desenvolvimento inatas em que a Tríade mais afetada é a seguinte:

- comunicação, competências sociais e padrões de comportamento

Existem, no entanto, outros défices menos específicos mas também muito frequentes:

- alteração da sensibilidade e da coordenação motora

Através de estudos que têm vindo a ser feitos, sabemos que a prevalência de casos de autismo está a aumentar, atualmente considera-se a existência de 1 caso em 150, enquanto em 1999 era de 1 caso por 1000. Esta grande diferença pode ser explicada pelo facto de o conhecimento desta Síndrome ter vindo a aumentar de forma exponencial nos últimos anos; os técnicos estão mais bem informados e tem-se vindo a tornar mais fácil uma sinalização precoce e correta de casos de autismo que, há uns anos atrás, poderiam passar despercebidos ou serem alvo de outro diagnóstico.

Continua a verificar-se, no entanto, uma maior prevalência de rapazes, em relação às raparigas: 4 rapazes para 1 rapariga.

A questão que se coloca é a seguinte: Porquê? Será que é mesmo assim? Ou estamos a passar uma fase em que as raparigas estão mal diagnosticadas?

Mais uma vez a experiência e o “Know-how” vai ajudar a solucionar esta questão; sabemos que é mais fácil diagnosticar rapazes do que raparigas.

A situação é “mais notória” nos rapazes: rapazes tímidos são facilmente sinalizáveis enquanto nas raparigas esta característica é, muitas vezes considerada “um bom traço”. Para além disso as raparigas, por vezes, são verdadeiros “camaleões”, têm, geralmente, melhores competências sociais, imitam as amigas e facilmente arranjam

“alguém”, uma amiga especial (com a sua “intuição de futura mãe”) que a protege. Conseguem, desta forma passar despercebidas durante mais tempo. (Holliday-Willey, 1999).

5- Estratégias de Intervenção

Considerando o autismo como uma condição crônica, que implica importantes prejuízos em áreas do desenvolvimento, é fundamental que a intervenção a realizar seja contínua e envolva uma equipa multidisciplinar (Schwartzman, 2003).

O tipo de intervenção depende das necessidades do cliente, e, a sua eficácia, da capacidade dos profissionais trabalharem em equipa e com a família (Bosa, 2006).

Quando mais cedo for efetuado o diagnóstico e iniciada a intervenção, melhor o prognóstico.

De entre as várias formas de intervenção existentes para trabalhar com crianças com Perturbações do Espectro do Autismo podemos distinguir, a título de exemplo o “Método ABA” e o “Método Teacch”:

Applied Behaviour Analysis – (ABA)

A análise do comportamento aplicada, ou ABA (*Applied Behavior Analysis*) utiliza como metodologia a observação e análise, procurando explicar a associação entre o ambiente, o comportamento humano e a aprendizagem (Lear 2004).

Trata-se de uma estratégia de Intervenção para trabalhar o comportamento do autista ensinando-lhe novas competências; procura desenvolver comportamentos considerados como desafios para a criança e diminuir comportamentos inapropriados ou repetitivos. Concentra-se em observar, medir e avaliar as ações do individuo assumindo

que o comportamento é controlado pela mudança do ambiente e a mudança pode ser alterada com a manipulação deste ambiente.

Método TEACCH

O método TEACCH (Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children) desenvolvido nos da Universidade da Carolina do Norte, pelo Dr. Eric Schopler, é, atualmente, utilizado em várias partes do mundo. Este método utiliza diferentes estímulos visuais e auditivos com o objetivo de aperfeiçoar a linguagem, melhorar a aprendizagem e diminuir comportamentos inapropriados.

Permite a elaboração de um Programa individualizado para cada criança, através da utilização do instrumento de avaliação PEP-R (Perfil Psicoeducacional Revisto), onde são identificados os pontos fortes e os pontos fracos da criança

Qualquer um destes métodos pretende desenvolver novas competências e alterar comportamentos; necessitam, muitas vezes, de ser complementados com outras estratégias de intervenção como por exemplo a Musicoterapia, a Hipoterapia, a Expressão Dramática, a Psicomotricidade, a Hidroterapia, etc. Tudo depende das necessidades apresentadas pelo cliente.

Nalguns casos é importante, também, ter apoio farmacológico; com efeito, alguns medicamentos atuam na dopamina e na serotonina podendo ajudar a reduzir alguns sintomas como as estereotipias, isolamento social, ansiedade e comportamento agressivo ou autoagressivo.

Como complemento a todas estas formas de intervenção, alguns casos com Síndrome de Asperger são encaminhados para consultas de Psicoterapia, sendo de

salientar, no entanto, que a Psicoterapia no tratamento de crianças e adultos com síndrome de Asperger não é uma psicoterapia tradicional. (Jacobsen, 2011).

As pessoas com Síndrome de Asperger são descritos como tendo dificuldade em compreender a perspectiva do outro. Considerando esta característica, Paula Jacobsen, psicoterapeuta e autora do livro “Asperger Syndrom and Psychoterapy”, afirma que o principal desafio nestes casos, para o psicoterapeuta, consiste na compreensão da perspectiva do cliente por parte do psicoterapeuta. Não é fácil colocar de lado o que pensamos e ouvir o que as coisas significam para alguém cujos processos e referencias são muito diferentes dos nossos.

É importante focar em " quem a pessoa é" em vez de pensar nos seus deficits.

Para além disso, existem diferenças importantes no trabalho direto, assim como no trabalho colateral feito com os elementos das famílias: a criança/jovem/adulto com SA tem, quase sempre, um elemento da família que “facilita” o seu contato com o mundo exterior servindo de “tradutor” e de suporte. É fundamental que este elemento da família participe no processo psicoterapêutico.(Baron Cohen, 2010)

Em crianças e adolescentes com SA é, muitas vezes, necessário um trabalho efetuado em colaboração com as escolas e outros profissionais. A terapia e a colaboração de familiares e técnicos são muito específicas, dependendo das dificuldades, capacidades, forças e necessidades apresentados pelos clientes (Jacobsen 2011).

6- O Síndrome de Asperger

De acordo com a definição de Lobo Antunes (2010) , o Espectro do Autismo situa –se num continuum, o que significa que temos situações desde a forma de Autismo mais grave, referido no ponto anterior, até ao Síndrome de Asperger (SA), mais próximo do que é considerado “a normalidade”.

As pessoas com SA têm um QI normal ou acima do normal e, geralmente, não têm dificuldades a nível da linguagem; possuem, no entanto, uma perceção peculiar da realidade : têm muita dificuldade em entender o mundo em que vivemos.

As características mais comuns e importantes do SA podem ser divididas nas seguintes categorias:

- dificuldades sociais;
- interesses específicos e intensos;
- linguagem peculiar;
- inflexibilidade.

Estas características impedem que as pessoas com SA consigam interpretar as informações sobre os estados emocionais de outras pessoas através da interpretação da expressão facial, linguagem corporal, humor e ironia o que muitas vezes é chamado “cegueira emocional”. Têm, também dificuldade em expressar o seu próprio estado emocional.

Por vezes, apesar de bem intencionadas, fazem observações e comentários que podem parecer ofensivos, o que acontece por não serem capazes de identificar o que é socialmente aceite.

Estas suas dificuldades prejudicam o relacionamento com os pares e a sua integração social, conduzindo, com frequência, a estados depressivos. Por este motivo, e tal como nos casos de Autismo Clássico é fundamental a realização de um diagnóstico o mais precocemente possível, para que possam ter o necessário acompanhamento.

No sentido de ajudar a sinalizar possíveis casos de crianças com SA, a APSA (Associação Portuguesa do Síndrome de Asperger) identificou os seguintes sinais de alerta:

- Atraso significativo na linguagem;
- Linguagem ou comunicação, verbal ou não verbal, pobres;
- Linguagem pedante, características peculiares no ritmo e entoação, prosódia e ecolalias;
- Interpretação literal dos enunciados;

- Dificuldade no pensamento abstrato e dos conceitos;
- Dificuldade no relacionamento social, designadamente na interação com os seus pares;
- Dificuldades nas regras sociais;
- Dificuldade em entender e expressar emoções;
- Comportamentos social e emocional desajustados;
- Jogo simbólico e atividade imaginativa pobres ou inexistentes;
- Número limitado de interesses;
- Obsessão por determinados temas;
- Comportamentos repetitivos ou rotineiros;
- Dificuldade na adaptação a alterações repentinas das rotinas;
- Resistência à mudança;
- Atitudes consideradas bizarras e excêntricas;
- Atraso no desenvolvimento motor ou falta de coordenação motora;
- Dificuldade na motricidade fina;
- Hipersensibilidade sensorial a ruídos, cheiros, sabores, texturas, luzes, etc.;
- Baixo nível de tolerância à frustração.

Estes são os sinais de alerta que ajudam a encaminhar as crianças para consultas da especialidade e que servem de ponto de partida para um diagnóstico final que continua a assentar em critérios clínicos utilizando, entre outros, o trabalho de Tony Attwood, Gillberg, Szatmari, o CID 10 e o DSM-IV , substituído a 18 de Maio de 2013 pelo DSM-V. (uma das alterações desta nova classificação incide exatamente na definição do Síndrome de Asperger, que passa a ter um diagnóstico separado, integrado nas perturbações do espectro do autismo).

7 - Condicionantes da aprendizagem em indivíduos com PEA/SA

Independentemente da idade ou sexo, sabemos que, qualquer indivíduo diagnosticado com PEA tem o seu Funcionamento Cognitivo comprometido, de alguma forma. Este comprometimento difere, de caso para caso, quer em termos das áreas afetadas, quer no que se refere à gravidade do comprometimento. Existem casos de indivíduos com PEA que, apesar do seu comprometimento em termos cognitivos têm

um bom prognóstico, revelando capacidade para se integrarem de forma satisfatória no mundo que os rodeia.

Contrariamente ao que , à partida, se poderá pensar, muitas vezes não são os indivíduos com mais capacidades em termos cognitivos (com um QI mais elevado) que conseguem uma integração mais satisfatória.

Com efeito, podemos distinguir 3 grandes grupos de indivíduos com PEA (Attwood 2012):

- o grupo do Autismo Clássico, com défice cognitivo acentuado, isolados do mundo, dependentes, que apenas conseguem seguir rotinas muito simples, necessárias à sua sobrevivência;
- o grupo de Autistas de Alto Funcionamento, cujo diagnóstico é feito muito precocemente por revelarem, na 1ª infância, características de tal forma acentuadas que não deixam lugar a dúvidas, quanto ao diagnóstico de PEA.

São indivíduos com capacidades mas que, à partida, parecem ser extremamente limitados; os familiares e as pessoas que os rodeiam têm, de uma forma geral, fracas expectativas relativamente ao seu desenvolvimento futuro. No entanto, com apoio e terapias adequadas acabam por adquirir competências, impensáveis no início, excedendo todas as expectativas previstas. Com a sua evolução sentem-se incentivados pelos familiares e amigos, sentem que agradam e que estão a contribuir para a felicidade dos que os rodeiam. Este facto é extremamente importante para a sua autoestima e autoconfiança acabando por transformá-los em indivíduos bem adaptados e satisfeitos com a sua vida (apesar das suas “particularidades” que continuam sempre presentes e , com frequência a necessitar de algum apoio);

- o grupo de indivíduos com Síndrome de Asperger tem, geralmente, uma capacidade cognitiva acima da média o que muitas vezes, dificulta o seu diagnóstico precoce; em

crianças parecem ter capacidades acima da média em determinadas áreas, o que acaba por criar grandes expectativas nos familiares mais próximos que imaginam que o seu filho terá, certamente, um futuro brilhante. Quando começam a surgir as primeiras dificuldades e mais tarde, o diagnóstico, a desilusão é grande para todos. Os indivíduos com SA sentem –se grandemente afetados e apesar de receberem apoio, incentivos, treinarem competências, terminam, por vezes, em graves quadros depressivos.

As Teorias Psicológicas referidas no ponto 2, dão-nos pistas que podem ajudar a identificar as principais dificuldades dos clientes com que vamos trabalhar e formas de intervenção mais adequadas.

Iremos, em seguida, apresentar alguns condicionantes da aprendizagem nos indivíduos com PEA, como forma de ilustrar algumas situações que á partida poderão parecer caricatas, mas onde faz todo o sentido intervir, uma vez que uma intervenção adequada pode fazer toda a diferença entre uma integração (social e laboral) com sucesso ou desastrosa.

Assim, entre os vários condicionantes da aprendizagem, referidos e exemplificados por vários autores (Frith, 1985, Leslie, Ozonoff, Strayer, McMahon, Filloux 1991; Leslie, Baron Cohen, Marques 1998), podemos considerar como mais comuns: a tendência para criar rotinas, tendência para fazer generalizações, dificuldade em fazer transferências, tipo de linguagem utilizada, as dificuldades na abstração e na compreensão de conceitos simbólicos, a dificuldade a nível da interação social, problemas de motivação e atenção, dificuldades a nível do processamento sensorial com híper ou hipo sensibilidade a estímulos, ausência de empatia e cumplicidade (consultar Tabela 1, com exemplos de situações que podem ocorrer).

A natureza e gravidade destes sintomas varia muito, tornando cada pessoa com Perturbação do Espectro do Autismo *única e especial*

Num processo de Orientação Profissional de Clientes com PEA é fundamental: considerar todos estes condicionantes da aprendizagem e identificar, para cada cliente, quais os que interferem com o seu funcionamento cognitivo.

8 . A Orientação Profissional em indivíduos com incapacidades

Um dos valores mais defendidos na nossa sociedade é o da igualdade de oportunidades no que se refere ao trabalho, tal como descreve o Artigo 71 da Constituição Portuguesa:

“Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os que se encontrem incapacitados. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo direitos e deveres dos pais ou tutores. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.”

No entanto, para os indivíduos com incapacidades esta intenção é mais um sonho do que uma realidade. Embora a conjuntura económica em que vivemos atualmente agrave a situação (Pontes, 2009), pessoas com incapacidade têm tido, desde sempre, muita dificuldade em arranjar emprego. (Andrew, 2000; Gervev, Ni, Tillman, Dickel & Kneubuehl, 2009)

A sua dificuldade de integração no mercado do trabalho tem repercussões negativas, prejudicando o seu processo de autonomia e independência, o seu desenvolvimento e satisfação pessoal e interferindo, também, na sua qualidade de vida.

Esta situação é prejudicial, também, para a sociedade em geral uma vez que os custos humanos e financeiros relativamente a esta questão são elevados e têm tendência para continuar a aumentar.

Um processo de orientação profissional eficaz poderá ajudar a minorar este problema, contribuindo para a colocação de alguns destes indivíduos com incapacidade em locais de trabalho adaptados ao seu perfil.

Este processo de orientação é extremamente complexo uma vez que envolve a interação entre os aspetos físicos, educacionais, académicos, psicossociais e culturais do indivíduo, por um lado, e as dimensões físicas, sociais, e culturais do meio do trabalho, por outro.

A existência de uma incapacidade complica a interação entre todos estes componentes sendo necessário, por vezes, proceder a determinados ajustamentos.

É o que acontece, por exemplo, quando a incapacidade de um indivíduo resulta de uma limitação funcional que o impede de realizar determinadas tarefas ou restringe a sua capacidade de estar exposto a determinadas condições de trabalho.

Existem, no entanto, outro tipo de limitações que podem implicar a existência de discriminações ou estereótipos negativos, capazes de condicionar o desenvolvimento da carreira dos indivíduos com alguma incapacidade.

Alguns destes estereótipos têm a ver com a atitude dos empregadores que consideram que o facto de contratarem pessoas com incapacidade envolve custos acrescidos e poderá provocar problemas a nível da comunicação, baixa produtividade e dificuldade de aceitação por parte dos restantes colaboradores (Blessing&Jamieson, 1999).

É fundamental desmistificar esta ideia; é necessário: (Saab, 2008)

1 - Sensibilizar empregadores e empregados para a problemática e características específicas do candidato à função, portador de algum tipo de deficiência, definindo a situação;

- 2 – Explorar alternativas para colocação do cliente;
- 3 – Avaliar a situação: verificar quais são as limitações do cliente: :Propor soluções práticas, viáveis e funcionais para os problemas/dificuldades / obstáculos, por ele apresentados;
- 4 – Redefinir a situação:
- 5 – Verificar se é necessário fazer algumas adaptações ao local de trabalho e, em caso afirmativo, quais são essas adaptações e até que ponto é possível realizá-las.

Pessoas com incapacidades tem necessidades de carreira únicas, deparando-se, permanentemente, com desafios para conseguir manter o emprego.

As intervenções dos técnicos não devem ser realizadas, apenas, a nível pessoal; devem considerar, também, o meio ambiente e a sua influência no desenvolvimento da carreira e oportunidades de emprego.

Numa tentativa de minorar o problema e criar condições que permitam a integração laboral das pessoas com incapacidades, existem programas de treino vocacionais e académicos que podem fortalecer as capacidades físicas, cognitivas e psicológicas do indivíduo, auxiliando-o a desenvolver as competências necessárias para desempenhar de forma satisfatória determinada função, é o caso do aconselhamento familiar, intervenções a nível da educação especial, adaptações nos locais de trabalho, programas de desenvolvimento de competências pessoais, sociais e laborais, etc.

Um exemplo destes programas é o “Modelo Ecológico de Comportamento Vocacional”. Este modelo é constituído por 5 constructos e seis processos. O Desenvolvimento da Carreira está organizado em volta de 5 grupos que se encontram interrelacionados: indivíduo, contexto onde se encontra, fator mediação, meio ambiente e resultados. O modelo tem, também, seis processos que interferem com a interação entre os constructos: desenvolvimento, tomada de decisão, socialização, localização, congruência, oportunidade e mercado de trabalho. É dada uma atenção especial à influência da incapacidade e a qualquer limitação do cliente que possa interferir na interação entre os conceitos e os processos. Em função da avaliação realizada é possível constatar, por exemplo, que o cliente pode necessitar de um treino adicional de

competências no trabalho, de um treino de competências sociais, ou de adaptações ao posto de trabalho e/ou ajudas técnicas, com o objetivo de facilitar a sua integração no local de trabalho (Szymanski et al., 2003).

O planeamento da carreira para pessoas com incapacidades exige uma avaliação da sua situação particular, no sentido de analisar até que ponto afeta a sua capacidade para realizar determinadas tarefas. Esta análise envolve a comparação entre as capacidades funcionais da pessoa em questão e a descrição das exigências do posto de trabalho, o que é fundamental para a identificação dos objetivos vocacionais e escolha dos trabalhos mais adaptados.

As limitações funcionais foram, segundo (Brodwin, Parker & DeLaGarza, 2003) classificadas em 19 categorias:

- 1- Dificuldade em interpretar informação (escrita ou verbal)
- 2- Limitações a nível visual ou cegueira total
- 3- Limitações na audição ou surdez total (ou hipersensibilidade aos sons)
- 4- Suscetibilidade a desmaios ou doenças (epilepsia, paralisia cerebral, vertigens, dores de cabeça graves
- 5- Falta de coordenação
- 6- Fraca resistência
- 7- Limitações nos movimentos da cabeça
- 8- Dificuldade em levantar e transportar
- 9- Dificuldades a nível da coordenação motora fina
- 10- Incapacidade para utilizar a extremidades dos membros superiores
- 11- Dificuldade em sentar
- 12- Dificuldade em utilizar as extremidades de membros inferiores (dificuldade em andar, subir escadas...)
- 13- Fraco equilíbrio
- 14- Limitações cognitivas
- 15- Limitações emocionais
- 16- Limitações por ter ficado desfigurado
- 17- Abuso de substâncias
- 18- Limitações provocadas por dores
- 19 - Limitações sensitivas

Para tomar uma decisão vocacional acertada as pessoas devem estar conscientes das suas limitações funcionais.

A informação sobre a descrição do posto de trabalho deve incluir dados sobre as principais tarefas a desenvolver pelo trabalhador, equipamento e instrumentos a utilizar e técnicas de apoio existentes. Deve descrever, também, o desenvolvimento educacional necessário, treino exigido, aptidões, interesses e competências no trabalho. (Hershenson, 1996).

9. .A Orientação Profissional em indivíduos com Perturbações do Espectro do Autismo e Síndrome de Asperger

Os casos específicos de indivíduos com Perturbações do Espectro do Autismo e Síndrome de Asperger enquadram-se perfeitamente em tudo o que foi referido no ponto anterior. Todas as estratégias utilizadas a nível da Orientação Profissional e Planeamento da Carreira para os indivíduos com incapacidades podem, e devem, ser utilizados para os indivíduos com PEA.

Tal como com os indivíduos com incapacidades, os indivíduos com PEA têm, também, as suas próprias limitações, sendo confrontados com grandes dificuldades e obstáculos na procura e manutenção de um posto de trabalho. Também eles têm de enfrentar, com alguma frequência, uma discriminação e estereótipos por parte dos empregadores e colegas de trabalho que prejudicam ou impedem o seu desenvolvimento de carreira.

Os exemplos das formas de intervenção apresentados no ponto anterior são úteis na orientação profissional de pessoas com perturbações do espectro do autismo, mas não são suficientes.

Com efeito, e apesar de termos de considerar todos os constrangimentos já referidos para os indivíduos com incapacidade, os indivíduos com PEA têm determinadas particularidades, relacionadas com o seu autismo, determinantes na forma como realizam as suas aprendizagens e que a maior parte das vezes são inibidoras da sua integração social e laboral.

Com o objetivo de obter informações o mais precisas possíveis, relativamente a todos estas aspetos (informações estas que constituem pistas fundamentais para que o conselheiro consiga dar o apoio necessário e adequado aos seus clientes) foi desenvolvido, o método KIRA, resultado de uma parceria estabelecida entre o Centro de Autismo Dr.Leo Kannerhuis (em Doorwerth na Holanda), RMPI (Barendrecht), Rijngest Groep, Centrum Autism (Leiden), De Grote Rivieren, De Steiger (Dordrecht), Centrale RINO-groep (Utrecht).

Este método tem como objetivo final a elaboração de um “Perfil de Competência dos Clientes”, de fácil leitura e compreensão (consultar anexo 10 “Método KIRA” e anexo 6 “Perfil de Competências dos Clientes”) e consiste na apresentação de uma série de recomendações que devem ser utilizadas pelo *jobcoach*, para que consiga ajudar o cliente de uma forma adequada e adaptada às suas necessidades, ajudando-o a arranjar um emprego / ocupação tendo em consideração os seus interesses, competências e limitações.

De acordo com as diretrizes do método KIRA, todas as recomendações devem ser colocadas numa matriz que se encontra dividida em 4 fases:

- 1ª FASE - Fase Inicial (intake)
- 2ª FASE - Avaliação (assessment)
- 3ª FASE - Apoio (support)
- 4ª FASE - Acompanhamento (" coaching")

As duas primeiras fases exploram as competências do cliente , o seu “network pessoal” definindo as áreas em que o cliente necessita de mais apoio, com o objetivo de

o ajudar a encontrar as tarefas que poderá realizar com mais facilidade e o local de trabalho mais adaptado.

A terceira e quarta fases não envolvem apenas o *jobcoach* e o cliente, mas também os pais, companheiros / as e todas as pessoas que coabitam no meio envolvente onde o cliente se desloca.

Como já foi referido, as pessoas com autismo, tal como os indivíduos com incapacidade, têm direito a ter oportunidades de emprego específicas, adaptadas as suas capacidades. No entanto, a integração laboral é, ainda, uma área muito problemática; existem alguns apoios do Instituto de Emprego para facilitar a integração (consultar anexo 11) no entanto, existe pouco apoio pós-colocação; apoio este que é fundamental se considerarmos as grandes dificuldades de manutenção de um emprego das pessoas com PEA.

De facto, para uma integração com sucesso necessitam de um Tutor no local de trabalho (alguém de quem gostem e com quem se sintam à vontade para esclarecer dúvidas) e de um *jobcoach* que acompanhe o cliente periodicamente, servindo de mediador sempre que necessário e que esteja disponível para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Considerando alguma experiência adquirida e o relato de algumas experiências de trabalho é possível concluir que com a implementação de algumas adaptações físicas aos locais de trabalho (caso sejam necessárias), o apoio de um técnico como mediador, explicações precisas e claras alguns indivíduos com PEA podem conseguir uma integração com sucesso no mercado de trabalho, vindo a constituir uma mais valia para a sociedade.

O método KIRA procura, também, ajudar pessoas com PEA a encontrar um local de trabalho adaptado; através das suas recomendações pretende contribuir para que o

cliente desenvolva as suas competências, de forma a apresentar um desempenho satisfatório, futuramente, no seu emprego.

Este método baseia-se no princípio de que qualquer cliente que pretenda participar num processo de orientação profissional tem, sempre, determinados antecedentes que é importante identificar. Por exemplo, enquanto alguns clientes que procuram emprego, estão prestes a terminar a escola, aceitam o seu autismo e estão perfeitamente conscientes das suas limitações; outros podem ter sido confrontados recentemente com o diagnóstico de autismo, não estando, conscientes das suas limitações nem preparados para procurar um emprego; e poderá haver outros, ainda, que passaram por experiências de trabalho negativas.

O tipo de apoio de que estes clientes necessitam é completamente diferente:

- enquanto no 1º caso os clientes estão preparados para iniciar um processo de orientação profissional; no 2º caso necessitam, primeiro, de ser trabalhados no sentido de adquirir a “consciência do autismo” e conhecer as suas limitações, sendo necessário, no 3º caso, compreender, primeiro, o que correu mal com as experiências anteriores para não cometer os mesmos erros.

Num processo de Orientação Profissional de Clientes com PEA é fundamental:

(Attwood 2007)

- Considerar todos estes condicionantes da aprendizagem;
- Conhecer o Perfil de Funcionamento dos clientes;
- Identificar e utilizar os seus interesses especiais procurando transformá-los numa mais valia;
- Trabalhar as expectativas dos clientes e as expectativas parentais;
- Identificar e trabalhar as co morbilidades;
- Colocar o ênfase nas forças, embora seja fundamental não minimizar os desafios que estes clientes e os seus Pais enfrentam.

É importante, também, conhecer as estratégias de resolução que utilizam:

- Têm tendência para aprender de cor e adotar as respostas aprendidas?
- Têm um comportamento rígido, inflexível e persistente (não beneficiam do tipo de aprendizagem tentativa – erro)?

- Recordam pormenores insignificantes mas têm dificuldade em recordar o que aconteceu em determinada situação?

Só conhecendo a forma de funcionamento dos clientes é possível escolher e utilizar as estratégias de intervenção mais adequadas a cada caso e identificar o que será mais importante explicar a cada cliente, como por exemplo:

- É importante analisar as tarefas a realizar?
- É importante auxiliar a identificar o objetivo principal?
- É importante hierarquizar os objetivos específicos a atingir?
- É importante contextualizar os novos conhecimentos?
- É importante prolongar o tempo para execução das tarefas?
- É importante aceitar as suas necessidades da rotina?
- É importante apresentar a informação em várias etapas, curtas, com revisões frequentes e suporte visual?
- É importante tornar as atividades mais previsíveis para evitar a angústia?
- É importante preparar e acompanhar os momentos de transição?
- É importante elaborar um horário estruturado?
- É importante evitar a ambiguidade?
- É importante elaborar um plano de trabalho e fornecer pistas visuais?
- É importante treinar as competências sociais?

No final de um processo de orientação profissional, uma vez escolhido o local de trabalho para onde vai o nosso cliente, devemos transmitir ao futuro responsável pelo cliente todas as informações pertinentes de que dispomos relativamente ao seu perfil de competências e reforçar a ideia de que é muito importante não confundir aspetos como:

- Ausência de Empatia	Com	- Desmotivação
- Dificuldade em decifrar o mundo exterior		- Desinteresse
- Dificuldade na sequenciação, planeamento e organização		- Falta de Empenho
- Dificuldade na abstração e na linguagem.		- Preguiça
- Interação social difícil		- Falta de Educação

Tabela 2. Características de clientes com PEA/"Defeitos"

De facto, os exemplos referidos na coluna do lado esquerdo da Tabela 2, são facilmente confundidos como sendo "defeitos" do trabalhador, dando-lhe uma imagem

negativa perante o empregador e colegas, imagem esta que, uma vez instituída, dificilmente será apagada.

A importância de transmitir ao empregador todas as informações pertinentes sobre o cliente a integrar surge como tentativa de evitar mal entendidos como os do exemplo acima referido.

II PARTE

1. Questão da Investigação

O problema das PEA tem vindo a ser cada vez mais estudado nos últimos anos, considerando o número crescente de casos diagnosticados.

O aconselhamento educacional constitui uma mais valia para o período de formação e/ou estágio em locais de trabalho destes jovens.. A escolha da função mais adequada, assim como a sua integração, são difíceis , não só por causa das dificuldades inerentes ao síndrome (que muitas vezes provocam frustração e incapacidade para lidar com os problemas que surgem no dia a dia) mas também, pelas expetativas que os próprios clientes, pais e empregadores criam ,relativamente ao cliente, e que não são realistas.

O processo de decisão, já de si complexo, pressupõe que os adolescentes tenham alguma maturidade, autoconhecimento e possuam informação escolar e profissional que os possa ajudar a realizar escolhas realistas e a definir o seu projeto de vida.

Nos adolescentes / jovens adultos com Perturbações do Espectro do Autismo considerando as suas particularidades, todo este processo se encontra muito comprometido (APSA, 2013)

Verifica-se (entre outros aspetos) uma falta de maturidade, a existência de disfunções sociais e interesses idiossincráticos que podem conduzir a problemas

emocionais graves. Estas dificuldades / incapacidades representam problemas adicionais que, sem o devido acompanhamento, podem interferir em todas as áreas da vida do quotidiano dos clientes e persistir durante toda a sua vida adulta. (Farrugia & Hudson, 2006).

Deste problema decorre a seguinte questão:

Qual a melhor estratégia a utilizar para ajudar os clientes com estas características?

Considerando todas as suas dificuldades, num processo de Orientação Profissional de indivíduos com PEA não é suficiente identificar interesses e aptidões e obter informações detalhadas sobre o mundo do trabalho que possibilitem a elaboração de um Plano de carreira e escolhas adequados; é necessário utilizar estratégias diferentes porque as características das pessoas com PEA criam grandes entraves ao desenvolvimento deste processo. Desta forma, é necessário conhecer muito bem as particularidades de cada cliente, dar-lhe o apoio necessário e ajudá-lo a utilizar as ferramentas adequadas para que consiga aceitar e viver com as limitações que o síndrome lhe impõe. Só com o conhecimento e aceitação dessas limitações poderá planear a sua carreira e desenvolver um projeto de vida realista. (Attwood,2012; APSA 2013).

A Identificação do Perfil de Competências em Contexto de Trabalho (de Helga Rowe), o Conhecimento dos Condicionantes de Aprendizagem e a identificação do Perfil de Competências dos Clientes (Método KIRA), são fundamentais para melhorar o autoconhecimento dos clientes; por outro lado, uma análise aprofundada das expectativas dos clientes e encarregados de educação e a oportunidade de realização de experiências em local de trabalho, surge como um conjunto de estratégias facilitadoras que devem ser utilizadas no processo de Orientação Profissional de clientes com PEA.

Assim e com base na experiência profissional, pretende-se com esta abordagem, identificar as principais dificuldades de cada um dos elementos do grupo alvo e desenvolver um trabalho individualizado que vá ao seu encontro, auxiliando-os a definir o seu projeto de vida e a iniciar um planeamento da carreira.

Considerando esta situação pretende-se dar resposta às seguintes questões:

- Que as estratégias de integração profissional podem ser eficazes na orientação dos jovens com PEA?
- Até que ponto as estratégias de intervenção do método KIRA são eficazes na orientação profissional de jovens com PEA.

2- Objetivo da Investigação

Esta investigação tem como objetivo verificar os efeitos da aplicação do método KIRA que assenta no princípio de que é fundamental o conhecimento aprofundado do perfil de competências do cliente.

Neste estudo pretende-se verificar a seguinte hipótese de trabalho:

“ O conhecimento de um correto perfil de competências e a existência de expectativas realistas por parte dos clientes e encarregados de educação são elementos facilitadores para uma orientação profissional eficaz, em clientes com Perturbações do Espectro do Autismo / Síndrome de Asperger”.

Para obter as informações detalhadas e imprescindíveis capazes de permitir definir o Perfil de Competências dos Clientes considero fundamental trabalhar o autoconhecimento dos clientes, identificar as suas expectativas e solicitar a colaboração dos Encarregados de Educação para completar/cruzar a informação no que se refere a essas expectativas e á capacidade de resistência à frustração dos clientes. Considero fundamental, também, conhecer as expectativas parentais e, se necessário, trabalhar

essas expectativas, assim como as dos clientes, para que se tornem expectativas realistas.

Com base em todas as informações obtidas pretende-se ainda desenvolver uma Proposta de Intervenção (Anexo 12) estruturado com o objetivo de facilitar a orientação/ integração profissional destes clientes.

3- Metodologia utilizada

Para verificar a hipótese de trabalho acima referida, a investigação passou pelas seguintes fases:

- 1 - Identificação dos elementos do grupo-alvo e obtenção do seu consentimento para participação no Projeto (ver Anexos 1A e 2A);
- 2 - Utilização do ".Questionário sobre as atitudes parentais face à inclusão" (Bahia, Martins, Meira & Azinheiro, 2009) (consultar anexo 3), do "Questionário das Expectativas dos clientes face ao futuro" (consultar anexo 4) e do "Questionário de Auto-Avaliação- Autoeficácia" (Nogueira - 2005) (consultar anexo 5) com o objetivo de analisar as expetativas e auto conhecimento dos Clientes e Encarregados Educação;
- 3 - Análise do Perfil de Competências dos clientes através do "Client Competency Profile (CCP)", desenvolvido durante o Projecto Kira (consultar anexo 6) que informa sobre a identidade do cliente, principais dificuldades e necessidades.
- 4 - Análise do Perfil de Competências profissionais através do teste "Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho" de Helga Rowe; (consultar anexo 7A);

Todas as fases acima referidas foram realizadas durante as reuniões mensais que manteve com os clientes e encarregados de educação.

3.1 Reuniões Mensais com os clientes e Encarregados de Educação

Estas reuniões tiveram como objetivo o acompanhamento mensal dos clientes (consultar Tabela 3- Cronograma das Reuniões) para análise dos resultados obtidos através dos instrumentos utilizados, nomeadamente:

- análise das expectativas dos clientes e encarregados de educação;
- análise do Perfil de Competências do Cliente;

- análise do Perfil de competências em Contexto de Trabalho;
- análise dos resultados obtidos no Questionário de Autoavaliação.- Autoeficácia,

Desta forma, as reuniões foram realizadas tendo por base, a seguinte informação:

- as expetativas iniciais dos clientes e encarregados de educação;
- as alterações que surgiram relativamente a essas expetativas (não esquecendo que um dos objetivos era tornar as expetativas mais realistas);
- o perfil de competências do cliente e o seu autoconhecimento;
- os progressos dos clientes;
- problemas/ obstáculos que foram surgindo;
- a identificação de estratégias para solucionar esses problemas/ obstáculos (reação à frustração e estratégias mais adequadas).

Durante estas reuniões esteve sempre presente a importância da consciência do autismo, tanto para os clientes como para os encarregados de educação.

No final do estudo foi utilizado, novamente, o questionário das expetativas (consultar anexo 4) para podermos estabelecer comparação entre as expetativas iniciais e finais, no sentido de verificar se o trabalho desenvolvido contribuiu, de facto para se tornarem mais realistas.

Utilizando esta metodologia foi possível identificar as principais necessidades dos clientes, assim como as áreas de intervenção prioritárias.

No final de cada reunião foram definidos objetivos a atingir, sendo o seguimento desses objetivos realizado na reunião seguinte.

Cada uma dessas reuniões ficou registada em impresso próprio (consultar anexo 8 e anexo 9).

Para facilitar a leitura e dar uma visão dos progressos realizados durante o estudo foi elaborada uma tabela, com o resumo dos resultados dessas reuniões, para cada cliente. Nessas tabelas está incluída, também, a Análise de Expetativas, inicial e final, (anexo 4) e os resultados obtidos no “Questionário de Autoavaliação-Autoeficácia” (anexo 5).

As três tabelas, referentes a cada um dos clientes, encontram-se em anexo:

- Tabela 4 – Resultados Reuniões Mensais AC;
- Tabela 8 – Resultados Reuniões Mensais IR;
- Tabela 12 – Resultados Reuniões Mensais NF

3.2 Instrumentos de suporte utilizados:

Como já foi referido, durante as reuniões mensais foram preenchidos os questionários referenciados no ponto 3.1., com o objetivo de completar as informações que fui obtendo durante esses encontros, relativamente a cada um dos clientes.

Considerando a diversidade de características das PEA e do Síndrome de Asperger e a diferença de intensidade com que essas características podem surgir, tornando cada caso num *caso único e especial*, a informação obtida a partir dos Perfis de competências dos clientes (Geral e em Contexto de Trabalho), revelou-se fundamental para conhecer aprofundadamente a forma de funcionamento, interesses, competências e expectativas dos clientes, de forma a poderem receber o apoio mais adequado, adaptado às suas reais necessidades.

As informações dadas pelos encarregados de educação e a possibilidade de estabelecer o diálogo entre filhos e pais revelou-se, também, como um elemento facilitador uma vez que foi possível debater questões e esclarecer dúvidas, a que, de outra forma, não seria dada a importância devida.

Desta forma:

-O “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão” (Bahia, Martins, Meira & Azinheiro, 2009 (anexo 3); e o “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro” (anexo 4); foram utilizados com o objetivo de obter informações relativamente às expectativas dos clientes e encarregados de educação quanto ao futuro.

Estas expectativas foram analisadas durante as reuniões mensais tendo como objetivo principal, transformá-las em expectativas o mais realistas possível.

- O “Questionário de Autoavaliação-Autoeficácia” (Nogueira, 2005) (anexo 5) foi utilizado com o objetivo de adquirir informação sobre o conceito de si mesmo, de cada um dos clientes;

-“ O Perfil de Competências do Cliente” (anexo 6) foi utilizado com o objetivo de identificar as diversas características dos clientes. A informação que obtemos através deste instrumento é fundamental e serve de base a todo o trabalho a desenvolver pelo *jobcoach* na procura de emprego e, mais tarde, quando o cliente realizar a sua experiência em local de trabalho.

- Finalmente, o “Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho” de Helga Rowe (anexo 7A) (Pinho & Bandeira) que informa sobre as competências físicas relacionadas com a execução das tarefas, completando a informação obtida através dos instrumentos atrás referidos.

4- Identificação e breve caracterização dos 3 clientes incluídos no estudo realizado:

Para desenvolver este trabalho foi realizado o estudo de 3 casos, 2 do sexo masculino e 1 do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 19 e os 24 anos e diagnóstico de Perturbação do Espectro do Autismo (um dos casos) e Síndrome de Asperger.

Passaremos, em seguida, a apresentar de forma resumida os antecedentes pessoais de cada um dos 3 indivíduos que fizeram parte deste estudo, com especial relevância para o motivo que levou à sua sinalização para serem incluídos num processo de Orientação Profissional.

- AC –

Antecedentes Pessoais: diagnosticado aos 17 anos, um ano depois de ter sido integrado no Centro de Formação Profissional da APPACDM da Marinha Grande. Aceita o seu diagnóstico e tem vindo a compreender, a pouco e pouco, o que significa e quais são as suas limitações. Realizou um curso profissional de Mecânica (entre Setembro de 2010 e Setembro 2012), numa oficina, não tendo ficado contratado. Durante o ano 2012 frequentou o Projeto “Skills Lab” destinado a indivíduos com PEA, com o objetivo de desenvolver competências pessoais, sociais e laborais (consultar anexo 13).

Quando terminou o período de formação (em Setembro 2012), foi encaminhado para o Centro de Atividades Ocupacionais da APPACDM da Marinha Grande, onde se encontra integrado atualmente. Durante o ano letivo 2012/2013, no âmbito das atividades proporcionadas pelo Centro de Atividades Ocupacionais, teve a possibilidade de continuar a colaborar na oficina onde tinha realizado o período de formação, mediante protocolo estabelecido entre a APPACDM, o cliente, os Encarregados de Educação e o Responsável pela Oficina. Entretanto, a Mãe de AC requereu pensão social para o filho; o 1º pedido foi indeferido (consideraram que AC tinha capacidade para ter uma vida autónoma); o 2º pedido foi aceite e AC já começou a receber a pensão social.

Motivo de sinalização para realização de um processo de Orientação Profissional: Após ter terminado o curso de formação AC começou a revelar alguma desmotivação em relação ao trabalho que estava a desempenhar na oficina. A Equipa Técnica da APPACDM e a Encarregada de Educação consideram que tal facto poderá estar, de alguma forma, relacionado com o não ter ficado contratado e continuar a colaborar sem receber qualquer incentivo. AC manteve sempre um bom relacionamento com o dono da oficina; com o colega de trabalho, por vezes, existiam alguns atritos provocados,

principalmente por piadas que o colega dizia e que AC não entendia. Para além disso verificou-se uma estagnação na sua aprendizagem; deixou de evoluir em termos da mecânica; começou a fazer recados, limpezas, arrumações.

Com o acordo dos encarregados de educação a Equipa Técnica da APPACDM foi de parecer que seria útil encaminhar AC para outro local de trabalho onde desempenhasse tarefas mais adaptadas às suas competências. Neste sentido, pensámos que faria todo o sentido a sua integração neste estudo.

- IR –

Antecedentes Pessoais – IR foi diagnosticada com Síndrome de Asperger aos 20 anos, depois de ter andado anos a ser seguida por médicos de diversas especialidades sem que fosse possível chegar a um diagnóstico conclusivo. Aceita as suas características e tem consciência das suas limitações.

Teve mononucleose infecciosa aos 13 anos de idade (a Mãe considera que esta doença potenciou todos os sintomas que IR tinha anteriormente), o que a obrigou a ficar em casa algum tempo; quando recuperou, começou a manifestar uma grande relutância em ir à escola e, pouco a pouco, deixou de a frequentar por completo. Teve apoio a nível de consultas de Psicologia e Psiquiatria mas nada resolveu. Concluiu o 9º ano, mais tarde, através de um curso de Educação Formação para Adultos e, em Dezembro de 2012, concluiu o 12º ano através de um processo RVCC. Para além disso, durante este período (após ter deixado de frequentar a escola), frequentou alguns cursos do IPJ, de curta duração, e participou, também, no Projeto “Skills Lab” (ver anexo 13), tal como AC, que lhe deu a possibilidade de realizar duas experiências em local de trabalho: numa Biblioteca e num Veterinário.

Preferiu a experiência no Veterinário; demonstrou interesse e colaborou. Durante todos estes anos o único interesse que se manteve estável foi o gosto pelos cavalos e pela equitação. Frequentou grande parte das escolas de equitação da zona e, atualmente, sabe montar muito bem. Tem um conhecimento aprofundado sobre a equitação e sobre tudo o que se relacione com cavalos; é muito perfeccionista relativamente a este assunto e muito crítica no que se refere ao conhecimento que os monitores de equitação com quem priva, possam ter. Revela alguma inflexibilidade que fez com que se tenha incompatibilizado com alguns dos responsáveis pelas escolas de equitação por onde passou..... Toma um antidepressivo já há alguns anos (segundo a Mãe, após várias experiências foi este o único que resultou) mas, mesmo assim, tem fases depressivas com grande desmotivação e cansaço. Se puder dorme a maior parte do dia e mantém-se acordada durante a noite (de preferência a falar com amigos que arranjou no skype e a jogar um jogo algo infantil para a sua idade: “os ovipets”). Não colabora nas tarefas domésticas e tem hipersensibilidade aos sons.

Motivo de sinalização para realização de um processo de Orientação Profissional:

A tendência para o isolamento tem-se vindo a agravar; para além disso, e apesar de ficar em casa a maior parte dos dias, IR não colabora em nenhuma tarefa doméstica revelando muito pouca autonomia. IR necessita de arranjar uma ocupação que lhe permita melhorar a sua autonomia, prevenindo, ao mesmo tempo a tendência para o isolamento. Segundo ela própria diz, gostava que o “Skills Lab” tivesse durado mais tempo.

Considerando as suas necessidade consideramos que faz todo o sentido a sua integração neste estudo.

- NF –

Antecedentes Pessoais : NF foi diagnosticado com Síndrome de Asperger aos 16 anos. Tem dificuldade em aceitar o seu diagnóstico, fugindo ao assunto sempre que pode, dizendo que não gosta nada de falar “nessas características”. Frequenta o curso de cozinha na Escola Profissional da Nazaré desde 2009; foi encaminhado para consulta em 2012 por se encontrar desmotivado; não gostava do curso e não conseguia arranjar alternativas. Devia ter acabado o curso em Maio de 2012 mas estava, na altura, com 55 módulos em atraso (!), o Estágio e a Prova de Aptidão Prática (PAP), sem qualquer previsão em termos de datas. Com a colaboração da DT e da Psicóloga da Escola da Nazaré conseguimos introduzir um Plano Educativo Individual, com condições especiais de avaliação, e, a partir de Setembro de 2012 começou a ser realizado um plano mensal para ajudar NF a organizar-se e a saber a que aulas devia assistir, quais os módulos que deveria fazer por exame e quais os módulos que deveria fazer por avaliação contínua. Começou a tomar um antidepressivo (contrariado) em meados de 2013, com o objetivo de ter uma ajuda para controlar a ansiedade, numa fase difícil da sua vida (deixou de tomar assim que terminou as aulas). Os resultados foram muito satisfatórios: Em Setembro 2013 NF tinha, apenas, 12 módulos por fazer, o Estágio e a PAP (desta vez com datas marcadas). Pensa conseguir terminar em Maio 2014 (consultar anexo 16).

Motivo de sinalização para realização de um processo de Orientação Escolar e Profissional Durante o ano de 2013 começou a revelar grande preocupação pela profissão que vai ter no futuro. Não tem muitas certezas... mas sabe que não quer ser cozinheiro! Gosta muito de desporto (pratica Kickboxing e o ginásio com frequência) e de atividades que envolvam força física.

Neste sentido, considerando esta sua preocupação e o facto de estar tudo orientado para que termine o 12º ano durante 2014, pensámos que seria importante começar o processo de preparação para uma integração no mercado de trabalho, fazendo, deste modo, todo o sentido a sua integração neste estudo.

5. Resultados obtidos pelos 3 clientes incluídos no estudo realizado:

5.1. Proposta de Intervenção AC:

5.1.1 Análise dos Resultados Obtidos por AC:

- nas Reuniões Mensais AC (consultar Tabela 4);
- no “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” AC (consultar Tabela 5).

Durante as reuniões mensais, procedeu-se:

- A uma análise das expetativas do cliente e do encarregado de educação, tentando, torná-las o mais realistas possível. Conforme referido, os Questionários referentes às expetativas foram passados no início e no final do estudo, com o objetivo de verificar até que ponto o trabalho desenvolvido contribuiu para as tornar mais realistas.

Por parte do cliente, verificámos uma evolução positiva nos seguintes aspetos:

- *escolha da profissão* (a mecânica foi substituída pela trabalho na Biblioteca e Lar onde AC teve experiências de trabalho muito mais satisfatórias);
- *atitudes a melhorar*: os aspetos identificados no 1º questionário foram ultrapassados, dando lugar a outras preocupações que permitiram a identificação de novos aspetos a melhorar.
- *resposta à frustração*; AC parece estar mais proactivo. Inicialmente, para controlar a frustração, “respirava fundo”; no final do estudo, apesar de continuar a controlar a sua

frustração da mesma forma, pretende agir com o objetivo de alterar o que está a causar a sua frustração.

- No que se refere ao *conceito de si mesmo*, a noção que AC tem manteve-se estável durante o estudo, o que é corroborado pelos resultados obtidos no “Questionário de Autoavaliação- Autoeficácia”, indicativos de que AC acredita nas suas capacidades. Relativamente à autoeficácia social e académica os resultados obtidos situam-se na ordem dos 65% (nível médio alto). O melhor resultado refere-se, no entanto, à autoeficácia emocional onde obteve um resultado de 90%, indicativo de que se acha capaz de controlar as suas emoções negativas.

Considerando as dificuldades de relacionamento social de AC e as dificuldades de aprendizagem que sentiu na escola, o resultado mais realista parece ser o referente à autoeficácia emocional: de facto AC mantém sempre uma postura correta e uniforme, não deixando transparecer irritação ou zanga mesmo quando passa por situações complicadas, como já aconteceu.

No que se refere à análise das respostas da Encarregada de Educação as expectativas mantiveram-se estáveis, demonstrando que conhece bem o filho e tem consciência do que é expectável, considerando as suas limitações. O item em que se verificou alteração refere-se às “atitudes a incentivar no futuro”: os aspetos identificados no 1º questionário foram ultrapassados, dando lugar a novas preocupações que permitiram a identificação de outros aspetos a melhorar; este facto é indicativo de que também a enc, de educação verificou alguma evolução positiva no cliente.

- A partir da análise do “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” (Tabela 5), é possível concluir que AC é saudável e não apresenta limitações a nível da audição, visão ou motricidade; necessita, no entanto, de algum apoio e de um período de aprendizagem perante novas tarefas. As Competências Sociais e Interpessoais,

Ajustamento ao Trabalho e Competências Gerais (que incluem: a organização do tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas) surgem como as áreas mais deficitárias onde necessita e necessitará sempre de apoio.

Paralelamente à Análise de Expetativas e do Perfil de Competências, durante as reuniões mensais, ao longo do estudo, foram identificados os seguintes objetivos a ser trabalhados:

- melhorar o desempenho e relacionamento na oficina;
- realizar experiências de trabalho noutros locais para substituir o trabalho da oficina caso não consiga cumprir o 1º objetivo;
- tentar resolver o problema de relacionamento com a “Amiga” da Piscina;

Obtivemos os seguintes resultados:

- os objetivos definidos em relação à oficina não foram cumpridos, tendo sido necessário arranjar alternativas mais adaptadas ao perfil de competências: surgiram como hipóteses as experiências de trabalho num Lar e numa Biblioteca. Estas experiências foram realizadas com sucesso.

No que se refere ao problema com a “Amiga” da piscina, todas as diligências realizadas no sentido de AC resolver o problema de forma autónoma se revelaram infrutíferas, tendo sido necessário a intervenção da Psicóloga, como mediadora, para ajudar a resolver a situação promovendo uma alteração de comportamentos quer pela parte de “AC”, quer pela parte da “Amiga”.

Conclusão:

Consideramos que o trabalho desenvolvido através da Análise das Expetativas e do Perfil de Competências em Contexto de Trabalho contribuiu grandemente para a alteração verificada a nível da escolha profissional. Tal como se pretendia, o trabalho

realizado contribuiu para melhorar o autoconhecimento do cliente, ajudando-o a compreender e a aceitar melhor as suas capacidades e limitações. A consciencialização das capacidades e limitações do cliente tornou as suas expectativas mais realistas e contribuiu para que o trabalho realizado a nível da orientação profissional se tornasse mais eficaz.

Por outro lado, o facto de termos utilizado o Método KIRA, procurando dar resposta aos objetivos definidos para cada uma das suas 4 fases (consultar Tabela 6), ajudou a definir uma forma de intervenção estruturada, através da qual foi possível identificar as necessidades do cliente e as estratégias de apoio mais adequadas e eficazes, capazes de ajudar a colmatar/ minorar essas necessidades, em termos de integração profissional. Permitiu, ainda, definir o “Perfil de competências do Cliente” com base no qual foram elaboradas as recomendações que servem de base à “Proposta de Intervenção” que apresentamos em seguida.

O método KIRA, revelou-se uma mais valia em todo este processo.

5.1.2 Proposta de Intervenção para AC

Nome do Cliente: AC.

RECOMENDAÇÕES IDENTIFICADAS PARA O CLIENTE AC, COM BASE no documento “Avaliação do Tipo de Autismo e Projetos de Emprego - Perfil de Competências do Cliente - KIRA)” (consultar tabela 7)

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

Considerando os bons resultados obtidos durante a experiência de trabalho, AC vai continuar a colaborar na Biblioteca do IPL e no Lavandaria do Lar da Santa Casa da Misericórdia de Leiria, até final de Julho/2014, mediante protocolos celebrado entre o cliente, o encarregado de educação, a Diretora da Instituição que AC frequenta e o responsável pelas instituições onde vai realizar as atividades ocupacionais.(consultar

anexos 14 e 15).

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Após a visita inicial para conhecimento do espaço e dos colegas de trabalho foi realizada uma reunião com todos os colaboradores que irão trabalhar mais diretamente com AC, para sensibilização da problemática das PEA, sendo dada especial relevância às características de AC.

Foi realizado um acompanhamento do cliente no primeiro dia de trabalho e identificado o tutor responsável por AC, no local de trabalho. Têm sido realizadas visitas semanais, acompanhadas de uma breve reunião com o tutor, com o objetivo de analisar a forma como está a decorrer a integração de AC (estas visitas podem começar a ser espaçadas em função das necessidades do cliente). Mensalmente vão ser realizadas reuniões com a Encarregada de Educação, no sentido de completar a informação obtida durante as visitas e reuniões com o tutor, e esclarecer possíveis dúvidas que possam surgir com o objetivo de facilitar a integração do cliente no local de trabalho.

III - INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR

(Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Aceita o seu diagnóstico e tem consciência de que tem limitações (acha que é útil as pessoas saberem qual é o “seu problema” para o poderem compreender melhor);
- Utiliza uma linguagem demasiado formal;
- Tem tendência para criar rotinas;
- Tem tendência para fazer generalizações;
- Tem dificuldade na abstração e compreensão de conceitos simbólicos;
- Tem muita dificuldade na interação social (não sabe como deve cumprimentar, o que dizer, não compreende expressões faciais; não consegue identificar os limites correndo o risco de se tornar demasiado insistente e invadir a privacidade da pessoa que, nesse momento, é “alvo da sua simpatia”; necessita de muito apoio e orientação a este nível.

- Necessita de tudo muito estruturado e de diretrizes com tudo bem definido;
- Necessita de um ambiente estruturado;
- É importante que se sinta motivado e incentivado;
- É importante que os acordos e as regras sejam claras e muito bem definidas;
- Deve ser incentivado a controlar determinados comportamentos (ex. não ser tão obsessivo no que se refere aos relacionamentos interpessoais; ser mais rápido na higiene pessoal...)
- Deve ser preparado para os momentos de transição.

5.2 Proposta de Intervenção IR;

5.2.1 Análise dos Resultados Obtidos por IR:

- nas Reuniões Mensais IR (ver Tabela 8);
- no “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” IR (ver Tabela 9)

Durante as reuniões mensais, procedeu-se:

- A uma análise das expetativas do cliente e do encarregado de educação, tentando, torná-las o mais realistas possível. Conforme referido, os Questionários referentes às expetativas foram passados no início e no final do estudo, com o objetivo de verificar até que ponto o trabalho desenvolvido contribuiu para as tornar mais realistas.

IR passou por uma fase muito complicada durante o estudo, com fases depressivas que impediram um normal desenvolvimento do processo. Apesar de termos iniciado a pesquisa em termos de profissões e mercado laboral, o trabalho desenvolvido incidiu, principalmente, nos problemas de base que IR apresenta: desmotivação, falta de interesse por tudo o que a rodeia (exceto o computador e a equitação), falta de autonomia e hipersensibilidade acústica. O nível de expetativas no 1º questionário foi mais elevado do que no 2º.

- No que se refere ao conceito de si mesma, a noção que IR tem manteve-se estável durante o estudo; a descrição que faz corresponde à verdade mas IR não considera as características que utiliza para se descrever como “defeitos”, não sentindo,

consequentemente, necessidade de mudar. IR acredita nas suas capacidades o que é corroborado pelos resultados obtidos no “Questionário de Autoavaliação-Autoeficácia”. Destes resultados, considerando as dificuldades a nível da interação social de IR, o resultado obtido a nível da **autoeficácia social** parece ser o menos realista.

Relativamente à **autoeficácia académica** IR revelou, desde sempre, capacidade de aprendizagem: e no que se refere à **autoeficácia emocional** revela, também, um grande controlo das suas emoções.

No que se refere à análise das respostas da Encarregada de Educação as expetativas foram mais elevadas, também, no início do estudo. A situação depressiva de IR traduziu-se num cansaço por parte da Encarregada de Educação que sente ter feito inúmeros esforços, infrutíferos até à data e que a impedem, neste momento, de esperar ou prever o que quer que seja.

- A partir da análise do “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” (Tabela 5), é possível concluir que IR, no que se refere à **Eficácia na Comunicação, Leitura e Cálculo** apresenta um funcionamento muito superior à média e não necessita de apoio.

A nível da **Audição, Visão e Motricidade Fina** apresenta um funcionamento médio e não necessita de apoio.

No que se refere à **Saúde, Mobilidade na Comunidade** (em espaços desconhecidos), **Movimento** (inclui deslocações em locais desconhecidos, movimentados e apertados), **Motricidade e Força, Competências Sociais e Interpessoais e Competências Gerais** (que incluem a organização do seu tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas), verifica-se um funcionamento abaixo da média o que significa que IR necessita de apoio de forma intermitente .

pontualmente; o mesmo acontece no item **Ajustamento ao Trabalho** onde IR sente algumas dificuldades que implicam a necessidade de apoio de forma esporádica.

- Paralelamente à Análise de Expetativas e do Perfil de Competências, durante as reuniões mensais, ao longo do estudo, foram identificados os seguintes objetivos a ser trabalhados:

- Fazer um horário diário com identificação de tarefas com o objetivo de implementar rotinas e melhorar a autonomia pessoal;
- Definir um horário para se deitar (está a trocar as noites com os dias...)
- Controlar o tempo que passa no computador (internet);
- Não desistir de tirar a carta de condução: procurar outra escola;
- Procurar outra escola de equitação;
- Pensar na hipótese de frequentar cursos de curta duração (que a façam sair de casa pa e adquirir novas competências);
- Inscrever-se na natação;
- Frequentar sessões de Psicoterapia e marcar nova consulta num neurologista.

Obtivemos os seguintes resultados:

- Conforme já foi referido, durante o período do estudo IR passou por momentos difíceis; alternou dias depressivos com uma desmotivação por tudo com exceção da equitação, com dias em que se esforçava por atingir os objetivos mínimos do que lhe era solicitado. De entre os objetivos definidos o único que cumpriu foi o de analisar e mudar de escola de equitação. IR monta uma vez por semana e, durante este período, foi a única atividade que nunca deixou de realizar.

O encaminhamento para as consultas de Psicoterapia e Neurologia foi realizado com o objetivo de se proceder a uma reavaliação da situação clinica e verificar se o medicamento que está a tomar (já há tantos anos) deveria ser substituído.

No final do estudo concordou em cumprir os seguintes objetivos: ir à consulta de Neurologia; inscrever-se na natação; identificar **uma** tarefa por semana para realizar; continuar a frequentar as aulas de equitação.

Conclusão:

Consideramos que o trabalho desenvolvido através da Análise das Expetativas e do Perfil de Competências em Contexto de Trabalho contribuiu para melhorar o auto conhecimento da cliente, no entanto, os problemas de base manifestos por IR não permitiram que o processo tivesse sucesso.

Por outro lado, o facto de termos utilizado o Método KIRA, permitiu definir o “Perfil de competências do Cliente” com base no qual foram elaboradas as recomendações que servem de base à “Proposta de Intervenção” que apresentamos em seguida.

5.2.2 Proposta de Intervenção para IR

Nome do Cliente: IR.

RECOMENDAÇÕES IDENTIFICADAS PARA o CLIENTE IR, COM BASE no documento “Avaliação do Tipo de Autismo e Projetos de Emprego - Perfil de Competências do Cliente (Kira)” (consultar tabela 10 e 11)

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

IR ainda não passou por todas as fases propostas pelo método KIRA.

Durante o período de duração do estudo passou por uma fase depressiva que impediu que a situação evoluísse de forma satisfatória.

Foi encaminhada para uma consulta de neurologia para reavaliação da situação clinica.

Neste momento encontra-se, novamente, mais estável e disposta a colaborar; é necessário fazer uma reavaliação da situação e retomar o trabalho a iniciado nas fases 3 (Support) e 4 (Coaching). Temos de contar, no entanto, com a hipótese de se verificarem, novamente, retrocessos e, caso se verifiquem procurar as estratégias mais

adequadas para dar resposta às necessidades da cliente.

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Considerando o Perfil de Competências de IR, às suas capacidades e a sua forma de funcionamento, só poderá ser integrada com sucesso numa função que esteja relacionada, de alguma forma, com o trabalho com animais.

É importante que IR sinta apoio e segurança no local onde for integrada e trabalhe em conjunto com alguém (por quem sinta empatia) que lhe ofereça essa segurança.

Os objetivos devem ser definidos por fases, a atingir a curto prazo. Necessita de incentivos frequentes.

Terão, no entanto, de existir algumas adaptações ao local de trabalho em termos de horário (considerando os ciclos de sono a que está habituada) e ruído.

É importante, também, que seja realizada uma ação de sensibilização ao empregador e colaboradores que tenham contato direto com IR sobre o que são as Perturbações do Espectro do Autismo e o Síndrome de Asperger, dando especial relevância às características de IR.

III – INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Tem conhecimento e aceita o seu diagnóstico;
- Tem uma boa capacidade de comunicação;
- Dentro dos temas que lhe interessam é capaz de apresentar um trabalho com qualidade;
- Tem competências técnicas que podem ser uma mais valia no emprego (conhecimentos de inglês, informática, fotografia);
- Interessa-se por temas científicos e atuais;

- Tem um bom desenvolvimento cognitivo, mas tem as suas próprias regras de aprendizagem, padrões de pensamento e tendência para um perfeccionismo exagerado;
- Tem hipersensibilidade aos estímulos (principalmente sonoros);
- Tem dificuldade a nível da interação social;

5.3 Proposta de Intervenção para NF:

5.3.1 Análise dos Resultados Obtidos por NF:

- nas Reuniões Mensais NF (ver Tabela 12);
- no “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” NF (ver Tabela 13)

Durante as reuniões mensais, procedeu-se:

- A uma análise das expetativas do cliente e do encarregado de educação, tentando, torná-las o mais realistas possível. Conforme referido, os Questionários referentes às expetativas foram passados no início e no final do estudo, com o objetivo de verificar até que ponto o trabalho desenvolvido contribuiu para as tornar mais realistas.

As expetativas de NF e da Encarregada de Educação mantiveram-se estáveis durante o estudo; no entanto, o 2º questionário revela mais otimismo e uma maior crença em que os objetivos relativamente ao emprego podem ser, de facto, atingidos. Como referiu NF “Esse dia está cada vez mais perto!” NF teve um ano exigente em termos escolares, mas conseguiu cumprir com todos os objetivos o que aumento a sua autoconfiança e melhorou as expetativas da mãe em relação ao filho.

- No que se refere ao conceito de si mesmo, a noção que NF tem manteve-se estável durante o estudo; a descrição que faz corresponde à verdade, NF gostaria de mudar algumas das suas características mas não consegue NF acredita nas sua capacidade em termos **académicos**; o resultado obtido nesta escala é o único que se encontra acima da média (62,5%); qualquer um dos resultados obtidos a nível da **autoeficácia social** e **emocional** se situam abaixo da média, respetivamente com 40% e 35%.

Considerando as dificuldades a nível da interação social de NF, e a dificuldade em ultrapassar situações do passado (apesar de conseguir controlar as suas emoções) os resultados obtido a nível da **autoeficácia social** e emocional parecem ser realistas.

O mesmo acontece no que se refere à **autoeficácia académica** NF consciência de que tem capacidade para apresentar um desempenho satisfatório, dentro da média.

Este resultados é corroborado pelo seu desempenho escolar durante o ano letivo de 2011/2012, onde obteve uma média de: 12,1 valores nos 43 módulos que realizou.

- A partir da análise do “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” (Tabela 13), NF, no que se refere à **Motricidade e Força, Leitura e Cálculo** apresenta um funcionamento superior à média e não necessita de apoio.

A nível da **Saúde, Audição, Visão e Motricidade Fina** apresenta um funcionamento médio e não necessita de apoio.

No que se refere à **Mobilidade na Comunidade** (em espaços desconhecidos), **Movimento** (inclui deslocações em locais desconhecidos, movimentados e apertados), **Eficácia na Comunicação e Competências Gerais** (que incluem a organização do seu tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas), verifica-se um funcionamento abaixo da média o que significa que NF necessita de apoio de forma intermitente , pontualmente.

A nível das **Competências Sociais e Interpessoais, Ajustamento ao Trabalho** verificam-se algumas dificuldades no funcionamento que implicam a necessidade de apoio de forma esporádica.

- Paralelamente à Análise de Expetativas e do Perfil de Competências, durante as reuniões mensais, ao longo do estudo, foram identificados os seguintes objetivos a ser trabalhados:

- Realização dos módulos e frequência das aulas, conforme definido no Plano;

- Começar a ter explicações de Matemática;
- Pedir ajuda à DT ou à Psicóloga (enviando-me sms ou por telefone), sempre que tiver dúvidas.
- Não deixar de frequentar o Kickboxing e o ginásio (atividades que são muito do seu agrado mas em que pensa desistir só para não ter de enfrentar os colegas....)
- Esta situação criou grande ansiedade em NF; considerando este facto foi aconselhado a tomar um antidepressivo. Tendo recusado a toma do medicamento inicialmente, formalizamos esta questão como outro objetivos a atingir;

Obtivemos os seguintes resultados:

- NF cumpriu com todos os objetivos propostos, exceto o de melhorar o relacionamento com a Tia e primo.

. Conclusão:

Consideramos que o trabalho desenvolvido através da Análise das Expectativas e do Perfil de Competências em Contexto de Trabalho contribuíram para melhorar o autoconhecimento do cliente. Por outro lado, o facto de termos utilizado o Método KIRA, (consultar Tabela 15), ajudou a definir uma forma de intervenção estruturada, através da qual foi possível identificar as necessidades do cliente e as estratégias de apoio mais adequadas e eficazes, capazes de ajudar a colmatar/ minorar essas necessidades. Permitiu, ainda, definir o “Perfil de competências do Cliente” com base no qual foram elaboradas as recomendações que servem de base à “Proposta de Intervenção” que apresentamos em seguida.

O método KIRA, revelou-se uma mais valia em todo este processo.

5.3.2 Proposta de Intervenção para NF.

Nome do Cliente: NF.

RECOMENDAÇÕES IDENTIFICADAS PARA o CLIENTE NF, COM BASE no documento “Avaliação do Tipo de Autismo e Projetos de Emprego - Perfil de Competências do Cliente (Kira)” (consultar tabelas 14 e 15)

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

NF ainda não passou por todas as fases propostas pelo método KIRA.

Foram identificados os seguintes projetos para ano letivo 2012/2013:

- Terminar o 12º ano: vai realizar os 12 módulos que faltam até final de Novembro; inicia estágio na Escola (o local de sua preferência) em Dez/13, cumprindo um horário das 08-15; vai realizar a Prova de Aptidão Prática (PAP) em Maio /2014.
- Começa a tirar a carta em Junho/2014;
- Começa a realizar um curso de formação profissional, em contexto de trabalho, adaptado aos seus interesses e aptidões, em Setembro 2014.

Necessita de continuar a ser acompanhado e apoiado a nível escolar uma vez que o período de estágio que se aproxima e , principalmente, a realização da PAP vão constituir momentos de grande ansiedade para NF. Mais uma vez terão de ser tomados em consideração as condições especiais de avaliação possibilitadas pelo PEI.

Após realização da PAP é necessário fazer uma reavaliação da situação e retomar o trabalho, iniciado nas fases 3 (Support) e 4 (Coaching) com o objetivo de ajudar o cliente a realizar um planeamento da sua carreira, viável, e de forma concreta .

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Considerando o Perfil de Competências de NF, as suas capacidades e a sua forma de funcionamento, consideramos que só poderá ser integrado com sucesso numa função que envolva o esforço físico. Com efeito NF valoriza muito a compleição física (o ter força e ser bem constituído).

É importante que NF conheça o local onde vai ser integrado e as pessoas com quem vai trabalhar, assim como as tarefas que vai realizar.

Necessita de instruções claras, concretas e sucintas e é importante a designação de alguém, dentro da empresa (por quem NF sinta empatia) a quem se possa dirigir sempre que tiver dúvidas. IR sinta apoio e segurança no local onde for integrada e trabalhe em conjunto com alguém (por quem sinta empatia) que lhe ofereça essa segurança.

Os objetivos devem ser definidos por fases, a atingir a curto prazo. Necessita de incentivos frequentes.

É importante que seja realizada uma ação de sensibilização para o empregador e colaboradores que tenham contato direto com NF, com o objetivo de informar acerca do que são as PEA e quais as características principais do Nuno, principalmente no que se refere às suas dificuldades de integração social.

III - INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Tem consciência das suas limitações, aceita o apoio que lhe é dado, mas não gosta de falar no diagnóstico que foi feito nem nas “suas características”;
- É pontual, assíduo e tenta cumprir com o que lhe é dito;
- Tem capacidade para realizar algumas tarefas complexas, à sua maneira.
- Tem conhecimentos de inglês e informática.
- Tem dificuldade a nível da interação social: é rígido na interação com os colegas e durante a implementação das operações;
- Tem tendência o pensamento rígido e inflexível;
- Procura, com frequência, que o seu trabalho seja reconhecido em termos de conhecimentos; gosta de melhorar os seus conhecimentos relativamente aos assuntos que lhe interessam;
- Gosta de ser incentivado e de verificar que o seu conhecimento é reconhecido;
- Tem tendência para a generalização provocada por uma repetição excessiva;
- Dificuldade em atribuir pensamentos, intenções, sentimentos e ideias aos outros e em conseguir antecipar o comportamento alheio

6- Conclusões

Conforme referido na II Parte, ponto 2, a hipótese de trabalho deste estudo é a seguinte:

“ O conhecimento de um correto perfil de competências e a existência de expectativas realistas por parte dos clientes e encarregados de educação são elementos facilitadores para uma orientação profissional eficaz, em clientes com Perturbações do Espectro do Autismo / Síndrome de Asperger”.

Começámos por utilizar os “Questionários de Expetativas dos Clientes e Parentais” e o “Questionário de Autoeficácia”. Os resultados obtidos foram analisados nas reuniões mensais realizadas com os clientes e encarregados de educação ficando definido, em cada reunião, objetivos a atingir na reunião seguinte. Com o desenvolvimento do estudo verificámos alteração nas expetativas quer dos clientes, quer dos encarregados de educação. Esta alteração não foi necessariamente positiva mas ajudou todos os elementos envolvidos no estudo a ter uma consciência mais realista relativamente à situação do cliente.

Em seguida, ao utilizarmos o “O Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” e o “Perfil de Competências do Cliente- Método Kira”, constatamos, durante as reuniões mensais, que os resultados obtidos através destes instrumentos contribuíram, de facto, para melhorar o autoconhecimento dos clientes relativamente às suas competências; verificámos, também, por parte dos encarregados de educação uma tomada de consciência relativamente às competências e principais necessidades dos filhos.

Estas novas informações conduziram-nos à nossa questão de investigação, referida, também, no ponto 2:

- Quais as estratégias de integração profissional eficazes na orientação da jovem com PEA?

- Até que ponto as estratégias de intervenção do método KIRA são eficazes na orientação profissional de jovens com PEA?

O facto de utilizarmos o Método KIRA com as suas fases estruturadas permitiu-nos estabelecer uma correspondência entre as particularidades de cada cliente e as suas principais necessidades, identificando, para cada caso, estratégias facilitadoras a uma Orientação Profissional que terá mais possibilidades de preparar uma integração com sucesso no mercado de trabalho.

O conjunto de resultados obtidos traduziu-se na elaboração de uma Proposta de Encaminhamento a curto prazo, realizada para cada um dos clientes.

Considerando as particularidades destes clientes, esta proposta deve ser considerada como um documento base, um guia que deve ser adaptado, sempre que necessário, em função das necessidades dos clientes que vão surgindo.

É importante referir, também, que o Método KIRA revelou-se como um método dinâmico e flexível que teve resultados positivos com 3 casos, com o mesmo diagnóstico, mas com necessidades e antecedentes diferentes:

Resultou muito bem com o primeiro caso. Foram seguidas todas as fases do Método e o cliente foi integrado com sucesso. O 2º caso demonstrou que o tempo de aplicação do método pode variar em função das “co morbilidades” que o cliente apresenta, podendo ser interrompido e retomado conforme as necessidades do cliente. Com o 3º caso podemos concluir que o Método também é útil para realização de um trabalho preparatório (o cliente ainda está a terminar o 12º ano, a utilização deste método permitiu iniciar a preparação para o momento de transição que se aproxima na sua vida).

Verificámos que, em qualquer um dos casos, não seria possível, nunca, limitar o processo de OEP ao autoconhecimento, conhecimento das profissões e conhecimento do mundo do trabalho; foi necessário considerar as características de cada cliente e trabalha-las para tentar minorar o seu efeito negativo no processo.

O método KIRA revelou-se um instrumento eficaz na orientação de jovens com PEA, permitiu identificar estratégias para a orientação profissional dos elementos que constituíram o grupo de estudo.

Os resultados obtidos constituem uma mais valia; é importante que a informação seja transmitida aos empregadores; o conhecimento da forma de funcionamento dos clientes constitui um elemento facilitador de sua integração profissional.

Para terminar é importante salientar, ainda, o facto de o estudo realizado ter contribuído, também para melhorar a relação “Mãe-Filho”; o facto de ter os clientes e encarregados de educação presentes na reunião, com as mesmas preocupações, a debater os mesmos temas, a “falar” a mesma linguagem permitiu definir objetivos a ser trabalhados em conjunto e promoveu uma aproximação entre “Filho/a –Mãe”.

Mais de uma vez foi notório o orgulho manifesto pelos filhos ao terem conhecimento da opinião da Mãe, sobre eles e de quais as expetativas que têm relativamente ao seu futuro. Contribuiu assim, também, para melhorar a autoestima dos clientes.

7 - Referências Bibliográficas

- Attwood, T. (2007). *Tudo sobre a Síndrome de Asperger*. Lisboa: Babel
- Attwood, T., Faherty, C., Wagner, S., Iland, L., Wrobel, M., Bolick, T., Myers, J.M., Snyder, R. & Grandin, T. (2011). *Asperger no Feminino*. Lisboa: Babel
- Coelho, A.M. & Aguiar A.I. (2011). *Intervenção Psicoeducacional Integrada nas Perturbações do Espectro do Autismo*. Porto: Tipografia Nunes, Lda
- Constituição da República Portuguesa*, de 1976
- Benbenishty, R. (1987). Gaps between Expectations and Perceived Reality of Therapists and Clients. *Journal of Clinical Psychology*, (43) 2, 231-236.
- Bosa C. & Callias M. (2000). Autismo: breve revisão de diferentes abordagens. *Psicologia: Reflexão e Crítica* (13)1, 167-177.
- Capuzzi, David & Stauffer, Mark D., (2006). Career and Lifestyle Planning in Vocational Rehabilitation Settings, *Career Counseling: Foundations, Perspectives, and Applications*, , p. 429-466
- Dumortier, D. (2004). *From Another Planet*. UK: Lucky Duck Publishing
- Farrugia S., Hudson J. (2006). Anxiety in Adolescents with Asperger Syndrome: Negative Thoughts, Behavioral Problems and Life Interference. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, (21) 1, N25-35.
- Filipe, C. N. (2012). *Autismo- Conceitos, Mitos e Preconceitos* – Lisboa: Babel
- Hurlbutt, K., Chalmers, L. (2004). Employment and Adults with Asperger Syndrome. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, (19) 4, 215-222.
- Jacobsen, P. (2003). *Asperger Syndrome Psychotherapy*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Lobo Antunes, N. (2010). *Mal Entendidos*. Lisboa: Verso de Kapa.
- Marques, C. E. (2000). *Perturbações do Espectro do Autismo*. Coimbra: Lousanense

O'Toole, J. C. (2013). *The Asperkid's Book of Social Rules*.UK: Jessica Kingsley Publishers

Pereira, E. G. (1996). *Autismo: do conceito à pessoa*. Lisboa: Graforim Artes Gráficas.

Smet K. & Driel S. (2009) *Life-Course Model. A way to work with autism*. Antwerp: Garant.

Pijnacker, J. & Hagoort P. (2009) Pragmatic Inferences in High Functioning Adults with Autism and Asperger Syndrome, *Journal of Autism & Developmental Disorders* (139) 4, 607-618;

Pontes, F. (2009) Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais, Setembro 2009, 73-93.*

Online:

APSA, Ciclo de Encontros APSA (2012-2013), disponível em www.apsa.org.pt

APSA, (Maio 2012) Congresso Internacional da APSA, disponível em www.apsa.org.pt/congresso/congresso.php

CadIn, 2º Congresso Internacional do CadIn (Março 2011), disponível em www.cadin.net

Segar, M. Guia de Sobrevivência para Portadores do Síndrome de Asperger. Retirado de: <http://www.abrazrj.com.br/asperger.pdf>

Instrumentos:

"Questionário sobre as atitudes parentais face à inclusão" (Bahia, Martins, Meira & Azinheiro, 2009)

"Questionário das Expectativas dos clientes face ao futuro" e do "Questionário de Auto-Avaliação" (João Nogueira – Fac. de Ciências Sociais e Humanas, Univ. Nova de Lisboa 2004-2005)

“Perfil de Competências Cliente” consultar o site

<http://www.leokannerhuis.nl/KIRA/eng/download/KIRA.pdf>)

Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho” de Helga Rowe

(Traduzido e adaptado por Sandra Pinho e Joana Bandeira do CAD-IN- Centro de Desenvolvimento Infantil de Cascais)

Tabela 1

Condicionantes de Aprendizagem mais comuns em indivíduos com PEA	Exemplos de situações que podem ocorrer
- <u>Tendência para criar rotinas:</u> as rotinas são dadas para dar segurança e a sua alteração pode levar a uma grande angústia	. “Não considero difícil fazer chamadas telefônicas, mas as chamadas podem ser fonte de frustração. Uma chamada nunca é expectável, o que para mim se torna muito difícil. Enerva-me porque gosto de planejar tudo. Se planeei ler um livro e o telefone toca, ou se o telefone toca enquanto me estou a lavar, fico muito angustiada..... Combino sempre com o meu namorado a que horas devemos telefonar, o que torna tudo mais previsível. Se telefona antes ou depois da hora isso provoca-me ansiedade... Se decido falar com alguém durante 7 minutos e o telefonema demora mais tempo termino a chamada abruptamente, mas se a pessoa tenta desligar mais cedo tento prolongar a chamada para a poder desligar passados os 7 minutos.” (Dumortier . 2001, p 23)
- <u>Tendência para fazer generalizações:</u> têm dificuldade em compreender que o que é adequado numa situação pode não ser para outras	Um aluno com PEA está a realizar uma experiência de Trabalho numa oficina de automóveis; gosta de se intrometer na conversa dos clientes, falando dos assuntos que lhe interessam. O dono da oficina explica-lhe que não deve interromper o trabalho para falar com clientes que não conhece, a não ser que tenha ordens para o fazer. Um dia um cliente dirige-se ao aluno fazendo-lhe uma pergunta. Resposta imediata: “ Não posso falar consigo, não o conheço de lado nenhum”(André, 18 anos)
- <u>Dificuldade em fazer transferências:</u>	Têm dificuldade em transferir aprendizagens feitas em determinadas situações, para outras situações em que o resultado seria o mesmo: - $42+27=69$ é fácil; - mas fazer a mesma soma de outra forma torna-se impossível: $\begin{array}{r} 42 \\ +27 \\ \hline ? \end{array}$
- O tipo de <u>linguagem</u> utilizada:	Pode ser pedante e excessivamente formal, idiossincrática, unilateral / monólogo (falam para ; não falam com...), podem ter tendência para uma conversação excessiva.
- As dificuldades na <u>abstração e na compreensão de conceitos simbólicos</u>	Fazem uma interpretação literal do que é dito: “Se derramarmos leite não devemos chorar sobre ele, mas sim ir buscar um pano, limpar e pedir mais leite” (João, 15 anos)
- As dificuldades a nível da <u>interação social:</u>	Característica comum à grande maioria de indivíduos com PEA, constituem , também, um grave condicionante de aprendizagem: - têm dificuldade em esperar a sua vez; - têm dificuldade em iniciar ou manter uma conversa recíproca; - têm dificuldade em compreender a perspectiva do outro; - Têm dificuldade em manter o contato ocular.
- <u>Problemas a nível da motivação:</u>	- Têm dificuldade em orientar o seu comportamento para atingir determinado objetivo; - Têm dificuldade em compreender a finalidade das tarefas (o que fazer? Como fazer? Quando fazer?); - Têm dificuldade em apreender a tarefa como um todo;
- <u>Dificuldades a nível da atenção:</u>	- têm períodos de atenção curtos; - têm dificuldade em mudar o foco de atenção podendo demorar muito tempo a fazê-lo; - têm dificuldade em focar a atenção em mais de um estímulo de cada vez;
- <u>Dificuldades a nível do processamento sensorial com híper ou Hipo sensibilidade a estímulos:</u>	Híper ou Hipo sensibilidade a estímulos como: a dor, Sons, Luz, Toque, Sabores ou Texturas de Alimentos, Odores.
- <u>Ausência de empatia e cumplicidade:</u> o que implica uma grande dificuldade em	“Na amizade tem-se paz. Se eu quiser ter um amigo falo sobre assuntos que me interessam. Se ele também se interessar talvez fique meu amigo. Não percebo porque é que há pessoas que fica logo

explicar o estado emocional que vivencia e em compreender as emoções dos outros	amigas quando se conhecem. Não gosto quando chamo um amigo, de o ver a falar com outra pessoa. Se uma pessoa quiser ser minha amiga tem de fazer o que eu quero, e não me bater mesmo a brincar, não falar só com as outras pessoas...” (Nuno Lobo Antunes. p 99).
---	--

Tabela 2:

- Ausência de Empatia	Com	- Desmotivação
- Dificuldade em decifrar o mundo exterior		- Desinteresse
- Dificuldade na sequenciação, planeamento e organização		- Falta de Empenho
- Dificuldade na abstração e na linguagem.		- Preguiça
- Interação social difícil		- Falta de Educação

Tabela 3 – Cronograma das reuniões

Datas das Reuniões de Acompanhamento com os Clientes e Enc. Educação	Objetivos definidos	Objetivo Cumprido
- Início de Fevereiro de 2013	Leitura do documento relativo à explicação do trabalho e obtenção do consentimento dos Pais e Enc. Educação.	Sim
- Fevereiro 2013	Preenchimento dos Questionários: “Atitudes Parentais face à Inclusão”, “Expetativas dos clientes face ao futuro”, “Questionário de Auto-Avaliação”	Sim
- Março 2013	Análise das respostas dadas pelos clientes e pelos Enc. Educação. Comparação entre as expetativas de uns e de outros.	Sim
- Abril 2013	Continuação da reunião anterior; Preenchimento do “Perfil de Competências em Contexto de Trabalho” de Helga Rowe.	Sim
- Maio 2013	Apresentação e análise do Perfil de Competências ,a cada um dos clientes. Continuação da Análise das Expetativas.	Sim
- Junho 2013	Definição do “Client Competences Profile” e apresentação dos Resultados aos clientes.(Perfil de Competências/ Perfil de Competências em contexto de Trabalho/ Expetativas/ Interesses/ cuidados a ter para uma integração com sucesso no local de trabalho). Preenchimento dos Questionários “Atitudes Parentais face à Inclusão” e Expetativas dos clientes face ao futuro” – para comparação dos resultados.	Sim
- Julho 2013	Encaminhamento para o próximo ano letivo, em função dos resultados obtidos e do trabalho desenvolvido durante as reuniões.	Sim

Tabela 4 - Resumo dos Resultados obtidos por AC:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”.

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					
1 AC/ 19 anos / PEA	<p>- Procurar ser mais rápido a vestir o fato macaco na oficina, procurar ser mais simpático, resolver problema da toalha no cacifo, perguntar se pode interromper uma tarefa antes de fazer a interrupção;</p> <p>- Pensar em realizar uma experiência de trabalho num Lar e, talvez, numa Biblioteca.</p> <p>- Pensar em deixar de ir à oficina.</p> <p>- Tentar resolver o problema de relacionamento com a "Amiga" da piscina.</p>	<p>- Os objetivos definidos relativamente à oficina não foram atingidos, a situação manteve-se; por este motivo foi necessário arranjar alternativas mais adaptadas ao perfil de competências: a partir da análise das expetativas e do perfil do cliente surgiram como hipóteses a experiência de trabalho numa Biblioteca e numa lavandaria.</p>	<p>AC descreve-se como uma pessoa simpática, empenhada, organizada, pontual e educado</p> <p>Daqui a um ano gostava de ser ajudante de biblioteca e arquivo e ajudar num restaurante;</p> <p>Daqui a 10 anos: ser mecânico e "viver na minha casa com a minha mulher e organizar a minha família".</p> <p>As profissões que mais lhe agradam são: mecânico, polícia, bibliotecário ou arquivista, colaborador de restaurante.</p>	<p>AC descreve-se como uma pessoa simpática, educada, arrumada e pontual, que gosta de aprender.</p> <p>Daqui a um ano gostava de continuar a trabalhar na Biblioteca e no Lar.</p> <p>Daqui a 10 anos gostava de casar e ter uma família. Gostava de ainda ser funcionário de uma biblioteca.</p> <p>As profissões que mais lhe agradam são a de: funcionário de hotel, bibliotecário, funcionário de restaurante, professor de natação, policia de</p>	<p>A Mãe de AC descreve-o como uma pessoa humilde, simpática, asseado e organizado.</p> <p>O Pai de AC descreve-o como sendo reservado (á primeira vista), algo introvertido, verdadeiro, ingénuo e puro.</p> <p>Mãe: Daqui a 10 anos gostaria que o meu filho tivesse um trabalho que garantisse o seu futuro; a mais indicada: trabalhar numa Biblioteca.</p> <p>Pai: Daqui a 10 anos vejo o AC como uma pessoa autónoma, independente e</p>	<p>A Mãe de AC descreve-o como uma pessoa organizada, pontual perfeccionista, responsável e muito simpático.</p> <p>Imagina que o filho daqui a 10 anos poderá ser monitor de natação e trabalhar numa biblioteca.</p>	<p>A partir das respostas a este questionário é possível obter informações relativamente à capacidade de auto-avaliação do cliente no que se refere à sua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - auto-eficácia social – capacidade para se relacionar com colegas; - auto-eficácia académica – capacidade para ter sucesso na escola e apresentar comportamentos de aprendizagem apropriados; - auto-eficácia emocional – capacidade para controlar emoções negativas. <p>AC acredita nas suas capacidades; no que se refere à auto-eficácia social e académica os resultados obtidos situam-se na ordem dos 65% (nível médio alto). O melhor resultado refere-se, no entanto, à auto-eficácia emocional onde obteve um resultado de 90% indicativo de que se acha capaz de controlar as suas emoções negativas.</p> <p>Considerando as dificuldades de relacionamento social de AC e as dificuldades de aprendizagem que sentiu na escola, o resultado mais realista parece ser o referente à auto-eficácia-emocional: de facto AC mantém sempre uma postura</p>

Tabela 4 - Resumo dos Resultados obtidos por AC:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”.

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

			<p>Refere como as principais dificuldades: compreender piadas e significados; demorar tempo a despachar-se e a realizar AVD; estabelecer contato com raparigas; realizar alguns trabalhos na oficina.</p> <p>Quando se sente frustrado respira fundo.</p> <p>Não conseguiu identificar forma de a Mãe o ajudar.</p> <p>Atitudes a melhorar: ser mais despachado; empenhar-se mais no trabalho.</p>	<p>trânsito.</p> <p>Refere como principais dificuldades: esclarecer confrontos; não aborrecer as pessoas com as conversas dele.</p> <p>Quando se sente frustrado, respira fundo e tenta corrigir o que fez mal.</p> <p>Gosta que a Mãe o ensine, com calma, a fazer as coisas bem.</p> <p>Atitudes a Melhorar: Não estar sempre a falar do mesmo assunto e não repetir</p>	<p>chefe de família, com responsabilidades, realizado profissionalmente, e simultaneamente transparecendo aquela pureza que sempre foi o seu principal atributo e o distingue na multidão.</p> <p>Mãe: a maior dificuldade que sinto é fazê-lo entender que tem de ser pontual, obediente e bem educado para com as pessoas.</p> <p>Pai: o maior problema é o da repetição das ideias. Explico-lhe e peço-lhe para não se repetir; quando o volta a fazer digo-</p>	<p>A maior dificuldade que tem é fazê-lo compreender as coisas à primeira, e fazê-lo entender que muitas vezes as pessoas dizem as coisas a brincar, não por mal.</p>	<p>correta e uniforme, não deixando transparecer irritação ou zanga mesmo perante problemas ou quando é alvo de troça por parte dos colegas (como já aconteceu).</p>
--	--	--	--	--	---	---	--

Tabela 4 - Resumo dos Resultados obtidos por AC:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”.

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					
				acontecimentos passados.	<p>lhe para parar, desta vez com firmeza.</p> <p>Mãe: Perante uma dificuldade procuro dialogar sobre o assunto e fazê-lo entender que da próxima vez corre melhor.</p> <p>Pai: Explico-lhe em voz alta para que me escute e tenha calma.</p> <p>Mãe: Incentivo-o a ser mais pontual e procuro que acredite que com esforço vai conseguir.</p> <p>Pai: Irei sempre incentivá-lo a adquirir novos conhecimentos e a aceitar novos desafios fazendo-o</p>	<p>Quando vê que o filho não consegue realizar uma tarefa ajudo-o, pessoalmente e explico-lhe com calma como deve fazer.</p> <p>Vai incentivá-lo a não ser tão repetitivo nos temas que aborda para que os outros não lhe falem mal, não se aborreçam com e não o despachem.</p>	

Tabela 4 - Resumo dos Resultados obtidos por AC:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”.

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					
					sentir que será sempre um vencedor.		

Tabela 5 -Resultados obtidos no Perfil de Comportamento Adaptativo em contexto de Trabalho de Helen Rowe:

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resultados Obtidos (grafico)	Interpretação de Resultados
1 AC/ 19 anos/ PEA	<p>TGF 16-05-2013</p>	<p>Interpretação do gráfico: AC, a nível da Saúde, Audição, Visão, Motricidade e Força apresenta um funcionamento médio e <u>não necessita de apoio</u>. No que se refere à Mobilidade na Comunidade (em espaços desconhecidos), Movimento (inclui as deslocações em espaços desconhecidos, movimentados e apertados), Motricidade Fina e Eficácia na Comunicação, Leitura e Cálculo, verifica-se um funcionamento abaixo da média o que significa que AC. <u>necessita de apoio de forma intermitente, pontualmente</u>. A nível das Competências Sociais e Interpessoais, Ajustamento ao Trabalho e Competências Gerais (que incluem a organização do seu tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas) verificam-se algumas dificuldades no funcionamento que implicam a <u>necessidade de apoio de forma esporádica</u>.</p> <p>A média dos valores obtidos é de 5,1. Desta forma podemos concluir que, de acordo com a escala definida para este perfil: AC é “Empregável e Treinável”.</p>

Legenda para interpretação do gráfico:

<p><u>Nível de funcionamento:</u> 8 – Representa o nível mais elevado de funcionamento, está muito acima da média da população em geral. Esta pontuação reflecte um funcionamento e capacidades fora do comum. Na população em geral, apenas uma percentagem muito limitada seria ponyuada a este nível de excelência. 7 – Funcionamento superior à média; 6 – Funcionamento médio; 5 – Funcionamento abaixo da média; 4 – Verificam-se dificuldades significativas no funcionamento; 3 – Baixo funcionamento; 2 – Muito baixo funcionamento; 1 – Não existe funcionamento independente</p>	<p><u>Necessidade de apoio:</u> 8 – Não necessita de apoio 7 – Não necessita de apoio 6 – Não necessita de apoio 5 – Necessita de apoio intermitente, pontual (baixo grau de apoio) 4 – Necessita de apoio limitado (apoio médio infrequente) 3 – Necessita de apoio extensivo (apoio médio consistente)- 2 – Necessita de apoio constante (elevado grau de apoio) 1 – Totalmente dependente do apoio.</p>	<p><u>Empregabilidade:</u> 8- Elevada 7- Elevada 6- Média 5 – Empregável e treinável 4 – Empregável e treinável para as tarefas apropriadas na maior parte dos locais. 3 – Empregável em locais que possam proporcionar apoio e supervisão extensivos 2 – Treinável para tarefas repetitivas e empregável em locais que possam proporcionar supervisão e apoio constantes 1 – Não empregável ou empregável apenas em contexto protegido.</p>
---	--	--

Tabela 6 - Situação do cliente AC no final do estudo , com base nas fases (e respectivos objetivos) identificados no Método Kira:

Nome do Cliente: AC.

FASES MÉTODO KIRA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FORAM CUMPRIDOS?	INSTRUMENTOS/ FORMA DE INTERVENÇÃO UTILIZADOS
INTAKE	- Identificar o tipo de apoio de que o cliente necessita	Começaram a surgir problemas na oficina onde tem estado integrado;é necessário encontrar alternativas mais adaptadas ao seu Perfil.	O cliente e encarregado de educação procuraram ajuda no sentido de ajudar a resolver alguns problemas que têm estado a surgir na oficina. Foram realizadas reuniões com o cliente e enc. de educação e visitas à oficina no sentido de tentar solucionar os problemas.
	- Elaborar um Projeto Preliminar	Explorar profissões e identificar as que mais lhe agradam.	Os progressos foram diminutos. Começamos a ponderar a hipótese de arranjar postos de trabalho alternativos.
	- Realizar visitas a locais de trabalho	Foram identificadas duas profissões; foram efetuadas 2 visitas: a um Lar e a uma Biblioteca	Foram efetuados contatos com os responsáveis pelo Lar e Biblioteca, explicado o problema e solicitada uma visita para conhecer o espaço e as tarefas aí desenvolvidas.
ASSESSMENT	- Definir o Perfil do Cliente	Sim	Foi utilizado: Perfil de Competências do Cliente (Modelo Kira) e Perfil de Competências em Contexto de Trabalho.
	- Identificar os principais pontos fortes e dificuldades	Sim	Foi utilizado: Análise de Expetativas Clientes e Enc. Educação; Questionário de Auto-Avaliação
	- Explorar as competências	Sim	Reuniões Mensais.
SUPPORT	- Procurar as empresas mais adequadas	Sim	Reuniões Mensais e Trabalho de Campo
	- Fazer a apresentação do cliente nas empresa (s) identificadas	Sim	- Antes da apresentação do cliente em qualquer uma das empresas foi realizada uma ação de

			sensibilização junto dos responsáveis e colaboradores diretos sobre o que são as PEA e o Síndrome de Asperger, tendo sido explicado com mais detalhe as características de AC. Visita e Apresentação num Lar e numa Biblioteca.
	- Dar ao cliente todas as informações pertinentes, de acordo com as suas necessidades (consultar ponto II)	Sim	Consultar ponto II.
	- Proporcionar uma experiência em local de trabalho	Sim	Realizou a experiência na Biblioteca em durante o meses de Junho e Julho e na Lavandaria do Lar durante o mês de Julho.
COACHING	- Apoio à Contratação ou à Elaboração do Protocolo de Colaboração	Sim	Protocolos e Cooperação celebrados no início de Setembro (ver anexo...)
	- Acompanhamento sistematizado	Sim	São realizadas visitas semanais.

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

Considerando os bons resultados obtidos durante a experiência de trabalho, AC vai continuar a colaborar nestes dois locais de trabalho até final de Julho/2013, mediante protocolo celebrado entre o cliente, o encarregado de educação, a Diretora da Instituição que AC frequenta e o responsável pela empresa onde vai realizar as atividades ocupacionais.

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Após a visita inicial para conhecimento do espaço e dos colegas de trabalho foi realizada uma reunião com todos os colaboradores que irão trabalhar mais diretamente com AC, para sensibilização da problemática das PEA, sendo dada especial relevância às características de AC.

Foi realizado um acompanhamento do cliente no primeiro dia de trabalho e identificado o tutor responsável por AC, no local de trabalho. Têm sido realizadas visitas semanais, acompanhadas de uma breve reunião com o tutor, com o objetivo de analisar a forma como está a decorrer a integração de AC. Mensalmente vão ser realizadas reuniões com a Encarregada de Educação, no sentido de completar a informação obtida durante as visitas e reuniões com o tutor, e esclarecer possíveis dúvidas que possam surgir.

III - INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Aceita o seu diagnóstico e tem consciência de que tem limitações (acha que é útil as pessoas saberem qual é o “seu problema” para o poderem compreender melhor;
- Utiliza uma linguagem demasiado formal;
- Tem tendência para criar rotinas;
- Tem tendência para fazer generalizações;
- Tem dificuldade na abstração e compreensão de conceitos simbólicos;

- Tem dificuldade na interação social.
- Precisa de tudo muito estruturado e de diretrizes com tudo bem definido;
- Precisa de um ambiente estruturado;
- É importante que se sinta motivado e incentivado;
- É importante que os acordos e as regras sejam claras e muito bem definidas;
- Deve ser incentivado a controlar determinados comportamentos (ex. não ser tão obsessivo no que se refere aos relacionamentos interpessoais; ser mais rápido na higiene pessoal...)

RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO:

DATA: ___/___/___

TABELA 7- Avaliação dos “Tipos de Autismo e Projetos de Emprego” (Perfil de competências do Cliente – KIRA)

Cliente	AC
<u>Tipo de Autismo:</u> <u>Estilo Cognitivo:</u>	<u>Ativo mas estranho;</u> <u>Teoria das Funções Executivas (Preponderante)</u>
Desejos	- Manifesta interesses diversificados, muitas vezes pouco realistas e sobrestima as suas próprias capacidades. - Tem determinadas ideias / problemas obsessivos (como o relacionamento interpessoal: como cumprimentar? Como arranjar namorado? O que dizer?) - Tem vontade de trabalhar e gosta de trabalhar.
Motivação	- A motivação para o trabalho é superficial está motivado para realizar uma atividade específica; não consegue ter uma visão global do trabalho a realizar, nem ter um projeto de vida. - Está motivado para realizar uma atividade específica. - A sua motivação para o trabalho está relacionada com a vontade de trabalhar no sentido de ter uma rotina diária e ter contato com pessoas. - Ganhar dinheiro é secundário;
Realismo	- Não tem uma visão realista de quais são as suas possibilidades e limitações; - Necessita de tudo MUITO estruturado: organização do tempo, quais as tarefas realizar e em que ordem, qual o horário a cumprir com identificação das horas de entrada, saída e intervalos para o almoço. - É importante preparar os momentos de transição antecipadamente. - O seu projeto de trabalho consiste na realização de tarefas que o mantenham ocupado.
Competências Sociais	- Estabelece contato ocular de forma espontânea ; - Inicia a conversação de forma espontânea mas sobre assuntos desadequados (são os assuntos que lhe interessam ...); - Tem consciência desta “problema” e tenta corrigir; decora tópicos para conversar; com os pares prefere, muitas vezes, ficar calado para não correr o risco de ser gozado. - Tem muita dificuldade em arranjar amigos e namorada. - Os colegas aceitam-no mas acham-no “estranho”.
Competências Técnicas	- Distrai-se com facilidade e tem algumas dificuldades a nível da destreza manual; é muito lento na execução das tarefas (começou a tomar um medicamento para reduzir a ansiedade e a situação melhorou um bocadinho); - Com treino consegue melhorar o seu desempenho no trabalho desde que as tarefas a realizar estejam no âmbito das suas competências (por ex. apesar do treino não conseguiu melhorar o desempenho na oficina; na lavandaria e na biblioteca tem estado a melhorar, com o treino).
Atitude perante o trabalho	- Gosta de trabalhar mas tem de ser avisado que não pode conversar enquanto trabalha (ou limitar o tempo de conversa) a conversa fá-lo parar com o que está a fazer; - A qualidade e o rendimento no trabalho é limitado; - Consegue estabelecer relacionamento com os outros “com algumas limitações”;
Aquisição de Conhecimentos	- Procura e interessa-se por novas situações; tem boa memória e consegue adquirir novos conhecimentos (ex: a aprendizagem que tem vindo a fazer nos dois novos locais de trabalho; aprendeu chinês; está a aprender Inglês; lia o dicionário...);
Atribuição de Significado	- Não compreende expressões idiomáticas, com sentido duplo;

	<ul style="list-style-type: none"> - Faz uma interpretação literal do que é dito; - Tem dificuldade em compreender expressões faciais; - Tem dificuldade em compreender e “entrar” nas brincadeiras (na oficina passou alguns momentos difíceis com as brincadeiras).
Desenvolvimento de competências	- Esforça-se por melhorar e procura ouvir os conselhos que lhe são dados, embora seja necessário chamar-lhe a atenção com frequência porque a tendência é voltar aos comportamentos iniciais.
Problemas Típicos relacionados com as PEA	<ul style="list-style-type: none"> - Linguagem demasiado formal; - Tendência para criar rotinas; - Tendência para fazer generalizações; - Dificuldade na abstração e compreensão de conceitos simbólicos; - Dificuldade a nível da interação social.
Aceitação	<ul style="list-style-type: none"> - Tem conhecimento e aceita o seu diagnóstico. - Acha importante algumas pessoas saberem que tem SA para compreenderem as suas dificuldades (Ex. “Amiga” que arranjou na piscina).
Data do diagnóstico	. Foi diagnosticado aos 17 anos.
Idade	- .Tem 19 anos
Inteligência	- Tem um défice cognitivo ligeiro.
Nível de Treino	- Frequentou um curso de mecânica num Centro de Formação Profissional ligado a uma escola de ensino especial.
Suporte Social + “Network” pessoal	<ul style="list-style-type: none"> - Tem alguma dificuldade em distinguir os desejos dos Pais dos seus, em relação ao trabalho. - Considera boas todas as ideias que os Pais dão, relativamente a tarefas que ele pode realizar – o que nem sempre é viável - A Mãe (com quem vive) tem expectativas realistas em relação ao futuro do filho. Considera que o facto de ter sido diagnosticado constituiu um alívio, uma resposta para as dúvidas que sempre teve ao longo da vida. - É de opinião que o programa que frequentou após o diagnóstico, foi fundamental para o desenvolvimento das suas competências (ainda hoje consulta com que frequência os textos utilizados para o trabalho). - Sabe que o filho necessitará, sempre, de apoio ao longo da vida.
Aspetos a que deve ser dada particular atenção durante a avaliação	<ul style="list-style-type: none"> - Necessita de tudo muito estruturado e de diretrizes com tudo bem definido; - Necessita de um ambiente estruturado; - É importante que se sinta motivado; - É importante que os acordos e as regras sejam claras e muito bem definidas; - É importante que tenha passado por experiências positivas; - Deve ser incentivado a controlar determinados comportamentos (ex. não ser tão obsessivo no que se refere aos relacionamentos interpessoais; ser mais rápido na higiene pessoal...) - Durante a avaliação é importante que o “jobcoach” consiga responder às seguintes questões: - quais são as suas verdadeiras motivações;

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- qual é a ideia que tem relativamente ao trabalho? Qual é o elo de ligação? (relação com os colegas? Ganhar dinheiro?)- Consegue pedir ajuda?- É ele que considera importante a ajuda de um “jobcoach” ou são os Pais?- Até que ponto são importantes para ele as expetativas dos Pais?- Até que ponto é que as suas dificuldades de aprendizagem interferem com a sua integração no mercado de trabalho? |
|--|--|

Tabela 8 : Resumo dos Resultados obtidos por IR:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

2 IR/ 24 anos / Síndrome de Asperger	<p>-Terminou o RVCC em Dez /2012; Necessita de identificar novos projetos para o futuro;</p> <p>- Fazer um horário diário com identificação de algumas tarefas com o objetivo de melhorar a autonomia pessoal;</p> <p>- Analisar a hipótese de mudar de escola de equitação;</p> <p>- Tentar mudar a postura em relação à Mãe; compreender o esforço que a Mãe faz (económico e a nível das deslocações); compreender que é para seu bem.</p> <p>- Definir um horário para deitar (está a trocar as noites com os dias....)</p> <p>- Procurar obter informações precisas relativamente à</p>	<p>- Durante o período do estudo IR passou por períodos difíceis; alternou dias depressivos com uma desmotivação por tudo com excepção da equitação, com dias em que se esforçava por atingir os objetivos mínimos do que lhe era solicitado.</p> <p>De entre os objetivos definidos o único que cumpriu foi o de analisar e mudar de escola de equitação. IR monta uma vez por semana e, durante este período, foi a única atividade que nunca deixou de realizar.</p> <p>- “Tentou” dar mais</p>	<p>IR descreve-se como uma pessoa oportunista, teimosa, realista, com sangue frio e ansiosa (é o que menos lhe agrada).</p> <p>Daqui a um ano gostava de conduzir o seu carro e montar a cavalo.</p> <p>Daqui a 10 anos: gostava de viver num sitio calmo (provavelmente o mesmo de sempre), sozinha ou com os Pais. Gostava de ser monitora de equitação e hipoterapeuta.</p> <p>As profissões que mais lhe agradam são: monitora de equitação</p>	<p>IR descreve-se como uma pessoa obstinada, teimosa, exigente, preguiçosa e perfeccionista.</p> <p>Daqui a um ano gostava de continuar a fazer equitação e jogar computador e ir para a natação.</p> <p>Daqui a 10 anos gostava trabalhar no ramo da equitação embora diga “que isso não é muito viável” por causa das costas.</p>	<p>A Mãe de IR descreve-a como sendo pouco flexível; não gosta de trabalhar exceto na área dos cavalos; sobrevaloriza-se a nível pessoal; tem interesses obsessivos; esforça-se por ser simpática com estranhos. É carinhosa e preocupada com a Mãe.</p> <p>A Mãe não gosta de fazer projeção para o futuro Tenta viver uma etapa de cada vez, quase um dia de cada vez. Não vê IR a trabalhar ou a relacionar-se com os outros devido à sua exigência de perfeição. AS</p>	<p>A Mãe de IR descreve-a como sendo intolerante, preguiçosa, obsessiva, inteligente, cronicamente cansada e com sono.</p> <p>Não é capaz, nem quer prever.</p>	<p>A partir das respostas a este questionário é possível obter informações relativamente à capacidade de auto-avaliação do cliente no que se refere à sua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoeficácia social – capacidade para se relacionar com colegas; - autoeficácia académica – capacidade para ter sucesso na escola e apresentar comportamentos de aprendizagem apropriados; - autoeficácia emocional – capacidade para controlar emoções negativas. <p>IR acredita nas suas capacidades; qualquer um dos resultados obtidos no que se refere à autoeficácia social, académica e emocional os resultados obtidos situam-se acima dos 85% (nível alto). Destes resultados, considerando as dificuldades a nível da interação social de IR, o resultado obtido a nível da autoeficácia social parece ser o menos realista. Relativamente à autoeficácia académica IR revelou, desde sempre, capacidade de aprendizagem: e no que se refere à autoeficácia emocional revela, também, um grande controlo das suas emoções,</p>
--------------------------------------	--	--	---	---	---	--	---

Tabela 8 : Resumo dos Resultados obtidos por IR:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

	<p>carta de condução;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensar na hipótese de realizar cursos de formação adaptados ao seu horário de sono, com o objetivo de ajudar I. a adquirir algumas rotinas e , ao mesmo tempo, prevenir o isolamento; - Proposta de encaminhamento para sessões de psicoterapia; - Procurar cursos de curta que possam interesse IR.; - Procurar outra escola de condução para continuar a tirar a carta (a escola onde IR. andava fechou); - Encaminhamento para uma consulta de neurologia para reavaliação (a sua hipersensibilidade ao som tem piorado e está a interferir na sua qualidade de vida); 	<p>valor ao esforço que a Mãe faz para a tirar de casa e fazer coisas que lhe agradem, mas nem sempre foi bem sucedida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborou horários de atividades e definiu o horário para deitar mas nunca cumpriu. - Foi efetuada uma pesquisa de cursos e atividades que lhe pudessem agradar; mostrava interesse, mas sempre que tentámos marcar uma visita recusou. - Desistiu de tirar carta de condução porque lhe disseram que aos 30 anos teria de fazer novamente o exame (por isso não 	<p>hipoterapeuta, ajudante de monitora de equitação, auxiliar de equitação terapêutica e auxiliar de veterinária.</p> <p>Refere como as principais dificuldades: levantar-se cedo, arrumar a mobília, atender o telefone, por roupa a lavar, cumprir horários..</p>	<p>As profissões que mais lhe agradam são a de: monitora de equitação, hipoterapeuta, veterinária, enfermeira veterinária e assistente de veterinária..</p> <p>Refere como principais dificuldades: acordar, ouvir ruídos, lidar com a avó, manter a dieta “matar a maldita da melga”.</p>	<p>peessoas não deveriam falar, nem fazer barulho, em resumo... serem perfeitas para ela.</p> <p>Refere como principais dificuldades: organizar-se, trabalhar e relacionar-se com as pessoas.É difícil pô-la a fazer tarefas domésticas. Quando tem uma atitude menos correta para com os outros desculpa-se dizendo que é Asperger.</p>	<p>Refere como principais dificuldades: estar mais tempo acordada; realizar tarefas básicas em casa; ser mais tolerante às pessoas e ruídos; menos preguiçosa. Tem dificuldade em motivá-la para fazer outra coisa que não seja estar em frente ao computador.</p>	<p>aparentando estar bem, mesmo quando não está. (como a Mãe afirma IR “põe uma máscara”, sempre que precisa...)</p>
--	---	---	---	--	--	--	--

Tabela 8 : Resumo dos Resultados obtidos por IR:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

	<p>- Ponderar a hipótese de alterar o medicamento que está a tomar há tantos anos;</p> <p>- Inscrever-se na natação;</p> <p>- Pensar em atividades que gostaria de realizar (hipóteses apresentados: hotel de cães, veterinário, cuidar de cavalos, integrar um curso de FP).</p> <p>- Repensar a carta de condução.</p>	<p>vale a pena).</p> <p>- Iniciou as sessões de Psicoterapia mas desistiu na segunda, recusando voltar (explicou dizendo que não tinha criado empatia).</p> <p>- Na fase mais depressiva, chega a dormir mais de 24 horas seguidas.</p> <p>O encaminhamento para as consultas de Psicoterapia e Neurologia foi realizado com o objetivo de se proceder a uma reavaliação da situação clínica e verificar se o medicamento que está a tomar (já há tantos anos) deveria</p>	<p>Quando se sente frustrada geralmente amua e fica na cama a remoer até acalmar. Tenta resolver a situação mais tarde, se não resultar não a realiza de todo.</p> <p>Para que a Mãe a ajudasse gostava que lhe comprasse um Tablet e que fosse mais motivadora.</p> <p>Identificou apenas uma atitude a melhorar: levantar-se mais cedo.</p>	<p>Quando se sente frustrada, vai dormir.</p> <p>Gostava que a Mãe “deixasse de bater no ceguinho” e que não estivesse sempre a lembrar-lhe as coisas que ela devia fazer e não faz.</p> <p>Atitudes a Melhorar: Procurar fazer uma tarefa por semana.</p>	<p>Quando a sente frustrada utiliza diferentes estratégias: encorajar, ralhar, motivar, recompensar, conversar, deitar-se ao lado dela, abraçá-la.....</p> <p>Mãe: Incentivo-a a ser mais autónoma em casa para que consiga realizar tarefas básicas de sobrevivência. Incentivou-a a</p>	<p>Quando a sente frustrada deixa-a dormir.</p> <p>Vai incentivá-la a ser mais tolerante e a realizar as tarefas básicas de sobrevivência.</p>	
--	--	--	---	--	--	--	--

Tabela 8 : Resumo dos Resultados obtidos por IR:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No “Questionário de Auto-Avaliação”

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					
		ser substituído. No final do estudo concordou em cumprir os seguintes objetivos: - Ir à consulta de Neurologia; (a Mãe ainda não marcou) - Inscrever-se na natação; (a Mãe ainda não a inscreveu); - Identificar uma tarefa por semana para realizar (nas duas semanas seguintes realizou 2 tarefas, uma por desejo próprio, outra a pedido da Mãe – um progresso, para já). - Continuar a frequentar a equitação (tem continuado).			estruturar mais o dia.		

Tabela 9 -Resultados obtidos no Perfil de Comportamento Adaptativo em contexto de Trabalho de Helen Rowe:

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resultados Obtidos (grafico)	Interpretação de Resultados
2 IR/ 24 anos Síndrome de Asperger		<p>Interpretação do gráfico: IR, no que se refere à Eficácia na Comunicação, Leitura e Cálculo apresenta um funcionamento muito superior à média e <u>não necessita de apoio</u>. A nível da Audição, Visão e Motricidade Fina apresenta um funcionamento médio e <u>não necessita de apoio</u>. No que se refere à Saúde, Mobilidade na Comunidade (em espaços desconhecidos), Movimento (inclui deslocações em locais desconhecidos, movimentados e apertados), Motricidade e Força, Competências Sociais e Interpessoais e Competências Gerais (que incluem a organização do seu tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas), verifica-se um funcionamento abaixo da média o que significa que IR necessita de apoio de forma intermitente . pontualmente. A nível do Ajustamento ao Trabalho verificam-se algumas dificuldades no funcionamento que implicam a <u>necessidade de apoio de forma esporádica</u>. A média dos valores obtidos é de 5,7. Desta forma podemos concluir que, de acordo com a escala definida para este perfil: A empregabilidade de IR situa-se entre o “Empregável e Treinável ” e a “Empregabilidade Média”.</p> <p>TGF 16-05-201</p>

Legenda para interpretação do gráfico:

<p>Nível de funcionamento: 8 – Representa o nível mais elevado de funcionamento, está muito acima da média da população em geral. Esta pontuação reflecte um funcionamento e capacidades fora do comum. Na população em geral, apenas uma percentagem muito limitada seria ponyuada a este nível de excelência. 7 – Funcionamento superior à média; 6 – Funcionamento médio; 5 – Funcionamento abaixo da média; 4 – Verificam-se dificuldades significativas no funcionamento; 3 – Baixo funcionamento; 2 – Muito baixo funcionamento; 1 – Não existe funcionamento independente</p>	<p>Necessidade de apoio: 8 – Não necessita de apoio 7 – Não necessita de apoio 6 – Não necessita de apoio 5 – Necessita de apoio intermitente, pontual (baixo grau de apoio) 4 – Necessita de apoio limitado (apoio médio infrequente) 3 – Necessita de apoio extensivo (apoio médio consistente)- 2 – Necessita de apoio constante (elevado grau de apoio) 1 – Totalmente dependente do apoio.</p>	<p>Empregabilidade: 8- Elevada 7- Elevada 6- Média 5 – Empregável e treinável 4 – Empregável e treinável para as tarefas apropriadas na maior parte dos locais. 3 – Empregável em locais que possam proporcionar apoio e supervisão extensivos 2 – Treinável para tarefas repetitivas e empregável em locais que possam proporcionar supervisão e apoio constantes 1 – Não empregável ou empregável apenas em contexto protegido.</p>
---	--	--

Tabela 10 - Situação do cliente IR no final do estudo , com base nas fases (e respectivos objetivos) identificados no Método Kira:

Nome do Cliente: IR.

FASES MÉTODO KIRA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FORAM CUMPRIDOS?	INSTRUMENTOS/ FORMA DE INTERVENÇÃO UTILIZADOS
INTAKE	- Identificar o tipo de apoio de que o cliente necessita	Ocupa os dias a dormir ou a jogar computador, revelando desinteresse e desmotivação por tudo o que a rodeia. A única coisa que faz com vontade e já há bastante tempo é frequentar as aulas de equitação. Quando revela interesse por outras coisas esse interesse é passageiro; mantém-se apenas enquanto IR não obtém o que quer (exs: tablet e carta de condução). Não tem a sua vida estruturada; não consegue ter rotinas, não revela autonomia (com exceção da higiene pessoal).	A cliente revela grande inflexibilidade e falta de motivação para tudo o que lhe é proposto. Acha que é feliz se a deixarem fazer o que quer e como quer. Aceita de bom grado a vinda às consultas, mas a principal preocupação vem da parte da Mãe pela falta de autonomia da filha; falta de ocupação e tendência (cada vez maior) para o isolamento. Foram realizadas sessões para trabalhar as expectativas da mãe e da filha, definir um projeto para o futuro e objetivos a atingir. Os resultados foram pouco satisfatórios; verificaram-se avanços e recuos provocados pela instabilidade da cliente, com fases depressivas frequentes. Foi necessário o encaminhamento para consulta de neurologia para reavaliação da situação.
	- Elaborar um Projeto Preliminar	O Projeto inicial teve três vertentes: - melhorar a autonomia da cliente; - identificar atividades da sua preferência; - trabalhar a inflexibilidade e a dificuldade em “ver” a perspetiva do outro.	- Foram realizados horários de tarefas a realizar em casa;. - Efetuámos uma Pesquisa das profissões mais apelativas; - Análisámos o Perfil de Competências em Contexto de Trabalho da Cliente – A cliente adere bem a todas as atividades realizadas no consultório mas não

			cumprir nada do que ficou combinado.
	- Realizar visitas a locais de trabalho	Foram identificadas 2 áreas profissionais: -Relacionadas com a Equitação; - Relacionada com o tratamento de animais.	IR tem conhecimento de como funcionam as escolas de equitação e já realizou uma experiência de trabalho num veterinário por isso considerou que não valia a pena visitar qualquer um destes locais. Foi-lhe proposta a visita a um “Hotel para animais”; mostrou interesse inicialmente, mas acabou por desistir.
ASSESSMENT	- Definir o Perfil do Cliente	Sim	Foi utilizado: Perfil de Competências do Cliente (Modelo Kira) e Perfil de Competências em Contexto de Trabalho.
	- Identificar os principais pontos fortes e dificuldades	Sim	Foi utilizado: Análise de Expectativas Clientes e Enc. Educação; Questionário de Auto-Avaliação
	- Explorar as competências	Sim	Reuniões Mensais.
SUPPORT	- Procurar as empresas mais adequadas	Sim	Nas Reuniões Mensais foram identificados possíveis locais de trabalho.
	- Fazer a apresentação do cliente nas empresa (s) identificadas	Não	A cliente não mostrou interesse em fazer qualquer visita.
	- Dar ao cliente todas as informações pertinentes, de acordo com as suas necessidades (consultar ponto II)	Sim	Consultar ponto II.
	- Proporcionar uma experiência em local de trabalho	Não	_____
COACHING	- Apoio à Contratação ou à Elaboração do Protocolo de Colaboração	Não	_____
	- Acompanhamento sistematizado	Não	_____.

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

IR ainda não passou por todas as fases propostas pelo método KIRA.

Durante o período de duração do estudo passou por uma fase depressiva que impediu que a situação evoluísse de forma satisfatória.

Foi encaminhada para uma consulta de neurologia para reavaliação da situação clínica.

Neste momento encontra-se, novamente, mais estável e disposta a colaborar; é necessário fazer uma reavaliação da situação e retomar o trabalho a iniciado nas fases 3 (Support) e 4 (Coaching). Temos de contar, no entanto, com a hipótese de se verificarem, novamente, retrocessos e, caso se verifiquem procurar as estratégias mais adequadas para dar resposta às necessidades da cliente.

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Considerando o Perfil de Competências de IR, às suas capacidades e a sua forma de funcionamento, só poderá ser integrada com sucesso numa função que esteja relacionada, de alguma forma, com o trabalho com animais.

É importante que IR sinta apoio e segurança no local onde for integrada e trabalhe em conjunto com alguém (por quem sinta empatia) que lhe ofereça essa segurança.

Os objetivos devem ser definidos por fases, a atingir a curto prazo. Necessita de incentivos frequentes.

Terão, no entanto, de existir algumas adaptações ao local de trabalho em termos de horário (considerando os ciclos de sono a que está habituada) e ruído.

É importante, também, que seja realizada uma ação de sensibilização ao empregador e colaboradores que tenham contato direto com IR sobre o que são as Perturbações do Espectro do Autismo e o Síndrome de Asperger, dando especial relevância às características de IR.

III - NFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Tem conhecimento e aceita o seu diagnóstico;
- Tem uma boa capacidade de comunicação;
- Dentro dos temas que lhe interessam é capaz de apresentar um trabalho com qualidade;
- Tem competências técnicas que podem ser uma mais valia nu emprego (conhecimentos de inglês, informática, fotografia);
- Interessa-se por temas científicos e atuais;
- Tem um bom desenvolvimento cognitivo, mas tem as suas próprias regras de aprendizagem, padrões de pensamento e tendência para um perfeccionismo exagerado;
- Tem hipersensibilidade aos estímulos (principalmente sonoros);
- Tem dificuldade a nível da interação social;

- Necessita que o seu trabalho seja reconhecido e de incentivos frequentes;
- Necessita que lhe disponibilizem apoio e atenção, sempre que necessário;
- É perfeccionista e inflexível nas suas opiniões (tem ideias muito próprias que é difícil modificar);
- Tem dificuldades a nível da motivação para o trabalho (não adquiriu hábitos nem regras de trabalho);
- Não tem empatia e tem tendência para fazer determinados comentários que, apesar de verdadeiros, podem magoar as pessoas;
- Tem, por vezes, uma perspetiva pouco realista sobre os assuntos;
- Tem tendência para entender as coisas de forma literal e dificuldade a nível do pensamento simbólico;

RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO: Teresa Gallo Filipe

DATA: 22 / 10 / 2013

TABELA 11- Avaliação dos “Tipos de Autismo e Projetos de Emprego” (Perfil de competências do Cliente – KIRA)

Cliente	IR
<u>Tipo de Autismo:</u> <u>Estilo Cognitivo:</u>	<u>Formalista;</u> <u>Teoria da Mente (preponderante)</u>
Desejos	- Tem interesses e desejos obsessivos; - Procura, com frequência, que o seu trabalho seja reconhecido em termos de conhecimentos; gosta de melhorar os seus conhecimentos relativamente aos assuntos que lhe interessam.
Motivação	- Pensa em detalhes e não consegue ter uma visão global de um projeto. - Sente-se motivada sempre que o seu conhecimento é reconhecido. - A sua motivação para o trabalho não é intrínseca, é provocada pelos que a rodeiam
Realismo	- Tem ideias limitadas sobre o trabalho por causa do seu padrão de pensamento ser fragmentado. - Tem, com frequência, uma perspetiva pouco realista sobre aquilo que gostaria de fazer.
Competências Sociais	- Não tem empatia nem intuição, - Memorizou as regras sociais.
Competências Técnicas	- É perfeccionista; - Tem competências técnicas (por ex. na equitação, informática, fotografia) que podem ser uma mais valia na procura de emprego.
Atitude perante o trabalho	- Dentro dos temas que lhe interessam é capaz de apresentar um trabalho com qualidade; - Necessita que lhe disponibilizem atenção e apoio, sempre que necessário.
Aquisição de Conhecimentos	- Tem dificuldade na abstração e tendência para entender as coisas de forma literal. - Interessa-se por temas científicos e atuais.
Atribuição de Significado	- Tem dificuldade a nível do pensamento simbólico
Desenvolvimento de competências	- Tem um bom desenvolvimento cognitivo, mas tem as suas próprias regras de aprendizagem , padrões de pensamento e inclinação para um perfeccionismo excessivo.
Problemas Típicos relacionados com as PEA	- Dificuldade em atribuir pensamentos, intenções, sentimentos e ideias aos outros e em conseguir antecipar o comportamento alheio. - Boa capacidade de comunicação (sem emoção).
Aceitação	- Tem conhecimento e aceita o seu diagnóstico. - Tem tendência para desculpar alguns dos seus comportamentos dizendo que tem SA (ex. quando não respeita os outros, quando tem comentários verdadeiros mas que podem magoar)
Data do diagnóstico	. Foi diagnosticada aos 20 anos.
Idade	- .Tem 24 anos
Inteligência	- Boas capacidades cognitivas.
Nível de Treino	- Fez o 9º ano através de um curso EFA e o 12º ano através de um RVCC. Tem experiência a nível da equitação (monta há muitos anos e monta bem); frequentou alguns cursos de curta duração no Instituto Português da Juventude e frequentou um projeto destinado a clientes com PEA (SkillsLab) para desenvolvimento de competências sociais e laborais e lhe proporcionou uma experiência de trabalho em dois locais: Veterinário e Biblioteca.

<p>Suporte Social + “Network” pessoal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tem apoio dos Pais (principalmente da Mãe), que procura orientá-la e dar-lhe conselhos, que IR acaba por seguir, mesmo contrariada. (Ex. do percurso como “Monitora de Equitação” : a Mãe equaciona todos os prós e contras, que IR interioriza, e a conclusão final é de que não reúne condições para o fazer porque: não tem noção do perigo, não tem paciência para ensinar, é demasiado perfeccionista e inflexível, tem problemas nas costas..) - Vive com os Pais; não conseguem ter expetativas em relação à filha. Nota-se um grande cansaço após todas as tentativas realizadas; consideram que a filha é muito pouco autónoma e necessitará de apoio todo a a vida. - A Mãe tem uma vida ativa na paróquia a que pertence e tenta sempre envolver a filha nas atividades que desenvolve (o envolvimento de IR tem sido cada vez mais esporádico, revelando cada vez menos motivação). - Existem Centros de Formação próximos do local onde IR vive, com cursos que poderia frequentar (tal como alguns cursos do Centro de Emprego), mas IR não se sente preparada para o fazer.
<p>Aspetos a que deve ser dada particular atenção durante a avaliação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - É importante pesquisar quais as possibilidades atuais e oferecer alternativas para desejos que, muitas vezes, são demasiado ambiciosos. - Analisar quais são as suas verdadeiras motivações e intenções - A discrepância entre as competências cognitivas e sociais conduz a situações exigentes e complicadas. - É necessário tentar encontrar uma ponto de equilíbrio entre as suas capacidades cognitivas e a dificuldade que sente em adaptar-se a novas situações.

Tabela 12 : Resumo dos Resultados obtidos por NF:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No Questionário de Auto-Avaliação

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

3 NF/ 21 anos / Síndrome de Asperger	<p>- NF está inscrito num curso de cozinha na E.Prof. da Nazaré desde 2010. Em 2012 de um total de 86 módulos só tinha feito 31. Encontrava-se desmotivado e sem perspetivas de futuro. Considerando esta situação foram delineados os seguintes objetivos com a colaboração da sua DT:</p> <p>-Elaboração de um Plano Mensal com indicação dos módulos que deve fazer nesse mês por exame ou avaliação contínua, e a que aulas deve assistir (esta medida só foi possível após ter conseguido, com a colaboração da DT e Psicóloga da escola a implementação de um PEI, com condições especiais de avaliação);</p> <p>- Realização dos módulos e frequência das aulas,</p>	<p>- Durante o período de duração deste projeto NF atingiu quase todos os objetivos propostos nomeadamente:</p> <p>- No que se refere ao cumprimento do Plano Mensal elaborado pela DT, apresentando um desempenho escolar satisfatório (dos 55 módulos realizou 43 (média de ; chegou a ter um 18, alguns 14 e 15) (consultar ANEXO 18).</p> <p>- Aceitou ter explicações de Matemática, o que foi extremamente benéfico;</p> <p>- Tomou o</p>	<p>NF descreve-se como uma pessoa desconfiada, antipática, chata, amiga, humilde.</p> <p>Daqui a um ano gostava continuar no kickboxing e ginásio e experimentar outra arte marcial. Em termos profissionais gostava de carregar/descarregar caixotes num armazém. Se tivesse dinheiro abria um ginásio na garagem chamado “Nex Gym”, porque o meu nickname é Nunex.</p> <p>Daqui a 10 anos: gostava de viver em Alcobça (perto da Nazaré) sozinho ou</p>	<p>NF descreve-se como uma pessoa humilde, desconfiada, preocupada, rancorosa, sincera e cumpridora.</p> <p>Daqui a um ano gostava de trabalhar a carregar/descarregar. Gostava de ganhar dinheiro para pagar as atividades desportivas. Já vejo este dia mais perto!</p> <p>Daqui a 10 anos gostava trabalhar no meu ginásio e viver com a minha mãe ou sozinho. Onde? Não sei.</p> <p>As profissões que mais lhe agradam são a de segurança; carregar/descarregar,</p>	<p>A Mãe de NF descreve-o como sendo inseguro, desconfiado, egoísta, ansioso e infeliz.</p> <p>Gostava que terminasse o 12º ano; para já é difícil prever mais coisas.</p>	<p>A Mãe de NF descreve-o como sendo desconfiado, pessimista, rotineiro, preocupado, infantil.</p> <p>Não tem grandes expetativas; talvez o veja a trabalhar num armazém, visto que é o que ele quer, “mas não tenho grandes esperanças”.</p>	<p>A partir das respostas a este questionário é possível obter informações relativamente à capacidade de auto-avaliação do cliente no que se refere à sua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autoeficácia social – capacidade para se relacionar com colegas; - autoeficácia académica – capacidade para ter sucesso na escola e apresentar comportamentos de aprendizagem apropriados; - autoeficácia emocional – capacidade para controlar emoções negativas. <p>NF acredita nas sua capacidade em termos académicos; o resultado obtido nesta escala é o único que se encontra acima da média (62,5%); qualquer um dos resultados obtidos a nível da autoeficácia social e emocional se situam abaixo da média, respetivamente com 40% e 35%. Considerando as dificuldades a nível da interação social de NF, e a dificuldade em ultrapassar situações do passado (apesar de conseguir controlar as suas emoções) os resultados obtido a nível da autoeficácia social e emocional parecem ser realistas. O mesmo acontece no que se refere à autoeficácia académica NF tem</p>
--------------------------------------	---	---	---	--	---	--	---

Tabela 12 : Resumo dos Resultados obtidos por NF:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No Questionário de Auto-Avaliação

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

	<p>conforme definido no Plano;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Começar a ter explicações de Matemática; - Pedir ajuda à DT ou à Psicóloga (enviando-me sms ou por telefone), sempre que tiver dúvidas. - Não deixar de frequentar o Kickboxing e o ginásio (atividades que são muito do seu agrado mas em que pensa desistir só para não ter de enfrentar os colegas....) - Esta situação criou grande ansiedade em NF; considerando este facto foi aconselhado a tomar um anti-depressivo. Tendo recusado a toma do medicamento inicialmente, formalizamos esta questão como outro objetivos a atingir; 	<p>medicamento até final de Julho como forma de o ajudar a controlar a ansiedade.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomou a iniciativa de pedir ajuda à DT para esclarecer dúvidas; - Telefonou-me ou enviou SMS, por iniciativa própria, +para ajudar a solucionar algum problema; - Identificou as profissões que mais lhe agradam e procurou informação sobre elas. - Concorda com os Projetos que identificámos para o próximo ano letivo. 	<p>com a minha mãe (se ela quiser vir comigo.... Quando fôr velha cuido dela). Gostava de trabalhar num armazém ou ginásio.</p> <p>As profissões que mais lhe agradam são: segurança, monitor de ginásio, trabalhar num armazém.</p> <p>Refere como as principais dificuldades: ir à escola; ter de fazer a barba por causa da cozinha; ficar nervoso quando vai treinar; não conseguir esquecer o passado; estar no meio de muita gente.</p>	<p>monitor de ginásio, kickboxing.</p> <p>Trabalhar nos moldes quando tiver 50 e tal anos porque nessa altura já não estou a fazer desporto. A idade pesa, os músculos ficam mais velhos, mas temos de continuar a trabalhar para viver.</p> <p>Refere como principais dificuldades: esquecer “cenas” do passado; dificuldade em controlar a ansiedade antes dos exames, e antes do treino; dificuldade em não conseguir manter a calma e ter paciência (porque ainda não tirou a carta.... Nem a escola- Nunca mais</p>	<p>Refere como principais dificuldades: fazer com que se relacione com outras pessoas, inclusive com o Pai; falta de compreensão nos diálogos; conseguir que vá comigo a sítios públicos.</p> <p>Quando o sinto frustrado tento fazê-lo compreender através do diálogo, embora, muitas vezes, só resulte nesse dia; no dia seguinte tenho de voltar a fazer o mesmo.</p> <p>Vou incentivá-lo para que tente</p>	<p>Refere como principais dificuldades: mostrar-lhe o que está errado da parte dele, convencê-lo a estar mais em contacto com as pessoas, ser mais tolerante, não ser tão antipático e conseguir levá-lo às compras de supermercado para que a ajude.</p> <p>Quando o sinto frustrado tento falar com ele (muitas vezes como se fosse uma criança para ele entender melhor); “mas há vezes em que não consigo e até discuto com ele em vez de o acalmar”.</p> <p>Vou incentivá-lo a terminar o 12º ano, tirar</p>	<p>consciência de que tem capacidade para apresentar um desempenho satisfatório, dentro da média.</p> <p>Este resultados é corroborado pelo seu desempenho escolar durante o ano letivo de 2011/2012, onde obteve uma média de: 12,1 valores nos 43 módulos que realizou.</p>
--	---	---	---	--	---	---	---

Tabela 12 : Resumo dos Resultados obtidos por NF:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No Questionário de Auto-Avaliação

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

	<p>- Pensar em profissões que lhe possam agradar no futuro;</p> <p>- Procurar identificar locais onde gostaria de vir a trabalhar, pensando na hipótese de vir a realizar um curso de formação em local de trabalho, capaz de o auxiliar na sua integração laboral.</p> <p>- Não ser tão controlador com a Mãe (após a hora de saída da Mãe se ela não vier de imediato para casa telefonar, apenas, 30 minutos depois e não estar sempre a repetir os telefonemas);</p> <p>- Procurar ajudar mais em casa;</p> <p>- Ser educado para com a Tia e o primo;</p>	<p>- Considera importante realizar um curso em contexto de trabalho, numa área que lhe agrade.</p> <p>- Conseguiu controlar o número de telefonemas que faz à mãe.</p> <p>Teve dificuldade e continua a necessitar de ser trabalhado no que se refere aos seguintes objetivos:</p> <p>- Ajudar em casa;</p> <p>- Ser educado com a Tia e Prima;</p> <p>- Ser mais tolerante com o Pai.</p> <p>- Aceitar ir ao jantar da equipa de kickboxing-</p>	<p>Quando se sente frustrado tenta concentrar-se e manter-se calmo. Tenta pensar só no que está a fazer e não pensa noutras coisas.</p> <p>Para que a Mãe a ajudasse gostava que o compreendesse “uma beca” mais; que tente falar com o Pai sobre situações que ele não consegue resolver porque tem dificuldade em lidar com ele). Gostava que a minha mãe conversasse mais comigo e me apoiasse mais</p> <p>“Dela não tenho mais razões de queixa, nunca tive.”.</p> <p>Como atitudes a</p>	<p>chega o dia! Mas está perto.</p> <p>Quando se sente frustrado, trabalha mais duro e melhor no ginásio. Se está na escola procura mentalizar-se “Calma, já faltou mais, está tudo a correr bem.....”</p> <p>Gostava que a minha Mãe me compreendesse melhor; a minha maneira de ser; tivesse mais paciência e respeitasse o facto de eu não gostar de socializar. “sei que quando me diz para ir ali ou acolá só quer o meu bem..... mas eu é que sei o que é melhor</p>	<p>acabar o 12º ano e depois tire a carta de condução.</p>	<p>a carta e ficar mais independente ; “talvez até me possa ajudar financeiramente”.</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--

Tabela 12 : Resumo dos Resultados obtidos por NF:

- Nas reuniões Mensais;
- No “Questionário sobre as atitudes Parentais face à Inclusão”;
- No “Questionário sobre as expectativas dos clientes face ao futuro”.
- No Questionário de Auto-Avaliação

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resumo dos aspetos abordados nas Reuniões Mensais		Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Clientes” (Finais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Iniciais)	Resumo respostas “Análise Expetativas Parentais” (Finais)	Respostas Questionário de Auto-Avaliação
	Objetivos definidos	Análise do cumprimento dos objetivos					

	<ul style="list-style-type: none"> - Ser mais tolerante para com o Pai. - Não deixar de praticar exercício físico durante as férias. - Identificar projetos para o próximo ano letivo: - Preparar-se para terminar o 12º ano durante o próximo ano letivo: <ul style="list-style-type: none"> - terminar módulos em Novembro; - iniciar estágio em Novembro; - realizar PAP em Maio; - começar a tirar a carta em Junho; - iniciar um curso de FP em contexto de trabalho em Setembro; 		<p>melhorar identificou o tentar ajudar mais a mãe e não se isolar das pessoas que gostam dele e de quem ele também gosta.</p>	<p>para mim”. Atitudes a Melhorar: Procurar ter mais paciência com a minha mãe quando vejo que está cansada deixá-la sozinha. Quando a vejo irritada também não fico bem e sei que o trabalho dela é cansativo..</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

Tabela 13 -Resultados obtidos no Perfil de Comportamento Adaptativo em contexto de Trabalho de Helen Rowe:

Cliente / Idade/ Diagnóstico	Resultados Obtidos (grafico)	Interpretação de Resultados																										
3 NF/ 21 anos/ Síndrome de Asperger	<table border="1"> <caption>Data from the bar chart</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Saúde</td><td>6</td></tr> <tr><td>Audição</td><td>6</td></tr> <tr><td>Visão</td><td>6</td></tr> <tr><td>Mobilidade na comunidade</td><td>5</td></tr> <tr><td>Movimento</td><td>5</td></tr> <tr><td>Motricidade Fina</td><td>6</td></tr> <tr><td>Motricidade e Força</td><td>7</td></tr> <tr><td>Competências Sociais e...</td><td>4</td></tr> <tr><td>Ajustamento ao Trabalho</td><td>4</td></tr> <tr><td>Eficácia na Comunicação</td><td>5</td></tr> <tr><td>Competências</td><td>5</td></tr> <tr><td>Leitura e Cálculo</td><td>7</td></tr> </tbody> </table>	Category	Score	Saúde	6	Audição	6	Visão	6	Mobilidade na comunidade	5	Movimento	5	Motricidade Fina	6	Motricidade e Força	7	Competências Sociais e...	4	Ajustamento ao Trabalho	4	Eficácia na Comunicação	5	Competências	5	Leitura e Cálculo	7	<p>Interpretação do gráfico:</p> <p>NF, no que se refere à Motricidade e Força, Leitura e Cálculo apresenta um funcionamento superior à média e <u>não necessita de apoio</u>.</p> <p>A nível da Saúde, Audição, Visão e Motricidade Fina apresenta um funcionamento médio e <u>não necessita de apoio</u>.</p> <p>No que se refere à Mobilidade na Comunidade (em espaços desconhecidos), Movimento (inclui deslocações em locais desconhecidos, movimentados e apertados), Eficácia na Comunicação e Competências Gerais (que incluem a organização do seu tempo, o planeamento das tarefas a realizar e a identificação de soluções criativas para os problemas), verifica-se um funcionamento abaixo da média o que significa que NF <u>necessita de apoio de forma intermitente</u> , pontualmente.</p> <p>A nível das Competências Sociais e Interpessoais, Ajustamento ao Trabalho verificam-se algumas dificuldades no funcionamento que implicam a <u>necessidade de apoio de forma esporádica</u>.</p> <p>A média dos valores obtidos é de 5,5.</p> <p>Desta forma podemos concluir que, de acordo com a escala definida para este perfil: NF é “Empregável e Treinável ”.</p> <p>TGF 16-05-2013</p>
Category	Score																											
Saúde	6																											
Audição	6																											
Visão	6																											
Mobilidade na comunidade	5																											
Movimento	5																											
Motricidade Fina	6																											
Motricidade e Força	7																											
Competências Sociais e...	4																											
Ajustamento ao Trabalho	4																											
Eficácia na Comunicação	5																											
Competências	5																											
Leitura e Cálculo	7																											

Legenda para interpretação do gráfico:

<p>Nível de funcionamento:</p> <p>8 – Representa o nível mais elevado de funcionamento, está muito acima da média da população em geral. Esta pontuação reflecte um funcionamento e capacidades fora do comum. Na população em geral, apenas uma percentagem muito limitada seria pontuada a este nível de excelência.</p> <p>7 – Funcionamento superior à média;</p> <p>6 – Funcionamento médio;</p> <p>5 – Funcionamento abaixo da média;</p> <p>4 – Verificam-se dificuldades significativas no funcionamento;</p> <p>3 – Baixo funcionamento;</p> <p>2 – Muito baixo funcionamento;</p> <p>1 – Não existe funcionamento independente</p>	<p>Necessidade de apoio:</p> <p>8 – Não necessita de apoio</p> <p>7 – Não necessita de apoio</p> <p>6 – Não necessita de apoio</p> <p>5 – Necessita de apoio intermitente, pontual (baixo grau de apoio)</p> <p>4 – Necessita de apoio limitado (apoio médio infrequente)</p> <p>3 – Necessita de apoio extensivo (apoio médio consistente)-</p> <p>2 – Necessita de apoio constante (elevado grau de apoio)</p> <p>1 – Totalmente dependente do apoio.</p>	<p>Empregabilidade:</p> <p>8- Elevada</p> <p>7- Elevada</p> <p>6- Média</p> <p>5 – Empregável e treinável</p> <p>4 – Empregável e treinável para as tarefas apropriadas na maior parte dos locais.</p> <p>3 – Empregável em locais que possam proporcionar apoio e supervisão extensivos</p> <p>2 – Treinável para tarefas repetitivas e empregável em locais que possam proporcionar supervisão e apoio constantes</p> <p>1 – Não empregável ou empregável apenas em contexto protegido.</p>
---	--	--

Tabela 14 - Situação do cliente NF no final do estudo , com base nas fases (e respectivos objetivos) identificados no Método Kira:

Nome do Cliente: NF.

FASES MÉTODO KIRA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FORAM CUMPRIDOS?	INSTRUMENTOS/ FORMA DE INTERVENÇÃO UTILIZADOS
INTAKE	- Identificar o tipo de apoio de que o cliente necessita	NF está inscrito num curso de cozinha na E.Prof. da Nazaré desde 2010., num curso que deveria ter uma duração de 3 anos. Em Set/2012 , de um total de 86 módulos só tinha feito 31. Encontrava-se desmotivado, ansioso e sem perspectivas de futuro. Necessita de apoio para ultrapassar esta situação.	<ul style="list-style-type: none"> - Ação de sensibilização realizada junto dos professores de NF sobre o que são as PEA e o Síndrome de Asperger, tendo sido explicado com mais detalhe as características de NF. - Elaboração de um Plano Mensal com indicação dos módulos que deve fazer em cada mês, por exame ou avaliação contínua, e com identificação das aulas a que deve assistir. Esta medida só foi possível após ter conseguido, com a colaboração da DT e Psicóloga da escola a implementação de um PEI, com condições especiais de avaliação; - Encaminhamento para explicações de Matemática; - De acordo com a opinião médica começou a tomar, embora contrariado, um antidepressivo (que deixou de tomar assim que acabaram as aulas;
	- Elaborar um Projeto Preliminar	O Projeto inicial contemplou 4 vertentes: - Solucionar o problema escolar, de forma a terminar o 12º ano; - Evitar que deixe de praticar Kickboxing e ginásio (pensa nisso quando se sente demasiado	<ul style="list-style-type: none"> - Nas reuniões mensais foi realizado um seguimento do desempenho escolar de NF , da sua integração nas atividades desportivas e relacionamento com familiares; - Foi preenchido e Analisámos o Perfil de Competências em Contexto de Trabalho da Cliente .

		ansioso, apesar de gostar muito de qualquer uma destas atividades; - Pensar num Projeto de futuro em termos profissionais; - Melhorar relacionamento com alguns familiares.	.
	- Realizar visitas a locais de trabalho	Foram identificadas 2 áreas profissionais: -Relacionadas com o trabalho de Segurança; - Relacionadas com o trabalho de carregar/descarregar volumes em armazéns.	Como NF se encontra, ainda, a terminar o 12º ano, optámos apenas por identificar possíveis locais a visitar (como a Lota da Nazaré e empresas na área circundante), ficando as visitas agendadas para Maio/14 , de pois de fazer a Prova de Aptidão Prática.
ASSESSMENT	- Definir o Perfil do Cliente	Sim	Foi utilizado: Perfil de Competências do Cliente (Modelo Kira) e Perfil de Competências em Contexto de Trabalho.
	- Identificar os principais pontos fortes e dificuldades	Sim	Foi utilizado: Análise de Expetativas Clientes e Enc. Educação; Questionário de Auto-Avaliação
	- Explorar as competências	Sim	Reuniões Mensais.
SUPPORT	- Procurar as empresas mais adequadas	Sim	Nas Reuniões Mensais foram identificados possíveis locais de trabalho.
	- Fazer a apresentação do cliente nas empresa (s) identificadas	Não	As visitas ficaram adiadas ; serão realizadas quando o cliente finalizar o 12º ano (a serem feitas neste momento constituiriam novo fator de ansiedade).
	- Dar ao cliente todas as informações pertinentes, de acordo com as suas necessidades (consultar ponto II)	Sim	Consultar ponto II.
	- Proporcionar uma experiência em local de trabalho	Não	_____
COACHING	- Apoio à Contratação ou à Elaboração do Protocolo de Colaboração	Não	_____
	- Acompanhamento sistematizado	Não	_____.

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

NF ainda não passou por todas as fases propostas pelo método KIRA.

Foram identificados os seguintes projetos para ano letivo 2012/2013:

- Terminar o 12º ano: vai realizar os 12 módulos que faltam até final de Novembro; inicia estágio na Escola (o local de sua preferência) em Dez/13, cumprindo um horário das 08-15; vai realizar a Prova de Aptidão Prática (PAP) em Maio /2014.
- Começa a tirar a carta em Junho/2014;
- Começa a realizar um curso de formação profissional, em contexto de trabalho, adaptado aos seus interesses e aptidões, em Setembro 2014.

Necessita de continuar a ser acompanhado e apoiado a nível escolar uma vez que o período de estágio que se aproxima e , principalmente, a realização da PAP vão constituir momentos de grande ansiedade para NF. Mais uma vez terão de ser tomados em consideração as condições especiais de avaliação possibilitadas pelo PEI.

Após realização da PAP é necessário fazer uma reavaliação da situação e retomar o trabalho, iniciado nas fases 3 (Support) e 4 (Coaching) com o objetivo de ajudar o cliente a realizar um planeamento da sua carreira, viável, e de forma concreta .

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

Considerando o Perfil de Competências de NF, as suas capacidades e a sua forma de funcionamento, consideramos que só poderá ser integrado com sucesso numa função que envolva o esforço físico. Com efeito NF valoriza muito a compleição física (o ter força e ser bem constituído).

É importante que NF conheça o local onde vai ser integrado e as pessoas com quem vai trabalhar, assim como as tarefas que vai realizar.

Necessita de instruções claras, concretas e sucintas e é importante a designação de alguém, dentro da empresa (por quem NF sinta empatia) a quem se possa dirigir sempre que tiver dúvidas. IR sinta apoio e segurança no local onde for integrada e trabalhe em conjunto com alguém (por quem sinta empatia) que lhe ofereça essa segurança.

Os objetivos devem ser definidos por fases, a atingir a curto prazo. Necessita de incentivos frequentes.

É importante que seja realizada uma ação de sensibilização para o empregador e colaboradores que tenham contato direto com NF, com o objetivo de informar acerca do que são as PEA e

quais as características principais do Nuno, principalmente no que se refere às suas dificuldades de integração social.

III - INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

- Tem consciência das suas limitações, aceita o apoio que lhe é dado, mas não gosta de falar no diagnóstico que foi feito nem nas “suas características”;
- É pontual, assíduo e tenta cumprir com o que lhe é dito;
- Tem capacidade para realizar algumas tarefas complexas, à sua maneira.
- Tem conhecimentos de inglês e informática.
- Tem dificuldade a nível da interação social: é rígido na interação com os colegas e durante a implementação das operações;
- Tem tendência o pensamento regido e inflexível;
- Procura, com frequência, que o seu trabalho seja reconhecido em termos de conhecimentos; gosta de melhorar os seus conhecimentos relativamente aos assuntos que lhe interessam;
- Gosta de ser incentivado e de verificar que o seu conhecimento é reconhecido;
- Tem tendência para a generalização provocada por uma repetição excessiva;
- Dificuldade em atribuir pensamentos, intenções, sentimentos e ideias aos outros e em conseguir antecipar o comportamento alheio.

RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO: Teresa M. Gallo Filipe

DATA: 22 / 10 / 2013

TABELA 15- Avaliação dos “Tipos de Autismo e Projetos de Emprego” (Perfil de competências do Cliente – KIRA)

Cliente	NF
<u>Tipo de Autismo:</u> <u>Estilo Cognitivo:</u>	<u>Formalista;</u> <u>Teoria da Coerência Central (preponderante)</u>
Desejos	- Tem interesses rígidos que resultantes, muitas vezes, das suas preocupações; - Procura, com frequência, que o seu trabalho seja reconhecido em termos de conhecimentos; gosta de melhorar os seus conhecimentos relativamente aos assuntos que lhe interessam.
Motivação	- A motivação para o trabalho está relacionada, principalmente com o desejo de ganhar dinheiro; - Pensa em detalhes mas não consegue ver o projeto na sua totalidade; - Gosta de verificar que o seu conhecimento é reconhecido;
Realismo	- Tem uma ideia limitada do trabalho por causa de padrões rígidos de pensamento; - Ambiciona treinar mais para melhorar as suas competências;
Competências Sociais	- Tem falta de empatia e intuição; - Memorizou as regras sociais; - Consegue manter relacionamentos funcionais; - Fica preso a comportamentos rígidos; interpreta o comportamento dos outros baseando-se em pormenores; utiliza frequentemente códigos, para interpretar o comportamento dos outros.
Competências Técnicas	- É perfeccionista e organizado; - Tem capacidade para realizar algumas tarefas complexas, à sua maneira.
Atitude perante o trabalho	- É rígido na interação com os colegas e durante a implementação das operações.
Aquisição de Conhecimentos	- Interessa-se por temas científicos e atuais. - Tem dificuldade em integrar a informação numa unidade significativa. Foca-se nos detalhes; resiste à mudança.
Atribuição de Significado	- Tem dificuldade em interpretar informação. O pensamento fragmentado dificulta a atribuição de significado.
Desenvolvimento de competências	- Tem um bom desenvolvimento cognitivo, mas tem as suas próprias regras de aprendizagem, padrões de pensamento rígidos e inclinação para um perfeccionismo excessivo. - Tem tendência para a generalização provocada por uma repetição excessiva.
Problemas Típicos relacionados com as PEA	- Dificuldade em atribuir pensamentos, intenções, sentimentos e ideias aos outros e em conseguir antecipar o comportamento alheio. - Dificuldade em integrar a informação numa unidade com significado.
Aceitação	- Tem conhecimento do seu diagnóstico, mas continua com dificuldade em aceitar (diz que não gosta de falar nessas características); no entanto, aceita o apoio que lhe é dado e tem consciência das suas limitações.
Data do diagnóstico	. Foi diagnosticado aos 16 anos.
Idade	- .Tem 21 anos
Inteligência	- Boas capacidades cognitivas.
Nível de Treino	- Frequentou a Escola E.B 2/3 da Nazaré até ao 9º ano de escolaridade sem nunca ter perdido nenhum ano. No 10º ano foi encaminhado para a Escola Profissional da Nazaré, curso de Cozinha, por ser a única alternativa existente na terra onde vive; todas as outras alternativas implicavam a sua

	deslocação em transportes públicos, o que recusa fazer. Não gosta do curso; não quer ser cozinheiro e tem tido dificuldade em terminá-lo. Para além da escola frequenta um ginásio e o kickboxing (as suas atividades preferidas).
<p>Suporte Social + “Network” pessoal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os Pais estão separados; no entanto, o Pai ajuda quando é necessário embora não consiga ter uma boa relação com o filho (NF não lhe perdoa ter saído de casa, ter arranjado outra compenheira e ter tido outro filho. ...). - A figura que está mais presente e que o apoio em tudo, é a Mãe, com quem mantém uma relação muito forte (é muito dependente da mãe, controlador e ciumento). - Tem um bom relacionamento com um Tio materno, mas “não suporta” uma Tia e primo, também do lado da Mãe (aparentemente por uma questão de ciúmes, também); no entanto, qualquer um dos Tios o ajuda, em caso de necessidade. - O “Mestre”, treinador de kickboxing representa, também, uma figura importante para NF; interessa-se pelo problema de NF, tenta ajudar e respeita as suas características.
<p>Aspetos a que deve ser dada particular atenção durante a avaliação</p>	<ul style="list-style-type: none"> - É importante ter em atenção a sua tendência para a inflexibilidade. - É importante pesquisar quais as possibilidades atuais e oferecer alternativas para desejos que, muitas vezes, são demasiado ambiciosos. - A discrepância entre as competências cognitivas e sociais conduz a situações exigentes e complicadas. - É necessário tentar encontrar um ponto de equilíbrio entre as suas capacidades cognitivas e a dificuldade que sente em adaptar-se a novas situações.

INFORMAÇÃO DADA À INSTITUIÇÃO QUE UM DOS PARTICIPANTES FREQUENTA

Estou a realizar um Projeto de Investigação subordinado ao tema " A Orientação Profissional de Clientes com PEA /SA" que tem como objetivo principal verificar a validade da seguinte hipótese de trabalho:

"O conhecimento de um correto perfil de competências e a existência de expectativas realistas por parte dos pais e clientes são elementos facilitadores para uma orientação profissional eficaz , em clientes com PEA /SA."

Para obter as informações necessárias capazes de permitir definir o Perfil de Competências dos Clientes considero fundamental trabalhar o seu autoconhecimento e identificar as suas expectativas, solicitando a colaboração dos Encarregados de Educação para completar/cruzar a informação obtida. Considero fundamental, também, conhecer as expectativas parentais.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração da APPACDM da Marinha Grande permitindo que um dos seus clientes colabore no referido estudo e que o seu acompanhamento, durante o projeto, seja realizado nas instalações da Instituição. Penso que poderá ser uma mais valia uma vez que irá contribuir para trabalhar aspetos importantes que irão ajudar a melhorar o auto.conhecimento e identificação de competências desse cliente.

Este estudo terá uma duração de 7 meses (Janeiro a Julho de 2013); a participação do cliente é voluntária, podendo desistir em qualquer altura.

Os resultados do estudo são confidenciais e anónimos, não sendo referida a identificação do cliente em qualquer circunstância.

O teor do projeto vai ser explicado ao cliente em questão e encarregado de educação, e, o cliente só será incluído neste estudo, após obtenção do seu consentimento e do seu encarregado de educação.

Será entregue na Instituição cópia do documento comprovativo do consentimento do cliente e encarregado de educação.

Caso concorde em colaborar peço o favor de ler e assinar o documento da folha 2. Agradeço, desde já, toda a boa vontade e colaboração demonstrada."

CONSENTIMENTO DA INSTITUIÇÃO

Tendo-nos sido facultadas informações detalhadas relativamente ao Projeto de Investigação: : "*A orientação profissional de clientes com PEA / SA*", e uma vez recebida cópia do documento comprovativo do consentimento do cliente e encarregado de educação, vimos, por este meio, informar que aceitamos que o cliente da nossa Instituição, _____, colabore no referido projeto, e que disponibilizamos espaço para o seu acompanhamento "

Marinha Grande, _____ de Janeiro de 2013

P'la Instituição _____

INFORMAÇÃO DADA AOS PARTICIPANTES E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

"Estou a realizar um Projeto de Investigação subordinado ao tema " A Orientação Profissional de Clientes com PEA / SA" que tem como objetivo principal verificar a validade da seguinte hipótese de trabalho:

"O conhecimento de um correto perfil de competências e a existência de expectativas realistas por parte dos pais e clientes são elementos facilitadores para uma orientação profissional eficaz , em clientes com PEA."

No sentido de obter as informações necessárias capazes de auxiliar a definir o Perfil de Competências dos Clientes considero fundamental trabalhar o auto-conhecimento e identificar as expectativas dos clientes, solicitando a colaboração dos Encarregados de Educação para completar/cruzar a informação obtida. Considero fundamental, também, conhecer as expectativas parentais.

Gostaria de saber se estão disponíveis e se gostariam de colaborar neste estudo.

Penso que poderá ser uma mais valia uma vez que irá contribuir para trabalhar aspectos importantes que irão ajudar a melhorar o auto-conhecimento e identificação de competências.

Este estudo terá uma duração de 7 meses (Janeiro a Julho de 2013). A participação é voluntária, e pode dar lugar a desistência em qualquer altura. Não acarreta custos económicos.

Os resultados do estudo são confidenciais e anónimos, não sendo referida a identificação sob qualquer circunstância.

Após esta explicação inicial quais as dúvidas que subsistem? Em que posso ajudar no sentido de tornar a explicação mais esclarecedora?

Caso assim o desejem podem levar este documento para casa, conversar, e dar a resposta até final da semana.

Se optarem por colaborar é necessário assinar a folha 2, no espaço destinado ao Cliente e ao Encarregado de Educação.

Agradeço, desde já, toda a Vossa colaboração e boa vontade"

CONSENTIMENTO DOS CLIENTES E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

Tendo-nos sido facultadas informações detalhadas relativamente ao Projeto de Investigação: : "*A orientação profissional de clientes com PEA / SA*" vimos, por este meio, confirmar que pretendemos colaborar, voluntariamente, no referido projeto.

Marinha Grande, de Janeiro de 2013

O cliente, _____

O Encarregado de Educação, _____

Questionário sobre Atitudes Parentais face à Inclusão (PATI)
Bahia, Martins, Meira & Azinheiro, 2009)

Gostaríamos de obter a sua colaboração num estudo que estamos a realizar sobre as atitudes parentais face à inclusão, com o objetivo de caracterizar as ideias e impressões dos pais acerca dos filhos, que de alguma forma são alvo de uma preocupação específica.

Por isso, em quatro ou cinco linhas, gostaríamos que respondesse às questões que se seguem:

1. Descreva as 5 características pessoais que melhor descrevem o seu filho(a)

2. Como vê o seu filho(a) daqui a 10 anos? Descreva a(s) actividade(s) mais provável (is) em termos de estudos, trabalho e outras esferas do desenvolvimento.

3. Na sua relação com o seu filho(a), descreva as maiores dificuldades que tem tido.

4. Relate um diálogo típico e frequente entre si e o seu filho(a) (que tenha ocorrido nos últimos dias)

5. Quando sente que o/a seu/sua filho(a) está frustrado(a) por não conseguir realizar determinada tarefa, qual a estratégia, ou estratégias que utiliza para o/a acalmar?

6. Refira uma ou duas atitudes que vai incentivar no seu filho (a) durante o próximo ano.

Agradecemos desde já a sua colaboração e pedimos que nos envie as suas respostas até __/__/__ .

Teresa M. Gallo Filipe

QUESTIONÁRIO

EXPETATIVAS CLIENTES

Gostaríamos de obter a tua colaboração num estudo que estamos a realizar relacionado com as expetativas em relação ao futuro, com o objetivo de identificar essas expectativas e verificar até que ponto são realistas/concretizáveis.

Para isso, em quatro ou cinco linhas gostaríamos que respondesses às questões que se seguem:

1. Escreve as 5 características pessoais que melhor te descrevem

2. Como te imaginas daqui a 1 ano? Descreve a(s) actividade(s) que consideras que provavelmente, virás a realizar.

3. E daqui a 10 anos? Descreve o tipo de vida que gostarias de ter (onde gostarias de viver, com quem, a trabalhar em....)

4. Indica as 5 profissões que mais te agradam

5. No teu dia a dia, descreve as 5 maiores dificuldades que tens tido.

6. Relata um diálogo típico e frequente entre ti e a tua Mãe (que tenha ocorrido nos últimos dias)

7. Quando te sentes frustrado(a) por não conseguires realizar determinada tarefa, qual a estratégia, ou estratégias que utilizas para acalmar/ ultrapassar a situação?

8. O que gostarias que a tua Mãe fizesse para te ajudar?

9. Identifica uma ou duas atitudes que vais procurar melhorar no teu dia a dia, a curto prazo.

Agradecemos desde já a tua colaboração e pedimos que nos entregues as tuas respostas até __/__/__ .

Teresa M. Gallo Filipe

Baseado no Questionário sobre Atitudes Parentais face à Inclusão (PATI - Parental attitudes towards inclusion)
Bahia, Martins, Meira & Azinheiro, 2009)

Questionário de Auto-avaliação

Este questionário pretende recolher informação sobre o modo como os alunos reagem em certas situações. Não há respostas certas ou erradas. As respostas são confidenciais. Para cada uma das 24 afirmações assinale com um círculo a resposta que melhor corresponde à sua opinião sincera.

Ex: “Consigo fazer amizades com os meus colegas”

Nunca
1 2 3 4 5 Sempre

Se no seu caso, isto acontece sempre assinale o **5**. Se nunca acontece assinale **1**. Se por vezes acontece deve assinalar um **2**. Se acontece metade das vezes assinale um **3**. No caso de acontecer frequentemente deve assinalar um **4**. Se se enganar em alguma resposta faça uma cruz sobre o círculo e escolha outra resposta. Responda com base naquilo que acontece no seu caso e não com base no que acha que devia acontecer. Responda sem preocupação com o que respondeu nas questões anteriores ou com o que os seus professores gostariam que respondesse.

1.	Consigo fazer com que os meus professores me ajudem quando tenho dificuldade nos trabalhos.	1	2	3	4	5
2.	Consigo expressar as minhas opiniões quando outros colegas discordam de mim.	1	2	3	4	5
3.	Consigo voltar a ficar bem disposto/a quando acontece alguma coisa desagradável.	1	2	3	4	5
4.	Consigo estudar quando há outras coisas interessantes para fazer.	1	2	3	4	5
5.	Consigo acalmar-me depois de me assustar muito.	1	2	3	4	5
6.	Consigo fazer amizades com os meus colegas de escola.	1	2	3	4	5
7.	Consigo estudar um capítulo para um teste.	1	2	3	4	5
8.	Consigo ter uma conversa com uma pessoa que não conheço.	1	2	3	4	5
9.	Consigo não me enervar.	1	2	3	4	5
10.	Consigo fazer todos os trabalhos de casa diariamente.	1	2	3	4	5
11.	Consigo trabalhar bem com os meus colegas.	1	2	3	4	5
12.	Consigo controlar os meus sentimentos.	1	2	3	4	5
13.	Consigo estar sempre com atenção durante todas as aulas.	1	2	3	4	5
14.	Consigo dizer aos meus colegas que estão a fazer uma coisa de que não gosto.	1	2	3	4	5
15.	Consigo encorajar-me quando me sinto em baixo.	1	2	3	4	5
16.	Consigo passar a todas as disciplinas.	1	2	3	4	5
17.	Consigo contar um acontecimento engraçado a um grupo de colegas.	1	2	3	4	5
18.	Consigo acalmar-me depois de ficar muito irritado.	1	2	3	4	5
19.	Consigo satisfazer os meus pais com o meu trabalho escolar.	1	2	3	4	5
20.	Consigo manter as amizades com os outros colegas.	1	2	3	4	5
21.	Consigo deixar de ter pensamentos desagradáveis.	1	2	3	4	5
22.	Consigo ter aproveitamento num teste.	1	2	3	4	5
23.	Consigo evitar conflitos com colegas.	1	2	3	4	5
24.	Consigo evitar preocupar-me com coisas que poderão acontecer.	1	2	3	4	5

Idade: _____ Ano de escolaridade: _____ Sexo: _____ Classificação na disciplina de _____:

Verifique por favor se respondeu a todas as questões - Muito obrigado pela sua colaboração.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS		FORMAS DE AUTISMO ¹			CARACTERÍSTICAS DO ESTILO COGNITIVO ²			PERSPECTIVAS DOS PROJECTOS DE EMPREGO
		PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	FORMAL	TEORIA DA MENTE	TEORIA DA COERÊNCIA CENTRAL	TEORIA DAS FUNÇÕES EXECUTIVAS	
PERSPECTIVA ACTUAL – MOTIVAÇÃO E OBJECTIVOS	Objectivos	Geralmente não manifesta desejo de trabalhar (a maior parte das vezes não sabe o que quer)	Manifesta diferentes tipos de desejos que mudam diariamente. A maior parte das vezes não são realistas e estão acima das suas capacidades.	Procura melhorar e quer ser reconhecido em termos científicos. Preferência por arquivo ou por coleccionar informação factual.	Não consegue distinguir os seus próprios objectivos dos da empresa, por exemplo.	É rígido nos seus objectivos que são, muitas vezes motivo de preocupação.	Fixa-se num único objectivo específico.	Os objectivos do cliente estão relacionados com emprego/trabalho.
	Motivação	A maior parte das vezes não consegue expressar as suas motivações.	Apresenta motivações superficiais que vêm, muitas vezes, dos Pais ou do meio envolvente. A maior parte das vezes não têm motivação interior para trabalhar ou para levar a cabo um projecto.	A sua motivação consiste em ver o seu conhecimento reconhecido. (limitado, muitas vezes, a conhecimentos factuais).	Não é fácil perceber de onde vem a motivação porque tem tendência para copiar comportamentos e ideias. (Motivação própria ou vem do meio ambiente?)	Prende-se a detalhes e não consegue ver um projecto como um todo. (Está motivado para um assunto específico)	Tem motivação para trabalhar ou desenvolver uma atividade específica mas não consegue ter uma visão global do projecto de trabalho).	A motivação está relacionada com o desejo de trabalhar (i.e ganhar dinheiro, rotina diária, contacto com os colegas, ambição, etc.)
	Realismo	A maior parte das vezes não tem uma visão realista do futuro.	Não tem uma visão realista das suas capacidades e limitações.	Tem como ambição aprender mais, treinar mais, mas não significa que o que pretende seja exequível.	Não consegue visualizar um projecto ou um trabalho (tem pouca percepção do que é o trabalho)	Tem ideias limitadas do que é o trabalho por causa do seu padrão de pensamento rígido e fragmentado.	Necessita (muito) de tempo e estrutura para lidar com as mudanças. (É resistente à mudança e tem dificuldade em aceitar/mudar para outras actividades ou situações)	Os objectivos e motivação do cliente podem ser traduzidos para um projecto de trabalho.

ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO		Não procura, especificamente, trabalho. A iniciativa (a maior parte das vezes) não vem de si próprio. A questão é a seguinte: O que é que ele (a) quer fazer?	Manifesta preferência por situações realistas. Necesita de orientação e de tudo muito bem estruturado.	Investigar as possibilidades actuais. Apresentar alternativas às suas motivações (muitas vezes) demasiado ambiciosas.	Quais são as suas motivações? Quais as suas intenções por trás de tudo isto? (em que se baseia? Na percepção?)	Testar os desejos e motivações em situações reais e torná-los realistas.	Ter paciência; criar um ambiente acolhedor. Ter cuidado com a rigidez!	NOTAS Os clientes, muitas vezes, parecem não estar motivados porque não conseguem visualizar um projecto ou trabalho ou têm medo de novas situações.
FORMAS DE AUTISMO				CARACTERÍSTICAS DO ESTILO COGNITIVO			PERSPECTIVAS DOS PROJECTOS DE EMPREGO	
PERFIL DE COMPETÊNCIAS		PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	PERFIL DE COMPETÊNCIAS	PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.		PERFIL DE COMPETÊNCIAS
COMPETÊNCIAS E FACTORES PESSOAIS	Competênc. Sociais	Não estabelece contacto espontaneamente a não ser para falar do que lhe interessa.	Estabelece contacto ocular de forma espontânea mas, muitas vezes de forma naïf, algumas vezes dominante ou de forma exigente.	Memorizou as regras sociais. Tem falta de intuição e empatia; tem relações funcionais.	Não tem empatia para com os outros (não percebe que magoou o outro).	Fica preso a comportamentos rígidos. Interpreta o comportamento dos outros com base em pormenores. Utiliza frequentemente códigos para interpretar o comportamento dos outros.	Alterações em (situações) sociais.	Tem capacidade para se adaptar às regras sociais no trabalho, ou para as aprender.
	Competênc. Técnicas	É dependente da escola e do treino.	Distrai-se facilmente. A impulsividade e a irritabilidade têm um efeito contrário nas suas capacidades.	É perfeccionista e muito organizado. Pode ter fraca coordenação motora.	Percebe melhor instruções visuais.	Tem capacidade para realizar actividades complexas parcialmente, ou à sua maneira.	O Processo de mudança conduz a situações problemáticas.	A possibilidade de demonstrar que tem competências técnicas aumenta consideravelmente a possibilidade de encontrar trabalho.

	Atitude perante o trabalho	Dependente da motivação e de aprendizagens anteriores. (Passivo, não toma a iniciativa).	Distrai-se facilmente. Tem dificuldades de concentração. A qualidade do trabalho e a interacção com colegas e superiores é limitada.	O seu trabalho é de qualidade, a maior parte das vezes. Sabe tudo, o que interfere no relacionamento com os colegas.	Procura estar atento e procura “instruções” sobre como se relacionar com os colegas, superiores e clientes, sempre que necessário.	É rígido durante as interacções com os colegas e durante a implementação das operações.	As funções executivas são importantes, principalmente, no que se refere ao planeamento, organização e flexibilidade.	As condições para poder encontrar um emprego são as seguintes: motivação para o trabalho, trabalho de qualidade, cumprimento das regras da empresa.
ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO	Identificar competências. O Job coach deve tomar a iniciativa (instruções claras).	Começar num ambiente de trabalho estruturado. A motivação do cliente para o trabalho é muito importante (experiências positivas, regras claras e acordos).	Discrepância entre as competências cognitivas e sociais conduza exigência excessivas.	Investigar qual é a ideia do cliente relativamente ao trabalho durante a avaliação (interacção com colegas, como pedir ajuda, etc.)	Investigar durante a avaliação até que ponto uma coerência central pobre afecta a interacção com os colegas e a implementação de novas competências.	Investigar durante a avaliação, o grau de deficiência no que se refere ao planeamento, organização e flexibilidade em padrões de pensamento.	NOTAS Certificados escolares e experiências de trabalho precoce não dão informação segura relativamente às competências de trabalho que os clientes pensam ter. Estas competências têm de ser testadas em situações práticas / locais de trabalho (avaliação).	

PERFIL DE COMPETÊNCIAS		FORMAS DE AUTISMO			CARACTERÍSTICAS DO ESTILO COGNITIVO			PERSPECTIVAS DOS PROJECTOS DE EMPREGO
		PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	PERFIL DE COMPETÊNCIAS	PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	PERFIL DE COMPETÊNCIAS	
MÉTODO DE APRENDIZAGEM	Conhecimentos adquiridos	Não explora de forma espontânea.	Procura novas situações mas não fixa a informação por causa de problemas de concentração.	Está interessado em informação “científica” actual e codificações	Interpreta a informação literalmente. Copia e não consegue pensar simbolicamente	Não consegue integrar a informação numa unidade com significado (Pensamento fragmentado). Foca os detalhes. (Resistente à mudança).	Resistente à mudança. Tem dificuldade em se libertar do seu curso de pensamento e ajustá-lo ou procurar novas situações. Organização da informação (como, o quê, onde e porquê).	É muito importante perceber como é que a informação é adquirida e processada. Este facto define, em grande parte, a forma com as instruções devem ser transmitidas e a forma como as tarefas devem ser estruturadas. Esta é a base do problema (information stimulus disorder) .
	Atribuição de significado	Depende das suas características cognitivas.	Depende das suas características cognitivas.	Depende das suas características cognitivas.	Tem dificuldade em pensar simbolicamente.	Tem dificuldade em interpretar informação. O pensamento fragmentado torna difícil a atribuição de um significado.	Atribui um significado dimensional.	
	Desenvolvimento de competências	Age em função dos exemplos que são dados e da repetição. Tem de ser estimulado e convidado a aprender.	Distrai-se facilmente; está focado nos seus próprios assuntos; tem pouca concentração.	Apresenta, com frequência, um bom desenvolvimento cognitivo, embora tenha as suas próprias regras de aprendizagem, padrões de pensamento rígidos e tendência para um perfeccionismo excessivo.	Tem uma boa capacidade de aprendizagem no que se refere a situações do quotidiano. Tem dificuldade em reflectir.	Generalização causada por muita repetição.	Tem dificuldade em planear, organizar. Falta flexibilidade de pensamento e auto regulação.	
ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO		Criar um clima propício e estimulante à aprendizagem.	A tónica deve ser colocada no controlo do comportamento e na motivação para a aprendizagem.	Procurar situações de aprendizagem adaptadas. Tentar encontrar um equilíbrio entre a parte cognitiva e a capacidade adaptativa.	A intensidade com que o individuo manifesta sinais específicos de falta de características de determinado estilo cognitivo define, em grande parte, o seu método de aprendizagem e capacidade para aprender. Durante a fase de avaliação é necessário investigar, por um lado, até que ponto a pessoa é limitada na sua capacidade de aprendizagem por estas características, e, por outro lado, como consegue/pode aprender.			NOTAS A forma de processamento da informação define, em grande parte, a sua capacidade de aprendizagem / adaptação.

Nota: Retirado do Projecto KIRA (projecto desenvolvido com o objectivo ajudar pessoas com PEA a procurar um emprego adaptado as suas características) – consultar o site <http://www.leokannerhuis.nl/KIRA/eng/download/KIRA.pdf>

PERFIL DE COMPETÊNCIAS		FORMAS DE AUTISMO			CARACTERÍSTICAS DO ESTILO COGNITIVO			PERSPECTIVAS DOS PROJECTOS DE EMPREGO
		PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	PERFIL DE COMPETÊNCIAS	PASSIVO	ACTIVO MAS ESTRANHO.	PERFIL DE COMPETÊNCIAS	
MEIO AMBIENTE & PERSONALIDADE Socialização	Problemas Típicos de PEA	Retrai-se, afasta-se, não tem iniciativa; preocupa-se em satisfazer as suas necessidades. Não reage de forma espontânea.	É muito vez considerado como antissocial, parece ter sinais de ADHD.	Apresenta, muitas vezes, comunicações empresariais bombásticas, com utilização de linguagem sem carga emotiva.	Falta de capacidade para atribuir pensamentos, intenções, sentimentos e ideias a si mesmo, e em prever e antecipar o comportamento dos outros.	Falta de capacidade para articular elementos individuais numa unidade com significado.	Falta de capacidade para abandonar a situação actual e adaptar-se a uma nova situação.	Os clientes devem ter capacidade para se adaptarem ao código de conduta social geralmente aceite.
	Aceitação	As características do Autismo não têm um impacto imediato na aceitação do problema, mas podem ter um efeito considerável no meio ambiente e na personalidade. As pessoas que não aceitaram o seu problema, não podem aceitar as consequências desse problema; têm dificuldade em aceitar, por exemplo, o apoio de um “job coach”. A aceitação é um processo de luto, que implica que expectativas relativamente ao futuro tenham de ser deixadas para trás.						Se os indivíduos sentirem muita dificuldade em aceitar o seu problema, a viabilidade de implementação do projecto deve ser avaliada. Por outro lado, um projecto como este pode proporcionar novos projectos ao cliente.
	Altura do diagnóstico	As pessoas diagnosticadas mais cedo (antes dos 15 anos (Pieter Vermeulen, 2002, page 146) estão familiarizadas com a ideia de necessitarem de ajuda ou apoio; desta forma consideram a necessidade de ajuda de um “job coach” menos difícil de aceitar. Um diagnóstico tardio num projecto em que tenha apoio, sobretudo se o diagnóstico estiver relacionado com a perda de emprego ou de estágio. Muitas vezes, após o diagnóstico, o cliente passa por um período depressivo.						Ver “Aceitação”.

Idade	Os jovens, geralmente, têm mais capacidade de aprendizagem do que os mais velhos. (dependendo do seu desejo e motivação para participação no projecto e do desejo e motivação da sua rede de contactos pessoais, para trabalho e/ou estágio).	Ver “Passivo”. As pessoas mais velhas têm experiências em locais de trabalho que muitas vezes não foram positivas por causa do seu comportamento antisocial.	Ver “Passivo”. .As pessoas, neste grupo, foram muitas vezes confrontadas com situações de bullying ou foram ignoradas. São muitas vezes conotadas como as “que sabem tudo” e as suas interacções sociais são imagem de marca.	Se se verificar precocemente que a criança não apresenta características de determinado estilo cognitivo, pode beneficiar de tratamento e a escola pode identificar quais as melhores formas de aprendizagem dessa criança. Num diagnóstico tardio existe, geralmente, falta de informação. Quando é diagnosticado o cliente já desenvolveu o seu próprio estilo de vida.	Quanto mais velhos, mais experiência têm. Estas experiências podem ser positivas ou negativas. Experiências de trabalho positivas terão um efeito positivo nos projectos, experiências negativas podem resultar no medo de fracasso.
Inteligência	Pessoas muito inteligentes são, muitas vezes, confrontadas com exigências no trabalho que não conseguem cumprir por causa do seu problema. Este facto pode tê-las tornado frustradas ou depressivas. Muitas vezes têm, também, medo de falhar. Pessoas altamente treinada sentem-se humilhadas porque não conseguem arranjar um trabalho ao nível das suas competências ou porque não podem por em prática o seu conhecimento teórico. Os alunos de GCSE geralmente consideram um projecto de apoio como uma promoção.			Uma inteligência superior pode ser utilizada para camuflar defeitos. Pessoas inteligentes facilmente adquirem competências técnicas.	A inteligência não aumenta, necessariamente, as possibilidades de encontrar emprego.
Nível de treino					Clientes com formação ao nível do ensino secundário ou educação pré-universitária têm, muitas vezes, expectativas de trabalho irrealistas. Geralmente têm dificuldade em aceitar trabalhos de nível “mais baixo”, o que afecta, também, a sua motivação para o trabalho.

Experiência de Trabalho	Ver "Idade".						Uma experiência de trabalho (positiva) constitui, definitivamente, uma vantagem na mediação.
Nível social + rede de contactos pessoais	O desejo de trabalho tem a sua origem nos pais.	O meio ambiente tem grande impacto no desejo. A imagem autística não é clara e vai ter de passar por alguns desapontamentos (ver "idade"). Com um diagnóstico tardio os Pais vão encarar o projecto de emprego como algo inaceitável.	Os Pais colocaram demasiado ênfase no desenvolvimento cognitivo e incentivaram (também) estudos a nível superior. É frequente manterem expectativas demasiado elevadas (em diagnósticos tardios).	As pessoas com dificuldades nesta área não conseguem distinguir entre os seus próprios desejos e os dos seus Pais. Por exemplo a ideia dos Pais de trabalho/carreira pode ser primordial para estas pessoas.	A visão do Meio Ambiente é adoptada e existem pormenores que ficam registados. Por exemplo: "os benefícios são uma coisa má". As pessoas com problemas acreditam de forma rígida nesta crença que, muitas vezes, pode ser utilizada como motivo.	Quando existe deficiência o pedido de elaboração de um projecto tem a sua origem, a maior parte das vezes, nos contactos próximos. Na sua maioria os clientes não conseguem elaborar um projecto.	Os conceitos e expectativas dos Pais são importantes para os clientes, a maior parte das vezes. As oportunidades dos clientes podem ser aumentadas dependendo da rede de contactos de cada um. Por outro lado, o "job coach" necessita de ter a certeza que o desejo/pedido vem do cliente e não dos seus Pais.

Pontos de particular importância na avaliação	Quais são as ideias do cliente relativamente ao trabalho? Onde pode ser estabelecido o link?	Como é que o cliente se vê a si mesmo (tem consciência das suas capacidades e limitações e aceita o seu problema?), é possível criar uma relação de confiança tendo em consideração as motivações do cliente. Procurar uma experiência positiva após vários desapontamentos..	Dar especial atenção ao facto de deixar as expectativas para trás. A identidade é, muitas vezes, baseada na cognição. A participação no trabalho constitui, muitas vezes um confronto com deficiências. É necessário estar alerta para questões excessivas e falta de insight social, muitas vezes camuflado por linguagem excessiva.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qual é o seu desejo e de onde vem a motivação para o projecto? ▪ Qual é o seu conceito de trabalho e de onde vem esse conceito (é o conceito dos Pais?)? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nível de comportamento estereotipado, mantém desejos ou condutas não realistas? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fornecer uma explicação pormenorizada e objectiva do projecto e procedimentos (na situação de trabalho actual). 	NOTAS O Meio Ambiente e a personalidade são aspectos importantes para projectos de emprego. Uma abordagem amigável/calma, um comportamento socialmente aceitável, a aceitação da deficiência e a rede de suporte aumentam as oportunidades de encontrar emprego.
--	--	---	---	---	---	---	--

¹ (“Aloofness”) **Apatia /Distanciamento** é outra forma de autismo: não foi incluído nesta tabela porque as pessoas com este tipo de autismo, geralmente, não têm qualquer perspectiva de emprego.

² * **Algumas pessoas com PEA não têm características de um estilo cognitivo, enquanto outras pessoas têm características de um ou mais estilos cognitivos.**

Fontes:

- Springzaad
- **Beter vroeg dan laat** (‘Better late than never’): Peter Vermeulen, 2002 published by EPO
- **Een vreemde wereld** (‘A strange world’): Martine F. Delfors, 2001, published by SPW Amsterdam

Agradecimentos a:

Mrs. Drs. C.J.D. Wielhouwer
Psicóloga (Especialista em Deficiência)

Nota: Retirado do Projecto KIRA (projecto desenvolvido com o objective ajudar pessoas com PEA a procurar um emprego adaptado as suas características) – consultar o site <http://www.leokannerhuis.nl/KIRA/eng/download/KIRA.pdf>

Nota: Retirado do Projecto KIRA (projecto desenvolvido com o objective ajudar pessoas com PEA a procurar um emprego adaptado as suas características) – consultar o site <http://www.leokannerhuis.nl/KIRA/eng/download/KIRA.pdf>

Checklist

MÉTODOS UTILIZADOS PARA MELHORAR PROBLEMAS MOTIVACIONAIS EM PESSOAS COM PEA

Capacidade, coragem, dinamismo e conhecimento são as quatro condições que devem ser estimuladas para motivar o cliente.

CAPACIDADE

- Aceitação e envolvimento de um tutor.
- Identificar objectivos actuais, realistas e realizáveis com o cliente torna possível a obtenção de sucesso a curto ou longo prazo.
- Concretizar os objectivos, verificar na prática, possibilitar a experiência, organizar um álbum com recortes
- Inventariar, com o cliente, as suas competências actuais e o que deve fazer (quais as acções) para atingir determinado objectivo. Dividir o projecto em várias etapas identificando os objectivos a curto prazo que o cliente deve atingir. Create inventory of the client's skills.
- Registrar os progressos do cliente.
- Introduzir recompensas para tarefas focadas no trabalho e desvalorizar as preocupações.
- Analisar com cliente e registar as consequências das decisões tomadas e acções realizadas.
- Caso se verifique uma sobrevalorização deixar o cliente experimentar os limites.

DINAMISMO

- Identificar o projecto do cliente.
- Reorientar os objectivos.
- Analisar custos/ benefícios
- Partir de conceitos neutros para a “discussão”
- Sempre que possível, deixar que seja o cliente a fazer escolhas e a tomar a responsabilidade.

CORAGEM / CAPACIDADE PARA ENFRENTAR

- Oferecer segurança, apoio.
- Trabalhar em conjunto
- Incentivar sucessos a curto prazo
- Confirmação positiva, reestruturação cognitiva

CONHECIMENTO

- Estar consciente da sua situação e problemas.
- Informação e educação sobre PEA.
- Orientação actual sobre as oportunidades sociais, fazer pesquisa no campo, experimentar.
- Apresentar a análise de custos / benefícios ao cliente.
- Informar sobre as consequências das decisões tomadas e acções realizadas
- Apresentar uma ideia geral do projecto.

PERFIL MOTIVACIONAL: CAPACIDADE, CORAGEM, DINAMISMO E CONHECIMENTO Client

Data :
 Responsável :

Verdadeiro. Falso. Não Sabe

FALTA DE CAPACIDADE

- O Cliente não tem capacidade para explorar sózinho, i.e, para reunir informação.
- O Cliente não tem ideia (ou é muito limitada) relativamente ao mundo do trabalho.
- O Cliente tem uma imagem irreal do futuro, que aceita de forma rígida.
- O Cliente não é capaz de desvalorizar as preocupações ou é capaz de o fazer, apenas, até um certo limite.
- O Cliente não tem consciência das suas limitações e culpa os outros pelo fracasso.
- O Cliente não consegue antever consequência de decisões e acções.
- Verifica-se uma grande discrepância entre as capacidades cognitivas e a sua limitação a nível de competências sociais.
- O Cliente só consegue comunicar aos outros o que pretende, até um certo limite.
- O Cliente tem dificuldade em lidar com mudanças.
- O Cliente sobrevaloriza as suas capacidades e possibilidades.
- O Cliente tem dificuldade em ajustar os seus desejos às possibilidades existentes.
- O Cliente tem problemas psiquiátricos (depressão, alteração de humor) que afectam o seu funcionamento.

FALTA DE CORAGEM:

- Os objectivos e recompensas não têm valor para o cliente.
- Os objectivos não são reconhecidos pelas outras partes importantes (pais, irmãos, amigos, tutores)
- O Cliente só é motivado com recompensas imediatas e objectivos fáceis.
- O Cliente nega os problemas.
- O Cliente não aceita o apoio.
- O Cliente não está disposto a esforçar-se para atingir o objectivo.
- O Cliente identifica objectivos não realizáveis.

FALTA DE DINAMISMO

- O Cliente tem medo de falhar.
- O Cliente tem uma auto imagem negativa e sentimentos de inferioridade.
- O Cliente tem falta de tenacidade.

FALTA DE CONHECIMENTO

- O Cliente não sabe quais são as reais opções para realização de um estágio ou para trabalhar.
- O Cliente não sabe quais são as consequências das suas decisões/ acções.
- O Cliente não sabe o que é um projecto, com objectivos, sub-projectos e prazos.
- O Cliente não sabe o que objective deve atingir e qual o custo
- O Cliente não está consciente das possibilidades e limitações do seu autismo, numa situação específica.

ESSÊNCIA DO PROBLEMA MOTIVACIONAL:

- Falta de conhecimento
- Falta de coragem
- Falta de dinamismo
- Falta de Conhecimento

Sintomas de problemas de motivação em pessoas com SA:

- Desistir, não aparecer.
- Cansaço, doença ou enjoo.
- Desinteresse, “andar por aí”, não tomar a iniciativa.
- Focado nas preocupações.
- Começa, mas não acaba nada.
- Faz as coisas à sua maneira.
- Consegue dissuadir o conselheiro.
- Não toma a iniciativa.
- Não tem “gwnica” para começar a fazer alguma coisa.
- Está sempre envolvido com os outros.

**PERFIL DE
COMPORTAMENTO
ADAPTATIVO EM CONTEXTO
DE TRABALHO (DE HELGA
ROWE)**

**Tradução e adaptação: Sandra Pinho e Joana Bandeira (CADIn – Centro de Apoio
ao Desenvolvimento Infantil)**

INSTRUÇÕES

Neste caderno, encontrará uma série de afirmações. Leia cada afirmação e decida se é Verdadeira ou Falsa em relação ao perfil actual da pessoa que está a avaliar.

Se a afirmação é Verdadeira ou na maior parte das vezes verdadeira para a pessoa, assinale Verdadeiro. Se a afirmação é falsa em relação à pessoa, assinale Falso.

A afirmação na qual deve iniciar em cada factor, está assinalada com uma seta. Para os primeiros seis factores (isto é, Saúde, Audição, Visão, Mobilidade na Comunidade, Movimento e Motricidade Fina) deve começar no início (a pontuação mais elevada) e continuar para baixo. Não precisa de continuar a ler as afirmações para um determinado factor, a partir do momento em que assinale Verdadeiro em todas as afirmações de um determinado nível. Nesse caso, continue para o próximo factor.

Para os restantes seis factores (isto é, Motricidade e Força, Competências Sociais e Interpessoais, Adaptação ao Trabalho, Eficácia da Comunicação, Competências e Habilidades, Leitura e Cálculo) sugere-se que inicie no nível 5, isto é, na afirmação 5.1. Se assinalar Verdadeiro em todas as afirmações deste nível, suba para o nível 6 e continue assim até estabelecer uma pontuação. Se, pelo contrário, assinalar respostas Falso no nível 5, desça para o nível 4 e assim sucessivamente, até encontrar o nível em que todas as afirmações são Verdadeiras.

Dois **aspectos importantes** devem ser salientados:

1. Está a avaliar a pessoa por comparação com a população em geral e não por comparação com um grupo particular de pessoas com deficiência. Recorde: para todos os factores, as pontuações de 6 são pontuações médias na população em geral.
2. As suas avaliações devem basear-se naquilo que a pessoa é **actualmente**. Assim, se por exemplo, a pessoa costumava ser capaz de fazer algo, mas neste momento não é capaz, assinale aquilo que ela é capaz de fazer actualmente.

Determinar a pontuação de pessoas difíceis de avaliar

Existem duas situações em que o utilizador do Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho pode encontrar algumas dificuldades. Estas dificuldades foram óbvias durante a testagem deste instrumento e são geralmente encontradas pelos profissionais e utilizadores de instrumentos similares. As duas áreas problemáticas são a avaliação de pessoas com determinados sintomas psiquiátricos e a avaliação de pessoas cujo desempenho é irregular. Para estas pessoas, é extremamente difícil determinar uma pontuação se nos basearmos no critério de todas as afirmações Verdadeiras serem assinaladas.

a) Avaliação de pessoas com determinados sintomas psiquiátricos

Algumas condições psiquiátricas caracterizam-se por comportamentos e desempenhos altamente imprevisíveis. A pessoa pode ser capaz de fazer certas coisas em determinados momentos e não ser capaz de fazer as mesmas coisas no momento em que está a ser avaliada.

Uma das regras para a cotação do Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho, é que o que está a ser avaliado são as características e comportamentos actuais da pessoa. As instruções indicam: “decida se é Verdadeira ou Falsa em relação ao perfil actual da pessoa que está a avaliar”. O Perfil irá indicar o que a pessoa é capaz de fazer na actualidade e apenas esta interpretação é válida. O Perfil não foi concebido para fazer previsões a longo prazo sobre o desempenho da pessoa. Pretende-se que seja descritivo e não preditivo. Contudo, se existem sérias dúvidas sobre a validade dessa descrição, isso deve ser mencionado. A avaliação terá então que ser realizada através da observação e avaliação prolongada da pessoa. Embora esta solução não seja prática, é a única alternativa nestes casos.

b) Avaliação de Pessoas com Desempenho Irregular

As instruções indicam que a pontuação atribuída a uma pessoa em cada factor, é a mais elevada para a qual todas as afirmações foram assinaladas Verdadeiro. Contudo, algumas pessoas podem não obter respostas Verdadeiro para a totalidade de afirmações pertencentes a um determinado nível. Isto pode acontecer em relação a um ou a vários factores. Quando isto acontece, é aconselhável preencher todas as afirmações relativas aos factores. Se não houver nenhuma forma de determinar a pontuação com base nas respostas assinaladas como Verdadeiro e Falso, então deverá analisar cuidadosamente as afirmações assinaladas como Falsas e que interrompem a sequência de afirmações Verdadeiras, de modo a julgar sobre a sua importância. Também deve ser consultada a Descrição Sumária dos Factores e Pontuações, apresentada no Anexo A. Regra geral, isto facilitará o estabelecimento de uma pontuação.

Significado das Pontuações

Como já foi mencionado, as pontuações nos factores comparam o funcionamento da pessoa que está a ser avaliada com os membros da população em geral e não com membros de determinados grupos de deficiência. Em todos os factores, uma pontuação de 6 significa Médio quando comparado com a população em geral, 5 significa Médio Inferior, 4 significa Inferior, 3 significa Défice Moderado, 2 significa Défice Grave e 1 significa Défice Profundo.

O significado as pontuações no que respeita ao nível de funcionamento, necessidade de apoio e empregabilidade da pessoa que está a ser avaliada, pode ser sumariado do seguinte modo:

Nível de Funcionamento

8 Representa o nível mais elevado de funcionamento, está muito acima da média da população em geral. Esta pontuação reflecte um funcionamento e capacidades fora do comum. Na população em geral, apenas uma percentagem muito limitada seria pontuada a este nível de excelência.

7 Funcionamento Superior à Média

6 Funcionamento Médio

- 5 Funcionamento Abaixo da Média
- 4 Verificam-se dificuldades significativas no funcionamento
- 3 Baixo funcionamento
- 2 Muito baixo funcionamento
- 1 Não existe funcionamento independente

Necessidade de Apoio

- 8 Não necessita de apoio
- 7 Não necessita de apoio
- 6 Não necessita de apoio
- 5 Necessita de apoio intermitente, pontual (baixo grau de apoio)
- 4 Necessita de apoio limitado (apoio médio infrequente)
- 3 Necessita de apoio extensivo (apoio médio consistente)
- 2 Necessita de apoio constante (elevado grau de apoio)
- 1 Totalmente dependente do apoio

Empregabilidade

- 8 Elevada
- 7 Elevada
- 6 Média
- 5 Empregável e treinável
- 4 Empregável e treinável para tarefas apropriadas na maior parte dos locais
- 3 Empregável em locais que possam proporcionar apoio e supervisão extensivos
- 2 Treinável para tarefas repetitivas e empregável em locais que possam proporcionar supervisão e apoio constantes
- 1 Não empregável ou empregável apenas em contexto protegido

WRP

Perfil de Comportamento Adaptativo em Contexto de Trabalho

Identificação

Nome: _____

Data: _____

Idade: _____

Sexo: Feminino _____ Masculino _____

Preenchido por: _____

Saúde

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso	
<p>▶ ◆ Está geralmente bem de saúde e em boa forma física.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6 6
<p>◆ O seu estado de saúde implica a toma de medicação no trabalho. Precisa de consulta médica pelo menos uma vez por mês. Necessidade de apoio especial.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5 5
<p>◆ Tem um estado de saúde fragilizado ou uma doença que potencialmente o coloca em risco de vida, necessitando de adaptações prévias no posto de trabalho. Precisa de apoio médico frequente e de apoio esporádico no trabalho ou escola.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4
<p>◆ Tem problemas graves de saúde que lhe permitem comparecer com regularidade no trabalho, mas requerem equipamento adequado no posto de trabalho (por exemplo, respirador, cateter) e apoio frequente.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3
<p>◆ Apenas pode comparecer no trabalho ou escola menos de metade do tempo ou tem uma assiduidade muito irregular.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2

Audição

Começar na seta

		Verdadeiro	Falso	
▶	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ouve bem na maioria das situações (sem ajuda). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6 6
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adapta-se com eficácia, mas depende de ajudas como a língua gestual, leitura labial, comunicação escrita, intérprete, aparelho auditivo, implantes ou outros sistemas electrónicos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5 5
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem alguma dificuldade em receber a informação, apesar das ajudas. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem dificuldades severas em receber a informação, apesar das ajudas. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3

Visão

Começar na seta

		Verdadeiro	Falso	
▶	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem uma visão normal ou quase normal (com ou sem correcção). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6 6
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem dificuldades visuais, apesar da correcção. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5 5
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem severas dificuldades visuais. Pode requerer modificações no equipamento de trabalho ou de formação. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4

Mobilidade na Comunidade

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso	
<p>▶ ◆ Desloca-se de modo autónomo em ambientes familiares e desconhecidos.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6 6.1
<p>◆ É capaz de utilizar todos os meios de transporte e combinações de meios de transporte com eficácia.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.2
<p>◆ Move-se a uma velocidade normal.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.3
<p>◆ Atravessa a estrada de modo autónomo.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.4
<p>◆ Desloca-se do modo autónomo em ambientes familiares e desconhecidos.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5 5.1
<p>◆ Tem alguma dificuldade em viajar em horas de ponta.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.2
<p>◆ Conduz ou pode aprender a conduzir um carro (adaptado).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.3
<p>◆ Atravessa a estrada de modo autónomo, a maior parte das vezes.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.4
<p>◆ Desloca-se do modo autónomo em ambientes familiares, mas precisa de treino supervisionado para aprender novos percursos.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
<p>◆ Precisa de assistência para entrar e sair do comboio, eléctrico ou autocarro; se conduz um automóvel, precisa de assistência para entrar e sair.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
<p>◆ Precisa de assistência quando utiliza o comboio, eléctrico, autocarro, ou carro.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.3
<p>◆ Precisa de assistência para atravessar estradas movimentadas.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.4

◆ Consegue deslocar-se em transportes públicos, mas necessita de apoio ou assistência de um acompanhante. Desloca-se nas zonas familiares sem assistência.

0 3 3

◆ Consegue deslocar-se nas zonas familiares acompanhado(a). Necessita de uma carrinha, autocarro especial ou táxi para se deslocar para o posto de trabalho ou escola.

0 2 2

◆ Tem que ser levado ao trabalho por um familiar, amigo ou prestador de cuidados e guiado até ao local de trabalho. Não se desloca independentemente no posto de trabalho.

0 1 1

Movimento

Começar na seta



◆ Caminha sem ajuda.

Verdadeiro

Falso

0 6 6.1

◆ Desloca-se a uma velocidade normal mesmo em locais desconhecidos, movimentados e apertados.

0 6.2

◆ Movimenta-se sem assistência, caminhando ou com uma cadeira de rodas, bengala, muletas ou andarilho.

0 5 5.1

◆ É capaz de se deslocar em áreas familiares e desconhecidas e movimentadas, embora se desloque ligeiramente mais devagar do que a maioria das pessoas.

0 5.2

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> • Movimenta-se devagar mas de forma independente numa cadeira de rodas ou com bengala, muletas ou andarilho, em áreas amplas e não movimentadas. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
<ul style="list-style-type: none"> • Consegue manter-se de pé com ou sem apoio durante alguns minutos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
<ul style="list-style-type: none"> • Desloca-se lentamente com ou sem ajuda, mas necessita de orientação ou apoio de outra pessoa. 			0 3 3.1
<ul style="list-style-type: none"> • Consegue manter-se de pé com ou sem apoio momentaneamente. 			0 3.2
<ul style="list-style-type: none"> • Não consegue deslocar-se sem assistência. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2
<ul style="list-style-type: none"> • Necessita de assistência permanente para se posicionar e ajustar, mesmo quando está sentado. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1

Motricidade Fina

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> • É capaz de realizar movimentos rápidos e repetidos dos dedos, mãos e punhos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6 6.1
<ul style="list-style-type: none"> • Consegue utilizar ferramentas de corte manuais como serrotes, tesouras e canivetes com eficácia, segurança e sem supervisão. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.2
<ul style="list-style-type: none"> • Escreve num teclado sem modificações, a uma velocidade normal. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.3
<ul style="list-style-type: none"> • A escrita e o desenho são legíveis. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 6.4

	Verdadeiro	Falso	
◆ Escreve e desenha lentamente, mas de forma legível.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5 5.1
◆ Consegue dactilografar ou aprender a utilizar um teclado não modificado, com um ritmo razoável.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.2
◆ Consegue apanhar pequenos objectos (por exemplo, clips, botões, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.3
◆ Pode aprender a utilizar ferramentas de corte e máquinas como guilhotinas ou berbequins, com segurança e o mínimo de supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 5.4
◆ Pode aprender a utilizar um teclado não modificado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
◆ Pode aprender a utilizar uma máquina simples não modificada, com um apoio médio e irregular.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
◆ Consegue acender um fósforo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.3
◆ Consegue dobrar uma carta e colocá-la num envelope.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.4

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> Com apoio frequente, tem suficiente controlo e coordenação para utilizar um sistema de computador adaptado. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3.1
<ul style="list-style-type: none"> Consegue operar uma máquina adaptada com um nível de suporte médio frequente. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.2
<ul style="list-style-type: none"> É capaz de abrir e fechar um termo de café ou similar. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.3
<ul style="list-style-type: none"> Consegue apanhar uma caixa de fósforos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.4
<ul style="list-style-type: none"> Tem uma coordenação insuficiente, mas pode utilizar um sistema de computador adaptado. Requer um elevado nível de apoio. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2
<ul style="list-style-type: none"> Não consegue utilizar um sistema de computador. 			0 1 1
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Motricidade e Força

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ É muito forte, isto é, tem uma força física e energia muito acima da média. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8 8.1
<ul style="list-style-type: none"> ◆ É capaz de se esticar, dobrar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas rápida e repetidamente e em qualquer posição. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.2
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Movimenta os braços e pernas rapidamente e com suavidade.¹ 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.3
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue transportar objectos pesados (por exemplo, mobílias). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.4
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue trabalhar longos períodos na mesma posição. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.5
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem uma energia e força física acima da média. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7 7.1
<ul style="list-style-type: none"> ◆ É capaz de se esticar, dobrar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas rápida e repetidamente. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.2
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue movimentar todos os membros rapidamente. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.3
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue carregar e descarregar caixas razoavelmente pesadas (por exemplo, um pequeno aparelho de TV ou um microondas). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.4
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue ficar de pé durante longos períodos (isto é, várias horas). 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.5

Verdadeiro Falso

◆ Tem uma força física e energia médias.

0 6 6.1

◆ Tem dificuldade em dobrar-se, esticar-se, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas repetidamente.

0 6.2

◆ Consegue levantar e transportar um objecto.

0 6.3

◆ Consegue agarrar e levantar uma cadeira para cima de uma mesa.

0 6.4

◆ Consegue levantar uma mala cheia (com aproximadamente 20 Kg).

0 6.5

◆ Consegue manter-se em pé durante pelo menos uma hora, sem necessitar de descansar.

0 6.6



◆ Tem uma força física e energia ligeiramente abaixo da média.

0 5 5.1

◆ Tem uma capacidade razoável para dobrar, esticar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas.

0 5.2

◆ Consegue transportar um escadote de alumínio, uma lista telefónica ou um saco cheio de compras.

0 5.3

◆ Consegue utilizar um aspirador para aspirar uma sala de tamanho médio.

0 5.4

◆ Consegue manter-se de pé pelo menos 30 minutos, sem ter necessidade de descansar.

0 5.5

	Verdadeiro	Falso			
◆ Tem uma energia claramente abaixo da média.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4	4.1
◆ Tem pouca capacidade para se dobrar, esticar ou rodar o corpo, braços e pernas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.2
◆ Consegue despejar leite de um pacote para uma caneca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.3
◆ Consegue levantar uma resma de papel ou peso equivalente, sentado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.4
◆ Consegue utilizar uma vassoura para varrer o chão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.5
◆ Consegue puxar ou empurrar uma mesa pequena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.6
◆ Tem pouca força física e energia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3	3.1
◆ Tem pouca flexibilidade corporal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.2
◆ Apenas consegue fazer força durante um curto período de tempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.3
◆ Consegue segurar objectos, mas não empurrá-los, puxá-los ou transportá-los.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.4
◆ Consegue segurar um copo e beber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.5
◆ Precisa de descansar com frequência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.6

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Não consegue pegar em ferramentas ou outros objectos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2.1
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Consegue realizar tarefas que não requeiram muito movimento. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.2
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pode aprender a utilizar meios para ultrapassar algumas das suas dificuldades no controlo motor. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.3
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tem algum controlo motor, com apoio (por exemplo, mantém a cabeça levantada com apoio). Não é capaz de usar quaisquer instrumentos. Não é capaz de segurar um copo nem de se alimentar. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1

Competências Sociais e Interpessoais

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso		
◆ Demonstra competências sociais e interpessoais em todas as situações, muito acima das competências habitualmente observadas nas outras pessoas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.1
◆ Comunica de forma facilmente perceptível para outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.2
◆ Demonstra sensibilidade em relação aos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.3
◆ Antecipa as necessidades dos outros e tenta ajudar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.4
◆ Veste-se e tem uma apresentação apropriada em todas as situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.5
◆ Lida bem com novos colegas e visitantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.6
◆ Tem um forte potencial de liderança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.7
◆ Inicia e mantém uma participação activa em actividades recreativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8.8

	Verdadeiro	Falso		
◆ Demonstra competências sociais e interpessoais, acima das competências habitualmente observadas nas outras pessoas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7 7.1
◆ Demonstra muita consideração e respeito pelos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.2
◆ Tem boas maneiras e maturidade adequada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.3
◆ Compreende os outros e trabalha bem em equipa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.4
◆ Lida bem com novos colegas e visitas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.5
◆ Consegue iniciar e manter uma conversação no trabalho e fora dele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.6
◆ Demonstra qualidades de liderança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.7
◆ Participa em actividades recreativas e contribui para o seu planeamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.8
◆ Tem um bom nível de comunicação e um comportamento adequado na maior parte das situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6 6.1
◆ Pede desculpa por interromper os outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.2
◆ Aguarda a sua vez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.3
◆ Faz um esforço para falar baixo e para minimizar o barulho em locais que requerem silêncio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.4
◆ Escolhe temas de conversação adequados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.5
◆ Interage de modo confortável com outras pessoas e em situações de grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.6
◆ Veste-se apropriadamente a maior parte das vezes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.7
◆ Participa em actividades recreativas de grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.8



	Verdadeiro	Falso			
◆ Comunica suficientemente bem em situações sociais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	5	5.1
◆ Mostra-se amigável para os superiores hierárquicos a maior parte do tempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.2
◆ Mostra-se amigável para os companheiros e colegas a maior parte do tempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.3
◆ Lida bem com novos companheiros e visitas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.4
◆ Interage bem em grupos de pessoas que conhece.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.5
◆ Lida com pequenas frustrações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.6
◆ Participa em algumas actividades recreativas de grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		5.7
◆					
◆ Geralmente coopera com os companheiros e colegas que conhece.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4	4.1
◆ Não lida bem com estranhos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.2
◆ Fica perturbado com facilidade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.3
◆ Raramente participa em actividades recreativas de grupo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		4.4
◆ Não procura interagir com os outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3	3.1
◆ Demonstra pouca consideração pelos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.2
◆ Tende a permanecer desatento(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.3
◆ Aceita a assistência necessária que envolva contacto físico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		3.4

	Verdadeiro	Falso	
◆ Tem frequentemente comportamentos disruptivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2.1
◆ Demonstra frequentemente comportamentos anti-sociais graves.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.2
◆ Evita o contacto físico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.3
◆ Rejeita qualquer contacto físico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1.1
◆ Pode magoar-se a si mesmo(a) ou aos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1.2
◆ Pode manifestar um comportamento sexual inapropriado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1.3

Ajustamento ao Trabalho

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso			
◆ É um trabalhador muito produtivo e de confiança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8	8.1
◆ Demonstra muita iniciativa e obtém resultados elevados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.2
◆ Reconhece onde e como os métodos de trabalho podem ser melhorados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.3
◆ É sempre muito organizado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.4
◆ Não necessita de supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.5
◆ Consegue organizar horários de trabalho adequados para outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.6
◆ É capaz de ajudar na formação e supervisão de colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.7
◆ Quando é apropriado, pede, aceita e age de acordo com os conselhos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.8
◆ Age de acordo e fornece críticas construtivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.9
◆ É capaz de seguir quaisquer instruções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.10

	Verdadeiro	Falso		
◆ Obtém resultados acima da média.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.1
◆ Demonstra iniciativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.2
◆ Organiza bem o seu próprio horário de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.3
◆ É bastante organizado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.4
◆ Pode ajudar na organização dos horários dos colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.5
◆ Ajuda os colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.6
◆ Apenas necessita de supervisão nas etapas iniciais de tarefas muito complexas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.7
◆ Aceita bem a crítica construtiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.8
◆ Pede conselho e explicações quando é apropriado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.9
◆ Consegue seguir instruções complexas sem dificuldade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7.10

	Verdadeiro	Falso		
◆ Atinge bons resultados com pouca ou nenhuma supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.1
◆ Demonstra iniciativa na maioria das situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.2
◆ Cumpre um plano de trabalho que lhe foi delegado e que envolve várias tarefas paralelas ou consecutivas, com uma supervisão mínima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.3
◆ Completa uma tarefa com rapidez e inicia outra sem demora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.4
◆ Cumpre o horário de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.5
◆ Requer pouca supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.6
◆ Aceita e age de acordo com críticas construtivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.7
◆ Pede para repetir instruções, se não as compreendeu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.8
◆ Consegue seguir a maioria das instruções (verbais ou utilizando outras formas de comunicação).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.9
◆ Consegue seguir instruções com mais de quatro etapas (escritas, gravadas ou em língua gestual).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	6.10



- ◆ Atinge resultados aceitáveis com supervisão intermitente.
- ◆ A maioria das vezes, cumpre um plano de trabalho com várias tarefas consecutivas.
- ◆ Cumpre as instruções com razoável prontidão.
- ◆ Continua a trabalhar sem necessitar de encorajamento excessivo.
- ◆ A maioria das vezes, aceita e age de acordo com críticas construtivas.
- ◆ É cuidadoso(a) a manipular equipamentos.
- ◆ Utiliza adequadamente as ferramentas para uma determinada tarefa.
- ◆ Consegue seguir instruções com três etapas e a maioria das instruções com quatro etapas, após uma demonstração ou explicação simples.
- ◆ Consegue seguir instruções com seis a oito etapas (escritas, gravadas ou em língua gestual).

Verdadeiro

Falso

0 5 5.1

0 5.2

0 5.3

0 5.4

0 5.5

0 5.6

0 5.7

0 5.8

0 5.9

	Verdadeiro	Falso		
◆ Trabalha lentamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4 4.1
◆ Precisa de encorajamento frequente para continuar a trabalhar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.2
◆ Trabalha com precisão quando supervisionado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.3
◆ Tende a ser cuidadoso(a) com os equipamentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.4
◆ Habitualmente, aceita críticas construtivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.5
◆ Age de acordo com o aconselhado, na maioria das vezes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.6
◆ Consegue desempenhar tarefas com quatro etapas, depois de praticar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.7
◆ Segue instruções com três etapas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	4.8
◆ Trabalha muito abaixo do ritmo médio (por razões físicas, intelectuais ou comportamentais), mesmo sob supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3 3.1
◆ Trabalha com pouca precisão (por razões físicas, intelectuais ou comportamentais).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3.2
◆ Necessita de supervisão frequente, particularmente quando muda de tarefa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3.3
◆ Não segue necessariamente instruções na sequência correcta, mesmo depois de praticar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3.4
◆ Reage negativamente à crítica construtiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3.5
◆ Após prática, segue instruções com duas etapas e algumas instruções com três etapas, por vezes na sequência correcta. ²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	3.6

	Verdadeiro	Falso	
◆ Tem baixa produtividade, mesmo sob elevada supervisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2.1
◆ Tem dificuldade na mudança para novas rotinas ou actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.2
◆ Não reage de forma adequada à crítica construtiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.3
◆ Frequentemente precisa de instruções e demonstração para executar tarefas simples, durante o dia de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.4
◆ Pode fugir ou esconder-se no local de trabalho durante o horário.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.5
◆ Pode necessitar de ajuda para utilizar o W.C. ou na sua higiene pessoal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2.6
◆ A adaptação com sucesso ao ambiente de trabalho é pouco provável.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1

Eficácia na Comunicação

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso			
◆ Expressa ideias, opiniões e informação, de forma clara e eficaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8	8.1
◆ Comunica um acontecimento ou descreve as suas intenções de forma eficaz e sem omissões ou erros, de modo apropriado e adequado ao(s) receptor(es) .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.2
◆ Comunica com eficácia com diferentes tipos de pessoas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.3
◆ Comunica com eficácia para diferentes fins.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.4
◆ Explica o seu ponto de vista e justifica as suas acções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.5
◆ Enfatiza pontos principais e é capaz de justificá-los com detalhes importantes, quando necessário.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.6
◆ Apresenta a informação de um modo que é apropriado para aqueles com quem está a comunicar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.7
◆ Comunica com os outros de modo reflectido e compreensível.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.8
◆ Possui um vocabulário extenso e lida bem com todos os níveis de comunicação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.9

Verdadeiro Falso

- 0 7 7.1

◆ Comunica com eficácia em todas as situações.
- 0 7.2

◆ Consegue avaliar a precisão e validade de um conjunto de informação.
- 0 7.3

◆ Está informado sobre acontecimentos mundiais e locais importantes.
- 0 7.4

◆ Fornece informação válida e precisa sobre acontecimentos no trabalho, de forma adequada às características do(s) receptor(es).
- 0 7.5

◆ Compreende e utiliza mensagens complexas.

- 0 6 6.1

◆ Compreende todas as instruções.
- 0 6.2

◆ Compreende linguagem complexa.
- 0 6.3

◆ Comunica com eficácia na maioria das vezes.
- 0 6.4

◆ Comunica informação sem erros.
- 0 6.5

◆ Comunica informação e acontecimentos complicados na sequência correcta.

- 0 5 5.1

▶ ◆ Compreende a maior parte das mensagens verbais no local de trabalho.
- 0 5.2

◆ Comunica sobre o trabalho e assuntos relacionados com ele, com colegas, chefias e visitas.
- 0 5.3

◆ Descreve acontecimentos relacionados com o trabalho, de modo correcto.³
- 0 5.4

◆ Consegue transmitir as mensagens que deseja.
- 0 5.5

◆ Compreende as comunicações essenciais.

	Verdadeiro	Falso	
<ul style="list-style-type: none"> • A maioria das vezes, compreende o discurso e mensagens curtas. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
<ul style="list-style-type: none"> • A compreensão de mensagens complexas é frequentemente lenta. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
<ul style="list-style-type: none"> • Relata acontecimentos no local de trabalho, embora dificilmente na sequência correcta. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.3
<ul style="list-style-type: none"> • Comunica através de respostas simples. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.4
<ul style="list-style-type: none"> • Apenas compreende o discurso e as mensagens, quando acompanhado por gestos ou outras ajudas. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3.1
<ul style="list-style-type: none"> • Transmite as mensagens de modo ligeiramente confuso. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.2
<ul style="list-style-type: none"> • Frequentemente descreve os acontecimentos na sequência incorrecta. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.3
<ul style="list-style-type: none"> • Não distingue factos importantes de detalhes menores. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.4
<ul style="list-style-type: none"> • A expressão e compreensão verbal são muito limitadas. Tenta comunicar, mas tem muitas dificuldades em receber e enviar mensagens. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2
<ul style="list-style-type: none"> • Parece não compreender a comunicação verbal, escrita ou gestual. Faz poucos ou nenhuns esforços para comunicar. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1

Competências

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso			
◆ Lida bem com situações e tarefas complexas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	8	8.1
◆ Estabelece prioridades e objectivos realistas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.2
◆ Monitoriza e avalia o seu progresso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.3
◆ Assume a responsabilidade pelos seus actos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.4
◆ Utiliza uma grande variedade de estratégias para lidar com situações complexas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.5
◆ Procura, avalia e utiliza conhecimentos relacionados com as tarefas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		8.6
◆ É competente e tem boa memória.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	7	7.1
◆ Organiza-se bem a si próprio e aos outros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		7.2
◆ Demonstra elevada persistência, mesmo em tarefas pouco estimulantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		7.3
◆ É capaz de se concentrar e trabalhar durante longos períodos (várias horas), sem interrupção.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		7.4
◆ Lida bem com diversas tarefas e situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		7.5
◆ Encontra soluções criativas para os problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0		7.6

Verdadeiro Falso

◆ Demonstra capacidade para reflectir e resolver problemas.

0 6 6.1

◆ Procura resolver os problemas com os outros.

0 6.2

◆ Tem boa capacidade de concentração e aprende com facilidade.

0 6.3

◆ Sabe como e onde procurar ajuda.

0 6.4

◆ Adapta-se a diferentes situações e tarefas.

0 6.5

◆ Demonstra perseverança na maioria das tarefas.

0 6.6



◆ Consegue generalizar as aprendizagens a situações novas.

0 5 5.1

◆ Tenta prever resultados simples.

0 5.2

◆ Tem vontade e é capaz de aprender novas competências.

0 5.3

◆ Consegue concentrar-se sem interrupção, durante pelo menos 30 minutos.

0 5.4

◆ Compreende o conceito de tempo e sabe ver as horas.

0 5.5

◆ Faz compras para si próprio.

0 5.6

	Verdadeiro	Falso	
◆ É capaz de aprender tarefas novas após alguma prática.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
◆ Recorda o que aprendeu, durante pelo menos um dia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
◆ Responde questões factuais como “Quando?”, “Onde?”, “Como?”, “Porquê?”, “Quantos?”, “Quanto tempo?”.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.3
◆ Compreende relações causa-efeito simples.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.4
◆ Nomeia os dias da semana por ordem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.5
◆ Tem uma concentração variável.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3.1
◆ É capaz de aprender algumas tarefas, após muito treino.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.2
◆ Tem dificuldades de memória.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.3
◆ Discrimina as cores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.4
◆ Consegue trabalhar com a televisão ou rádio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.5
◆ Tende a não recordar o que lhe foi dito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 2 2
◆ Parece não beneficiar da prática.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 1 1

Leitura e Cálculo

Começar na seta

	Verdadeiro	Falso	
◆ Tem um elevado nível de leitura e cálculo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8 8.1
◆ Lê e interpreta rapidamente textos em linguagem abstracta e técnica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.2
◆ Escreve relatórios, cartas, mensagens, etc. correctamente e utilizando o estilo adequado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.3
◆ Consegue utilizar ou aprender a utilizar um computador para processamento de texto, folhas de cálculo e bases de dados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 8.4
◆ Sabe escrever e realizar cálculos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7 7.1
◆ Realiza relatórios, cartas, mensagens, instruções, etc. com ortografia e pontuação correctas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.2
◆ Consegue ler e compreender textos, mesmo em linguagem abstracta ou técnica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.3
◆ Consegue utilizar ou aprender a utilizar um computador para processamento de texto, folhas de cálculo e bases de dados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 7.4

Verdadeiro Falso

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------|
| ◆ Lê textos jornalísticos sem imagens. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6 6.1 |
| ◆ Consegue produzir mensagens ou relatórios breves e factuais explicando quem, quando e porquê. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.2 |
| ◆ Soletta correctamente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.3 |
| ◆ Consegue realizar somas, subtracções, multiplicações e divisões de elevado grau de dificuldade. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.4 |
| ◆ Compreende os números decimais e as fracções. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.5 |
| ◆ Consegue ler gráficos e tabelas simples. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.6 |
| ◆ Consegue utilizar uma calculadora. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.7 |
| ◆ Pode aprender a utilizar um computador para introdução de dados, processamento de texto e bases de dados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 6.8 |



- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------|
| ◆ Consegue ler e compreender textos simples. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5 5.1 |
| ◆ Compreende e respeita a sinalização da estrada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5.2 |
| ◆ Consegue produzir pequenas mensagens ou frases simples que são compreensíveis, apesar dos erros na ortografia e/ou pontuação. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5.3 |
| ◆ Consegue calcular o preço de várias compras e verificar o troco. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5.4 |
| ◆ Soma e subtrai números de dois dígitos, até 100. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5.5 |
| ◆ Consegue utilizar ou pode aprender a utilizar um computador para introdução de dados ou controlo simples de máquinas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 0 5.6 |

	Verdadeiro	Falso	
◆ Consegue compreender textos simples, se acompanhados de imagens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4 4.1
◆ Compreende o valor do €uro mas nem sempre consegue calcular o troco exacto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.2
◆ Identifica números de 0 a 100.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.3
◆ Conta objectos até 100.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.4
◆ É capaz de ordenar números.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.5
◆ Emparelha e escolhe objectos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.6
◆ Soma e subtrai 1, 2, 3, 4 e 5 a e de números até 100.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 4.7
◆ Reconhece o seu nome, pronunciado oralmente ou escrito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3.1
◆ Compreende a maior parte dos sinais e símbolos utilizados no local de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.2
◆ Identifica o maior e o menor número inteiro de uma série até 19.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.3
◆ Soma um número de um dígito a um número inteiro até 19.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.4
◆ Reconhece algumas moedas e notas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.5
◆ Não reconhece palavras escritas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3 3.1
◆ Compreende um número muito limitado de palavras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.2
◆ Domina o conceito de tamanho e quantidade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 3.3

Verdadeiro

Falso

• Não compreende imagens e não consegue contar.

0 1 1

¹ Por exemplo, alcançar rapidamente um interruptor, movimentar rapidamente uma alavanca de uma posição para outra, tirar o pé do acelerador e colocar no travão para evitar um obstáculo.

² Por exemplo, a indicação “Dobre cada folha de papel em três, ponha dentro do envelope e feche-o”

³ Por exemplo, acidentes, discussões entre trabalhadores, dificuldades numa determinada tarefa, ferramentas avariadas ou partidas, avarias em maquinaria ou rebentamento de uma conduta de água.

PERFIL DE COMPORTAMENTO ADAPTATIVO EM CONTEXTO DE TRABALHO (DE HELGA ROWE)

ANEXO A DESCRIÇÃO SUMÁRIA DOS FACTORES E PONTUAÇÕES

**Tradução e adaptação: Sandra Pinho e Joana Bandeira (CADIn – Centro de Apoio ao
Desenvolvimento Infantil)**

Saúde

6 Encontra-se geralmente bem de saúde. Tem um estado de saúde médio ou acima da média. Não apresenta problemas que o prejudiquem em contexto de trabalho. Não necessita de monitorização médica frequente. Esta pontuação reflecte o estado de saúde geral do indivíduo. As doenças temporárias como infecções virais, gripe e alergias sazonais, não devem influenciar a cotação.

5 Tem uma doença que requer a toma de medicação no trabalho (por exemplo: asma, epilepsia, necessidade de tranquilizantes). Pode ter que ser lembrado de tomar a medicação. Precisa de cuidados médicos pelo menos uma vez por mês. A saúde de uma pessoa pontuada com este nível é consideravelmente mais frágil do que aquela da pessoa cotada com 6. Mais uma vez, referimo-nos à saúde em geral e não a condições passageiras, embora uma pessoa que raramente se sente bem, certamente deva ser cotada com 5.

4 Tem um estado de saúde geralmente fraco ou está na fase inicial de uma doença grave (asma severa, hemofilia, epilepsia descontrolada, fortes alergias) ou degenerativa (distrofia muscular, cancro) que requer monitorização regular na situação de trabalho. Necessita de apoio médico frequente e algum apoio no trabalho.

3 Tem um problema grave de saúde que permite uma comparência assídua no trabalho, mas requer equipamento adequado no local (respirador, cateter). Necessita de apoio de grau médio e com uma periodicidade intermitente.

2 Apenas pode comparecer ao trabalho menos de metade do tempo, isto é, menos de metade de um dia ou semana de trabalho. Tem uma assiduidade muito irregular, devido às ausências frequentes para acompanhamento médico e/ou tratamento. Apenas pode comparecer no trabalho irregularmente.

Audição

6 Ouve bem, na maior parte das situações.

5 Depende de ajudas como a língua gestual, leitura labial, comunicação escrita, intérprete, aparelho auditivo, implante ou outros sistemas, mas adapta-se bem.

4 Tem alguma dificuldade em receber informação, apesar da utilização de ajudas.

3 Tem graves dificuldades em receber a informação, apesar da utilização de ajudas.

Visão

6 Tem uma visão normal ou quase normal. Não tem problemas visuais (com ou sem correcção).

5 Tem problemas visuais significativos, apesar da correcção, ou tem problemas que não podem ser corrigidos. As pessoas com esta pontuação conseguem ver suficientemente bem para a maioria das actividades, mas têm dificuldades, por exemplo, com determinados textos, a visão em certos ângulos ou a visão em baixas condições de luminosidade.

4 Tem dificuldades visuais severas. Pode requerer adaptação do posto de trabalho (por exemplo, computador com voz).

Mobilidade na Comunidade

6 Viaja de modo autónomo em ambientes familiares e não familiares. Consegue utilizar o autocarro, eléctrico, comboio ou uma combinação destes, de modo adequado. Viaja de avião. Não tem mais dificuldades em atravessar uma estrada movimentada, do que a média das pessoas. Caminha a uma velocidade normal.

5 Viaja de modo independente em ambientes familiares e não familiares, mas tem alguma dificuldade em viajar em horas de ponta. Conduz ou pode aprender a conduzir um carro, modificado ou não. A maior parte das vezes, atravessa estradas movimentadas sem assistência.

4 Viaja de modo independente em ambientes familiares, mas necessita de treino e prática para aprender novos percursos. Consegue conduzir um carro, modificado ou não, mas necessita de assistência física para entrar e sair do carro. Necessita de ajuda física para entrar e sair do comboio, eléctrico ou autocarro, mas não necessita de ajuda lá dentro. Necessita de assistência para atravessar estradas movimentadas.

3 Consegue viajar em transportes públicos, mas necessita da assistência de um acompanhante. Movimenta-se em zonas familiares sem assistência.

2 Movimenta-se em zonas familiares, assistido por um acompanhante. Necessita de uma carrinha, autocarro especial ou táxi, para se deslocar para o local de trabalho.

1 Tem que ser conduzido para o trabalho por um familiar e guiado até ao local de trabalho. Não se movimenta independentemente no local de trabalho. Tem dificuldade em movimentar-se no local de trabalho, mesmo com assistência.

Movimento

6 Caminha sem assistência e a uma velocidade normal. Tem controlo e coordenação motora. Consegue manter-se de pé e movimentar-se por longos períodos de tempo (isto é, várias horas sem necessitar de descansar).

5 Movimenta-se independentemente, mas com ajuda (cadeira de rodas, bengala, muletas ou andarilho). Movimenta-se a uma velocidade ligeiramente inferior à média, mesmo em áreas não familiares, movimentadas e estreitas.

4 Movimenta-se lenta mas independentemente, utilizando cadeira de rodas, bengala, muletas ou andarilho, em áreas amplas.

3 Movimenta-se muito lentamente com ou sem ajudas, mas necessita de apoio médio e frequentes períodos de descanso.

2 Não se movimenta sem ajuda.

1 Necessita de assistência constante para se posicionar e ajustar, mesmo quando está sentado.

Motricidade Fina

6 Tem uma velocidade manual média. É capaz de fazer movimentos rápidos e repetidos com os dedos, mãos e pulsos. Não tem dificuldades aparentes. A escrita e desenho são legíveis. Consegue utilizar lápis, afia lápis e canetas. Consegue utilizar equipamento de corte manual, como pequenas tesouras, guilhotinas ou canivetes, de modo seguro e sem supervisão. Consegue utilizar um teclado a uma velocidade normal. Opera ou pode aprender a operar máquinas, com segurança e sem supervisão.

5 Escreve e desenha lentamente, mas de modo legível. Consegue dactilografar ou aprender a dactilografar a uma velocidade razoável. Consegue dactilografar ou aprender a dactilografar num teclado normal. Consegue apanhar pequenos objectos (por exemplo, botões, clips, etc.). Pode aprender a utilizar equipamento de corte e pequenas máquinas como guilhotinas, de modo seguro e com o mínimo de supervisão.

4 Pode aprender a utilizar um teclado não modificado. Pode aprender a utilizar máquinas simples, com supervisão de grau médio e periodicidade irregular. Consegue acender um fósforo e dobrar uma carta para colocar num envelope. Consegue utilizar tesouras e facas com eficiência.

3 Com assistência frequente, tem suficiente coordenação motora para utilizar um computador modificado. Consegue operar máquinas simples com apoio de grau médio e periodicidade frequente. É capaz de abrir e fechar um frasco ou similar. Consegue apanhar uma caixa de fósforos.

2 Tem uma coordenação motora insuficiente, mas pode utilizar um computador modificado, com apoio extensivo.

1 Não consegue utilizar um computador, mesmo modificado.

Motricidade e Força

8 É extremamente forte fisicamente. Aguenta longos períodos de esforço físico. É capaz de se esticar, dobrar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas rápida e repetidamente. É capaz de executar movimentos rápidos com os braços e pernas (por exemplo, para alcançar rapidamente uma alavanca, para mudar a posição de um interruptor, tirar o pé do acelerador para travar e evitar um obstáculo). Consegue transportar objectos grandes e pesados (móveis, caixas, máquinas).

7 Tem uma força física acima da média. Tem uma boa velocidade de movimentos, em todos os membros. É capaz de se esticar, dobrar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas rápida e repetidamente. Consegue carregar e descarregar caixas com mais de 20 Kg (por exemplo, um pequeno televisor ou um microondas). Consegue manter-se de pé durante longos períodos (várias horas), sem ter que descansar.

6 Tem uma força física e energia médias. Não tem dificuldade em esticar, dobrar, rodar ou alcançar com o corpo, braços e pernas repetidamente. Consegue fazer força muscular contínua durante o tempo necessário para levantar, transportar e pousar um objecto. Consegue mover objectos pesados, empurrando ou puxando. Consegue levantar uma mala com aproximadamente 20 Kg. Consegue colocar uma cadeira sobre uma mesa. Consegue manter-se de pé durante pelo menos uma hora, sem ter que descansar.

5 Tem uma força e energia ligeiramente abaixo da média. Tem uma capacidade razoável para esticar, dobrar, rodar e alcançar com o corpo, braços e pernas. Consegue transportar um escadote de alumínio, uma lista telefónica, um saco de compras ou outro peso similar. Consegue utilizar um aspirador para aspirar uma sala de tamanho médio. Consegue manter-se de pé durante pelo menos 30 minutos, sem ter que descansar.

4 Tem uma força e energia muito abaixo da média. Tem pouca capacidade para dobrar, esticar e rodar o corpo, braços e pernas. Utiliza a força por curtos períodos de tempo. Consegue levantar uma resma de papel ou peso equivalente, quando está sentado. Consegue puxar ou empurrar uma mesa pequena. Consegue deitar leite de uma embalagem para um copo. Consegue utilizar uma vassoura e varrer o chão.

3 Tem muito pouca energia e força. Precisa de frequentes períodos de descanso. Apenas consegue fazer força durante curtos períodos. Consegue segurar objectos, mas não transportá-los. Consegue segurar e beber por um copo. Tem pouca flexibilidade corporal.

2 Não consegue alcançar ferramentas e outros objectos. Tem muito pouca flexibilidade corporal. Consegue realizar tarefas que não exijam muito movimento ou força. Pode aprender a utilizar meios para ultrapassar as suas dificuldades no controlo motor.

1 Tem algum controlo motor, com ajuda. Não é capaz de apanhar objectos. Não é capaz de segurar um copo, nem de se alimentar sem ajuda.

Competências Sociais e Interpessoais

8 Tem competências sociais e interpessoais desenvolvidas e significativamente acima daquelas habitualmente observadas na população em geral. Demonstra um comportamento social muito apropriado, em todas as situações. Comunica de forma perceptível para os outros. Veste-se e tem uma apresentação apropriada, em todas as situações. Lida bem com novos colegas e visitantes no local de trabalho Inicia e mantém uma participação activa em actividades laborais e recreativas. Tem forte potencial de liderança.

7 Revela competências sociais e interpessoais acima daquelas habitualmente observadas na população em geral. Demonstra consideração e respeito pelos outros e estabelece uma boa relação com pessoas muito diferentes. Tem facilidade em falar com os outros e lida bem com pessoas desconhecidas. Demonstra consideração e respeito pelos outros. Tem boas maneiras e boa apresentação. Trabalha bem com outras pessoas ou grupos. Consegue iniciar e manter conversas apropriadas no trabalho e fora dele. Demonstra qualidades de liderança. Participa em actividades recreativas de grupo e contribui para o seu planeamento.

6 Tem competências sociais e interpessoais médias. Comunica bem, na maior parte das situações. Revela maneiras aceitáveis, por exemplo, pede desculpa por interromper os outros, espera pela sua vez, tenta falar baixo em locais que requerem silêncio. É amigável em relação às chefias e colegas. Escolhe temas apropriados de conversação. Interage confortavelmente com indivíduos ou grupos. Veste-se apropriadamente, na maior parte das situações. Participa em actividades recreativas de grupo.

5 As competências sociais e interpessoais são ligeiramente abaixo da média. Comunica suficientemente bem, em situações sociais. Na maior parte das situações, é amigável para os

superiores e colegas. Consegue lidar com frustrações. Interage com pessoas conhecidas em pequenos grupos. Participa em algumas actividades recreativas de grupo.

4 Geralmente demonstra-se amigável para os colegas que conhece bem. Por vezes, coopera com os colegas. Fica perturbado com facilidade. Não lida bem com estranhos. Raramente participa em actividades recreativas de grupo.

3 Demonstra pouca consideração pelos outros. Tende a permanecer desatento e parece ter dificuldade em concentrar-se. Pode exhibir comportamentos estranhos. Pode perturbar o ambiente de trabalho. Aceita assistência que envolva contacto físico.

2 Não procura interacção com os outros. Não gosta de assistência física. Evita o contacto físico com os outros. Frequentemente, perturba o ambiente de trabalho. Tende a ser desafiante. Não controla a utilização de linguagem inaceitável. Revela frequentemente comportamentos anti-sociais graves, por exemplo, oposição, desafio, destruição.

1 Não aceita assistência física. Rejeita qualquer contacto físico. Não parece experimentar uma interacção positiva ou relações de apoio com outras pessoas. Pode magoar-se a si próprio ou aos outros, ou manifestar comportamentos sexuais inaceitáveis.

Ajustamento ao Trabalho

8 Demonstra um ajustamento excelente, em qualquer situação de emprego. É muito produtivo e de confiança. Demonstra muita iniciativa. É muito organizado e revela auto-controlo. Reconhece como e quando os métodos de trabalho podem ser melhorados. Tem uma produtividade fora do comum. Não necessita de supervisão. Consegue organizar planos de trabalho para si próprio e para os outros. Pode ajudar na formação e supervisão de outros trabalhadores. Pede, aceita e age de acordo com os conselhos. Fornece a age de acordo com críticas construtivas. Segue quaisquer instruções.

7 Tem uma atitude muito positiva em relação ao trabalho, em qualquer situação de emprego. Tem elevada produtividade. Demonstra iniciativa. Organiza o seu próprio plano de trabalho. Pode ajudar na organização de planos de trabalho para os colegas. Ajuda os outros trabalhadores. Apenas necessita de supervisão nas etapas iniciais de tarefas complexas. Aceita críticas construtivas, mas não as faz aos outros. Pede orientação e explicações apropriadas e segue instruções complexas sem dificuldade.

6 Tem uma produtividade média. Consegue atingir bons resultados, com supervisão mínima. Demonstra iniciativa, na maior parte das situações. Realiza um plano de trabalho com várias etapas paralelas e consecutivas, com supervisão mínima. Realiza as tarefas prontamente, começa outra tarefa sem demora e cumpre o plano de trabalho. Necessita de pouca supervisão. Aceita e age de acordo com críticas construtivas. Pede para repetirem as instruções, quando não as compreendeu. Consegue seguir a maior parte das instruções. Consegue seguir instruções de seis a oito etapas.

5 Consegue atingir resultados aceitáveis, com alguma supervisão. A maior parte das vezes, cumpre um plano de trabalho com várias etapas consecutivas. Cumpre instruções com relativa prontidão e mantém-se na tarefa, sem encorajamento excessivo. Aceita e age de acordo com críticas construtivas, na maior parte das vezes. É cuidadoso com os equipamentos e utiliza as ferramentas

de modo adequado. Consegue cumprir instruções de três etapas e a maioria das instruções de quatro etapas, depois de uma única explicação ou demonstração.

4 Trabalha lentamente, isto é, abaixo do ritmo médio. Precisa de encorajamento frequente, para se manter na tarefa. Trabalha com relativa precisão, quando supervisionado. Tem que ser lembrado de iniciar a tarefa seguinte. Tende a ser cuidadoso com os equipamentos. Habitualmente, aceita críticas construtivas. Age de acordo com os conselhos, na maior parte das vezes. Consegue realizar tarefas de quatro etapas, depois de praticar. Segue instruções de três etapas.

3 Trabalha a um ritmo abaixo da média e com pouca precisão. Precisa de supervisão frequente, em particular na transição de tarefas. Não segue necessariamente as instruções na ordem indicada. Reage negativamente a críticas construtivas. Depois de treinar, realiza instruções com duas etapas e instruções simples em três etapas (por exemplo, “Dobra cada folha em três partes, coloca-a no envelope e fecha-o”) na sequência correcta, a maior parte das vezes.

2 Tem uma produtividade baixa, mesmo sob elevado nível de apoio e supervisão. Tem dificuldade na transição de tarefas. Não lida bem com críticas construtivas. Precisa de instrução e demonstração para realizar tarefas simples, várias vezes por dia. Pode fugir do local de trabalho ou esconder-se. Pode necessitar de ajuda na casa-de-banho e na higiene pessoal.

1 A adaptação ao ambiente de trabalho é pouco provável. Não compreende instruções. Não consegue cuidar das suas próprias necessidades.

Eficácia da Comunicação

8 Expressa ideias, opiniões e informação de modo claro e eficaz. Relata um acontecimento e descreve as suas intenções de modo eficaz, sem omissões nem erros e num estilo apropriado à audiência. Comunica eficazmente com diferentes tipos de pessoas e para vários fins. Explica os seus pontos de vista e justifica as suas acções. Salienta os aspectos fundamentais e é capaz de os justificar em detalhe, se necessário. Apresenta a informação de modo adequado às pessoas com quem está a comunicar. Comunica de modo ponderado e compreensivo. Tem um vocabulário extenso.

7 Comunica com eficácia, em todas as situações. Consegue reunir informações e avaliar a sua pertinência e validade, em situações particulares. Tem conhecimento dos principais acontecimentos mundiais e locais. Fornece relatórios precisos e válidos sobre acontecimentos relacionados com o trabalho e outros, de modo apropriado à audiência. Pode ensinar e supervisionar os colegas de modo eficiente. Compreende e utiliza respostas complexas.

6 Demonstra uma eficácia média na comunicação. Compreende todas as instruções e comunica com eficácia, na maior parte das situações. Compreende linguagem complexa. Comunica informação e acontecimentos complexos, sem erros e na sequência correcta. Tem um vocabulário médio ou superior à média e fornece respostas claras.

5 Compreende a maior parte das comunicações no local de trabalho ou escola. Comunica sobre o trabalho e assuntos relacionados com os colegas, chefias e visitantes. Descreve correctamente acontecimentos relacionados com o trabalho (por exemplo, acidentes, discussões entre colegas, dificuldades numa tarefa atribuída, ferramentas danificadas, avarias nas máquinas, etc.). Descreve acontecimentos relacionados com o trabalho sem erros significativos e na sequência correcta. As

comunicações essenciais são compreendidas. Consegue passar as mensagens aos outros, mas pode necessitar de ajudas para o fazer, como questionamento e repetição.

4 Compreende o discurso e pequenas mensagens, na maior parte das vezes. A compreensão de mensagens complexas é frequentemente lenta. Relata acontecimentos no local de trabalho na ordem incorrecta. Comunica através de respostas simples.

3 Tem capacidades receptivas limitadas e ainda mais limitadas capacidades expressivas. Apenas compreende o discurso quando acompanhado por gestos ou outras ajudas. Transmite as mensagens de modo algo confuso e frequentemente descreve os acontecimentos na ordem incorrecta. Não consegue distinguir factos importantes de detalhes menores.

2 Tem capacidades receptivas e expressivas muito limitadas e fraca capacidade de compreensão. Pode comunicar informação ou descrever acontecimentos, mas nem sempre o faz. Quando comunica, as informações e descrições surgem como partes isoladas de modo aleatório. Tenta comunicar, mas tem sérias dificuldades.

1 Parece não compreender a comunicação, verbal, escrita ou gestual. Faz pouco ou nenhum esforço para comunicar.

Competências e Habilidades

8 Revela uma capacidade intelectual muito elevada. É muito culto e possui elevados conhecimentos. Lida bem com situações e tarefas complexas. É um trabalhador autónomo e com uma motivação intrínseca. Determina prioridades e objectivos viáveis. Planeia, monitoriza e avalia os progressos. Assume responsabilidades e é dinâmico. Utiliza grande variedade de estratégias para lidar com situações complexas. Procura, avalia e utiliza informações relevantes para as tarefas.

7 Demonstra um funcionamento intelectual acima da média. É muito culto e demonstra bons conhecimentos dos acontecimentos no seu meio. Tem elevada capacidade de aprendizagem e boa memória. Tem boas capacidades de organização, persistência e elevada produtividade. É persistente, mesmo em tarefas menos estimulantes. Consegue trabalhar durante longos períodos (várias horas), sem interrupção. Lida bem com diferentes situações e tarefas. Procura soluções criativas para os problemas.

6 Tem competências intelectuais médias, isto é, é tão inteligente como a generalidade da população. É capaz de raciocinar, ponderar e resolver problemas no trabalho, na formação e na vida pessoal. Tenta resolver os problemas com os outros. Aprende com facilidade. Sabe como e onde procurar ajuda, na maior parte das vezes.

5 Transfere aprendizagens de umas situações para outras. Tenta antecipar resultados simples. Tem vontade e é capaz de aprender e de transferir aprendizagens para situações novas. É capaz de se concentrar e trabalhar durante curtos períodos (cerca de 30 minutos). Compreende o conceito de tempo e sabe ver as horas. Faz compras para si próprio e tenta poupar.

4 É capaz de aprender tarefas novas com prática e retém o que aprendeu durante pelo menos um dia. Responde a questões factuais como “Quando?”, “Onde?”, “Como?”, “Porquê?”, “Quantos?”. Compreende relações simples de causa-efeito. Nomeia os dias da semana por ordem.



3 A sua capacidade de concentração é inconstante ao longo do dia. Consegue aprender tarefas simples, com muita prática. A retenção das aprendizagens é baixa. Discrimina as cores principais. Consegue manipular uma televisão ou rádio (ligar e desligar, mudar o canal), mas pode não conseguir ajustar o volume ou a imagem.

2 É frequentemente incapaz de aprender novas tarefas. Tende a não recordar o que lhe é dito. Consegue ligar e desligar a televisão. Pode não ser capaz de escolher o canal.

1 Não beneficia do treino e prática.

Leitura e Cálculo

8 Tem um nível extremamente elevado de leitura e cálculo, quando comparado com a generalidade da população. Lê e compreende todos os tipos de texto. Compreende linguagem técnica. Escreve correctamente, com facilidade e no estilo apropriado, quer relatórios, quer cartas e mensagens. Consegue utilizar ou pode aprender a utilizar um computador.

7 Tem um nível elevado de leitura e cálculo. Lê e compreende qualquer tipo de texto, em linguagem abstracta ou técnica. Escreve relatórios, cartas e mensagens correctamente, com facilidade e no estilo apropriado. Consegue utilizar ou pode aprender a utilizar um computador para tratamento de texto, folha de cálculo e base de dados.

6 Lê e compreende textos jornalísticos sem imagens. Escreve mensagens ou relatórios factuais explicando quem, quando e porquê. Solettra correctamente. Consegue fazer adições, subtracções, multiplicações e divisões de nível complexo. Geralmente compreende os números decimais e fracções e consegue ler tabelas ou gráficos simples. Consegue utilizar uma calculadora e pode aprender a utilizar um computador para processamento de texto, folha de cálculo e base de dados.

5 Tem um nível razoável, mas ligeiramente abaixo da média, de leitura e cálculo. Sabe ler e compreende textos simples. Compreende e respeita os sinais de trânsito. Consegue escrever mensagens simples, que são compreensíveis apesar de terem alguns erros de ortografia e gramática. Consegue calcular o preço de vários artigos e verificar o troco. Adiciona e subtrai números de dois dígitos de um número até 100. Pode aprender a utilizar um computador para introdução de dados ou operação simples de máquinas.

4 Consegue compreender textos simples, se acompanhados de imagens. Compreende o valor do dinheiro, mas nem sempre consegue calcular o troco correcto. Tem compreensão dos conceitos de tamanho e quantidade. Identifica números de 0 a 100. Conta objectos até 100. Consegue ordenar números. Emparelha e escolhe objectos. Adiciona e subtrai 1, 2, 3, 4 e 5 de números até 100. Pode aprender a utilizar um computador para introdução simples de dados.

3 Reconhece o seu nome, pronunciado ou escrito. Compreende a maioria dos sinais e símbolos no local de trabalho. Conta até 19. Identifica o maior e menor número de uma séria até 19. Consegue adicionar números de um dígito a números até 19. Reconhece algumas moedas e notas.

2 Não sabe ler. Compreende um número muito limitado de palavras. Não compreende os conceitos de tamanho e quantidade, ou seja, não é capaz de dizer se existem mais ou menos itens numa colecção do que noutra.



1 Não parece compreender imagens e não sabe contar. Não compreende o significado da escrita.

Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa
Projeto de Investigação subordinado ao tema: "A orientação profissional de clientes com Perturbações do Espectro do Autismo".
Responsável: Teresa M. Gallo Filipe

REGISTO DE REUNIÃO MENSAL (Encarregados de Educação)

Identificação do Encarregado de Educação: _____ Data: __/__/__

Breve análise da situação: (o que foi proposto na última reunião foi cumprido?
Porquê?)

Assuntos abordados na presente reunião:

Propostas para novas estratégias a utilizar durante o próximo mês:

Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa

Projeto de Investigação subordinado ao tema: "A orientação profissional de clientes com Perturbações do Espectro do Autismo"

Responsável: Teresa M. Gallo Filipe

REGISTO REUNIÃO MENSAL (Clientes)

Identificação do Cliente: _____

Data da avaliação: _____

Ocupação: _____

Itens	Respostas dadas pelo cliente (e referida justificação, sempre que necessário)
Atividades em que tem ocupado o tempo:	
Referir, entre essas atividades, a que gosta mais:	
Referir os aspetos da vida diária em que tem sentido mais dificuldades:	
Cumpriu com o que ficou definido na reunião anterior?	
Progressos verificados em relação à avaliação anterior	
Aspetos a melhorar até à próxima reunião:	

Observações: _____

MÉTODO KIRA

O método KIRA consiste na apresentação de uma série de recomendações que devem ser utilizadas pelo Jobcoach, para que consiga ajudar o cliente de uma forma adequada e adaptada às suas necessidades, ajudando-o a arranjar um emprego / ocupação tendo em consideração os seus interesses, competências e limitações.

Todas as recomendações devem ser colocadas numa matriz que se encontra dividida em 4 fases:

1ª FASE - Fase Inicial (intake)

2ª FASE - Avaliação (assessment)

3ª FASE - Apoio (support)

4ª FASE - Acompanhamento ("coaching")

As duas primeiras fases exploram as competências do cliente, o seu "network pessoal" definindo as áreas em que o cliente necessita de mais apoio, com o objetivo de o ajudar a encontrar as tarefas que poderá realizar com mais facilidade e o local de trabalho mais adaptado.

A terceira e quarta fases não envolvem apenas o Jobcoach e o cliente, mas também os pais, companheiros / as e todas as pessoas que coabitam no meio envolvente onde o cliente se desloca.

Cada uma das 4 fases do método KIRA tem objetivos específicos, a atingir, nomeadamente:

1ª FASE - Fase Inicial (intake)

1º- Identificar o tipo de apoio necessário para o cliente em questão.

2º- Elaborar, um projeto preliminar sendo realizado um trabalho de orientação definido em função do conhecimento profissional do cliente e das suas capacidades.

3º- Realizar visitas a locais de trabalho, de forma a que o cliente possa, a pouco e pouco, ficar familiarizado com esses locais reduzindo o elemento surpresa, no sentido de procurar reduzir a ansiedade e o efeito do stress, muito característico em clientes com esta problemática.

É muito importante o envolvimento do cliente na “network”, assim como envolvimento neste processo, dos pais, companheiros e conselheiros, sempre com o acordo prévio do cliente.

É fundamental, também, saber se o cliente toma algum medicamento ou faz algum tipo de tratamento.

2ª FASE - Avaliação (assessment)

1- Pretende obter informações sobre as competências do cliente e sobre as suas principais dificuldades.

2- Pretende definir o perfil do cliente, considerando os seguintes aspetos:

- interesses, motivações e projetos
- competências e características pessoais
- forma de aprendizagem do cliente
- antecedentes sociais e profissionais do cliente
- personalidade

3 -Tenta explorar estas competências, desenvolvê-las e definir um projeto com base nas informações disponíveis.

3ª FASE - Apoio (support)

"O perfil de competências do cliente" fica completo com base nos resultados obtidos na fase anterior .

O apoio é dado nas áreas identificadas como as mais deficitárias para o cliente.

Esta fase inclui os seguintes passos:

- procura das empresas mais adaptadas
- identificação das tarefas a realizar
- identificação das competências necessárias
- possibilitar uma experiência de treino no local de trabalho, explicando previamente todos os pormenores que poderão ser significativos para o cliente, de acordo com o conhecimento de que dispomos relativamente as suas necessidades (horários de trabalho, intervalos, horário e local de almoço, apresentação aos colegas e responsáveis (que devem, previamente, ser sensibilizados para a problemática do cliente), regras da empresa , roupa de trabalho, como cumprimentar os colegas, qual a distância a manter enquanto conversa..... Pode, inclusivamente, ser necessário realizar algumas

adaptações do meio ambiente no que se refere a luz , som, horário de trabalho (alguns casos de pessoas com PEA tem graves problemas de sono, trocam as noites com os dias não conseguindo cumprir um horário de trabalho normal....)

4ª FASE - Acompanhamento (" coaching")

O objetivo desta fase consiste em encontrar um local de trabalho adaptado.

O trabalho do "coach" é realizado com o objetivo de ajudar o cliente a manter o posto de trabalho, servindo, sempre que necessário, de mediador entre o cliente, os colegas de trabalho e o responsável pela empresa.

O processo de " coaching" deve ser feito à medida que as necessidades vão surgindo (tailor made)

Antes de iniciar as FASES acima descritas, é necessário recolher informações sobre o cliente, que irão servir de base ao desenvolvimento do método.

Assim, é necessário identificar:

NUMA 1ª PARTE:

- os desejos, motivações e projetos atuais do cliente;
- as competências do cliente (e até que ponto pode adquirir novas competências ou compensar as dificuldades que sente);
- identificar o seu método de aprendizagem (específico para cada cliente);
- identificar o meio ambiente onde está integrado, e qual a sua personalidade.

Como RESULTADO obtemos: “O perfil de competências do cliente”.

Este perfil de competências dá uma visão geral relativamente às capacidades e necessidades do cliente, dando informação de qual será a melhor forma de atingir objetivos pretendidos e qual o apoio necessário para esse efeito.

NUMA 2ª PARTE:

Devem ser considerados os seguintes aspetos:

1 - *A atitude do jobcoach* deve ter em consideração as características do cliente e focar os aspetos a que ele deve dar mais importância, de forma a facilitar a sua integração no local de trabalho (ex. Cumprimentar as pessoas no início do dia , arranjar temas de conversa, não repetir as perguntas, não interromper conversas para falar dos assuntos que lhe interessam.....)

2- Regras a cumprir:

- Inclui as regras do local de trabalho, os métodos e técnicas utilizados e tipo de relacionamento (Ex.: como evitar uma " discussão" mesmo que não concorde com a forma como a tarefa é executada ou com a técnica executada....)
- Estruturação do horário de trabalho e das tarefas a cumprir (o que fazer e quando por vezes é necessário elaborar horários ou gráficos para explicar e fornecer pistas visuais).

3 - Providenciar informação:

- Transmitir informação : a forma como a informação é transmitida a pessoas com PEA requer atenção extra (uma das características do autismo tem a ver exatamente com dificuldades a nível do processamento da informação, o que implica que deve ser transmitida, sempre, de forma ajustada e em doses corretas.

A informação deve estar relacionada com os seguintes fatores:

- objetivos e possibilidades do projeto ;
- o facto de encontrar novas pessoas e um novo ambiente de trabalho e iniciar uma nova fase da vida.
- Deve conter, também, informações detalhadas sobre o conteúdo das tarefas a realizar, técnicas e equipamento a utilizar..

Por ex. Um convite deve incluir informação sobre o local, tempo, duração, assunto, nomes e funções dos participantes. Se puder levar alguém tal facto deve ser referido no convite. Por vezes a utilização de gráficos/mapas, dão pistas visuais importantes.

A participação num projeto para encontrar um emprego pode ser stressante para o cliente não só porque implica mudança, mas também porque pode incluir a sua participação em ambientes sociais com os quais, os indivíduos com PEA lidam muito mal.

Os patrões e colegas de trabalho devem ser sensibilizados para a problemática do novo cliente para que, dessa forma, consigam explicar determinados comportamentos considerados pouco usuais.

Existem determinados casos em que os clientes dizem que não necessitam de mais apoio; sempre que isto acontecer devem explicar quais são as suas motivações e a situação deve ser monitorizada pelo jobcoach, mais algum tempo, para ter a certeza de que tudo continua a correr bem. Para além disso, o cliente deve ser informado que poderá voltar a procurar apoio se, por algum motivo, voltar a necessitar.

Clientes com elevada auto estima, ou que não conseguem explicar verbalmente quais são os seus problemas, correm o risco de acumular uma quantidade de problemas não visíveis que podem conduzir a estados depressivos.

Fatores de sucesso:

O princípio mais importante é o de que pessoas com PEA deveriam ter igualdade de oportunidades na procura de emprego, para que consigam organizar a sua vida de forma independente.

Sempre que o cliente não tem conhecimento suficiente relativamente as limitações impostas pelas PEA e importante que este facto seja clarificado. O sucesso do projeto KIRA baseia-se, em parte, no facto de o cliente aceitar o “seu” autismo e limitações associadas. O cliente necessita de ter uma imagem realista de si mesmo.

APOIOS À INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

ESTÁGIOS DE INSERÇÃO

Visam apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiências e incapacidades desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complemente e aperfeiçoe as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e potenciar o desempenho profissional.

DESTINATÁRIOS

Pessoas com deficiências e incapacidades, desempregadas ou à procura do 1º emprego, inscritas nos Centros de Emprego, que tenham anteriormente frequentado formação profissional, em qualquer modalidade.

Os destinatários que já tenham frequentado um estágio profissional financiado por fundos públicos, só podem frequentar um novo estágio, caso entretanto tenham adquirido um novo nível de qualificação.

DURAÇÃO e TIPO DE PROJETO

9 meses, não prorrogáveis, realizado em entidades privadas com ou sem fins lucrativos

APOIOS

Bolsa de Estágio nos seguintes montantes:

- 1,65 vezes o IAS* para estagiários com nível de qualificação 6, 7 e 8;
- 1,4 vezes o IAS para estagiários com nível de qualificação 5;
- 1,3 vezes o IAS para estagiários com nível de qualificação 4;
- 1,2 vezes o IAS para estagiários com nível de qualificação 3;
- **1 vez o IAS para estagiários com nível de qualificação 2 ou que não possuam qualquer das habilitações ou níveis de qualificação previstos nas alíneas anteriores.**

Subsídio de Alimentação
Seguro de Acidentes de Trabalho

*IAS – Indexante dos Apoios Sociais (valor em 2012 = 419,22€)

APOIOS À INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

ESTÁGIOS DE INSERÇÃO (continuação)

As **entidades candidatas aos apoios** para os **Estágios de Inserção**, devem reunir os seguintes **requisitos gerais de acesso**:

Encontrarem-se regularmente constituídas e devidamente registadas;

Terem a situação regularizada perante a administração fiscal e a segurança social;

Não se encontrarem em situação de incumprimento no que respeita a apoios comunitários ou nacionais, independentemente da sua natureza e objetivos, designadamente os concedidos pelo IEFP, IP;

Cumprir os demais requisitos inerentes ao Programa de Estágios Profissionais, isto é, as Entidades Promotoras devem cumprir as demais obrigações legais e regulamentares a que se encontram vinculadas, nomeadamente fiscais e contributivas.

A Entidade Promotora deve designar um orientador para cada estágio proposto, não devendo, cada orientador, ter mais de cinco estagiários a seu cargo.

- No âmbito dos Estágios de Inserção, a relação jurídica decorrente da celebração do contrato de estágio é equiparada, exclusivamente para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.
- As bolsas de estágio são sujeitas a contribuições para a Segurança Social (Taxa Social Única – TSU), nos termos dos respetivos normativos e procedimentos.
- As bolsas de estágio são passíveis de tributação em sede de IRS, nos termos dos normativos e procedimentos definidos em matéria fiscal.

A **participação do IEFP, IP nas bolsas de formação** é calculada nas seguintes proporções, de acordo com a natureza jurídica e a dimensão das Entidades Promotoras:

- ⇒ Para pessoas coletivas de direito privado **sem fins lucrativos**, para pessoas singulares ou para pessoas coletivas de direito privado com fins lucrativos que empreguem até 9 trabalhadores, em **82,5% dos montantes definidos**;
- ⇒ **Para pessoas singulares ou pessoas coletivas de direito privado com fins lucrativos, que empreguem entre 10 e 250 trabalhadores, em 71,5% dos montantes definidos**;
- ⇒ Para pessoas singulares ou pessoas coletivas de direito privado **com fins lucrativos**, que empreguem mais de 250 trabalhadores, em **44% dos montantes definidos**.

Anexo 12 – Proposta de Intervenção

Situação de cada um dos elementos do grupo no final do estudo, com base nas fases (e respectivos objetivos) identificados no Método Kira:

Nome do Cliente: .

FASES MÉTODO KIRA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	FORAM CUMPRIDOS?	INSTRUMENTOS/ FORMA DE INTERVENÇÃO UTILIZADOS
INTAKE	- Identificar o tipo de apoio de que o cliente necessita		
	- Elaborar um Projeto Preliminar		
	- Realizar visitas a locais de trabalho		
ASSESSMENT	- Definir o Perfil do Cliente		
	- Identificar os principais pontos fortes e dificuldades		
	- Explorar as competências		
SUPPORT	- Procurar as empresas mais adequadas		
	- Fazer a apresentação do cliente nas empresa (s) identificadas		
	- Dar ao cliente todas as informações pertinentes, de acordo com as suas necessidades (consultar ponto II)		
	- Proporcionar uma experiência em local de trabalho		
COACHING	- Apoio à Contratação ou à Elaboração do Protocolo de Colaboração		
	- Acompanhamento sistematizado		

I-PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO :

II -ESTRATÉGIAS FACILITADORAS PARA COLOCAÇÃO EM LOCAL DE TRABALHO:

III - INFORMAÇÕES IMPORTANTES A TRANSMITIR AO EMPREGADOR (Características do cliente, no âmbito das PEA):

-

RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO:

DATA: ___/___/___



Skills Lab é um Projeto Europeu que visa potenciar as oportunidades de trabalho em pessoas com Perturbações do Espectro Autista (PEA).

O projeto tem a duração de dois anos (2010-2012) e conta com os seguintes parceiros: APPACDM da Marinha Grande (PT), Dr. Leo Kannerhuis (NL), Indigo vzw (BE), GOB De Ploeg vzw (BE, promotor), NAS Prospects (UK) e SPK (BE).

OBJETIVO GERAL

O principal objetivo deste projeto é potenciar as oportunidades de emprego em pessoas com Perturbações do Espectro Autista (PEA).

Com este projeto, os parceiros pretendem melhorar as competências de trabalho em pessoas com PEA através da aplicação metodológica do LCM (Life Course Model) e do envolvimento activo dos empregadores de forma a promover um ambiente de trabalho e práticas de recrutamento mais acessíveis a pessoas com PEA.

GRUPO ALVO

O Skills Lab é dirigido a adultos com Perturbações do Espectro Autista que desejam trabalhar mas que, apesar da sua formação, talentos e qualidades pessoais, deparam-se com variados obstáculos devido à sua desvantagem.

METODOLOGIA

Este projeto pretende criar Oficinas de Competências baseadas na aplicação metodológica do LCM (Life Course Model), que servirá de ponte entre a exclusão social e um emprego a longo termo.

O ambiente de treino otimizado de cada oficina terá o enquadramento e práticas de formação necessários ao desenvolvimento de atitudes e competências de trabalho requeridas. Por outro lado, a formação e o envolvimento dos empregadores deverão conduzir a locais de trabalho mais recetivos e inclusivos e práticas de recrutamento adequadas.

O projeto Skills Lab pretende mudar a atitude tanto dos potenciais empregados com PEA como dos empregadores, para que ambos tenham expectativas realistas em relação ao trabalho e a necessários ajustes que possam ser realizados de forma a facilitar a respetiva inserção.

Esta parceria, irá desenvolver e disseminar as competências e aprendizagens ao nível deste campo especializado.

O conceito Skills Lab é baseado na cooperação de todas as partes interessadas, estando envolvidos no

projeto elementos de formação profissional e emprego.

PARCEIROS



CONTACTO

APPACDM da Marinha Grande
Rua Prof. Bento de Jesus Caraça, 293
2430-231 Marinha Grande
Tel. 244 561 949
Pessoa para contacto: Margarida Henriques
m.c.henriques@sapo.pt



Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme
Leonardo da Vinci

'This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.'



Anexo 14

Protocolo de Cooperação

Entre o Centro de Atividades Ocupacionais, adiante designado por CAO, da APPACDM de Marinha Grande, cont. Nº -----, representado pela -----, na qualidade de Presidente de Direção e o Instituto Politécnico de Leiria, sito em Leiria, contribuinte nº 506971244, representado pelo -----, é celebrado o seguinte protocolo.

As atividades desenvolvidas nos Centros de CAO estão regulamentadas na Portaria 432/2006 de 3 de Maio no D.R. nº 85 1ª séries B de 3 de Maio.

Tendo por base os pressupostos mencionados na referida portaria é acordado:

Ponto Um

Este protocolo é referente ao cliente AC, residente na -----, portador do Cartão do Cidadão nº ----- e contribuinte nº -----.

Ponto Dois

A ocupação tem como principais tarefas:

- Carimbagem de obras
- Inserção do fundo a que pertencem (ESTG/ESSLEI)
- Magnetização de obras
- Colocação de fita autocolante protetora
- Arrumação de obras;

Ponto Três

O utente desenvolverá uma experiência ocupacional entre Setembro 2013 e Julho 2014, na Biblioteca José Saramago, Serviços de Documentação, do Instituto Politécnico de Leiria, com o seguinte horário:

- segunda feira entre as 09.00 e as 13.00;
- terça feira entre as 09.00 / 13.00 e 14.00 / 17.00.

Sempre que a Instituição (APPACDM) promova alguma atividade não prevista neste protocolo, a empresa será atempadamente informada.

Ponto Quatro

Obrigações da entidade da estrutura de atendimento:

- a) Manter na sua estrutura o utente de CAO nos períodos e horários estabelecidos no presente protocolo;



- b) Colaborar com as equipas de apoio e acompanhamento do utente do CAO referidas na alínea f) do artigo 5º, da referida portaria;
- c) Manter em lugar bem visível do público uma relação com identificação das pessoas que prestam as atividades nas condições referidas no citado diploma, bem como a identificação do seu início e termo e respectivo horário;
- d) Proporcionar, sempre que possível, ao utente do CAO, condições para participar nas ações de formação profissional por si organizadas;
- e) Possibilitar, diariamente, a refeição do almoço ao utente do CAO, nas mesmas condições dos trabalhadores ao seu serviço, sempre que disponha de cantina ou refeitório;
- f) Disponibilizar a refeição de almoço ao utente.

Ponto Cinco

São obrigações das instituições gestoras do CAO:

- a) Respeitar a vontade do cliente e assegurar que o exercício das atividades contribui para o seu bem-estar e satisfação pessoal;
- b) Selecionar o utente que reúna as condições para o exercício das atividades nas estruturas de atendimento;
- c) Obter a prévia autorização, dada por escrito, dos representantes legais do cliente;
- d) Celebrar um seguro de acidentes pessoais para o cliente relativamente às atividades que desenvolva nas estruturas de atendimento;
- e) Assegurar o apoio e o acompanhamento no local onde é desenvolvida a atividade, em colaboração com as entidades das estruturas de atendimento, a fim de se introduzirem as modificações que vierem a ser consideradas adequadas no plano individual de readaptação do cliente;
- f) Não permitir ao cliente o desenvolvimento de atividades que, pela sua natureza, possam prejudicar a saúde e a segurança ou pôr em risco a sua integridade física;

Ponto Seis

São deveres dos clientes do CAO:

- a) Tratar com urbanidade os representantes das entidades onde são prestadas as atividades e demais colaboradores das mesmas;
- b) Guardar lealdade às mesmas entidades, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tenham tomado conhecimento durante o tempo de permanência nas instalações ou de duração das atividades;
- c) Utilizar com cuidado e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhes sejam confiados no decurso da realização das atividades.



Ponto Sete

Vigência do Protocolo

Este protocolo é válido de **09/09/2013** a **29/07/2014**.

Quaisquer casos omissos serão resolvidos em momento oportuno pelas duas entidades envolvidas.

No âmbito do respeito pelas normas nacionais de proteção de dados (Lei 67/98 de 26 de Outubro), os dados aqui apresentados apenas poderão ser divulgados junto da APPACDM da M^a Grande e das entidades financiadoras e reguladoras.

O cliente tem direito a solicitar o acesso e retificação destes dados.

Aquando divulgados a outras entidades, ficarão sujeitos a autorização dos clientes e/ou significativos.

A Presidente de Direção da APPACDM

O Representante

O Significativo

O Cliente



Anexo 15

Protocolo de Cooperação

Entre o Centro de Atividades Ocupacionais, adiante designado por CAO, da APPACDM de Marinha Grande, cont. Nº -----, representado pela -----, na qualidade de Presidente de Direção e o Lar Nossa Senhora da Encarnação, sito em Leiria, contribuinte nº -----, representado pelo -----, Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Leiria, é celebrado o seguinte protocolo.

As atividades desenvolvidas nos Centros de CAO estão regulamentadas na Portaria 432/2006 de 3 de Maio no D.R. nº 85 1ª séries B de 3 de Maio.

Tendo por base os pressupostos mencionados na referida portaria é acordado:

Ponto Um

Este protocolo é referente ao cliente AC, residente na -----, -----, portador do Cartão do Cidadão nº ----- e contribuinte nº -----.

Ponto Dois

A ocupação tem como principais tarefas:

- colaboração nas tarefas da lavandaria, nomeadamente dobragem de roupa;

Ponto Três

O cliente desenvolverá uma experiência ocupacional entre Setembro 2013 e Julho 2014, nas instalações da empresa, à quinta-feira entre as 09.00 e as 13.00 e as 14.00 e as 17.00 e à sexta-feira entre as 09.00 e as 13.00.

Sempre que a Instituição (APPACDM) promova alguma atividade não prevista neste protocolo, a empresa será atempadamente informada.

Ponto Quatro

Obrigações da entidade da estrutura de atendimento:

- a) Manter na sua estrutura o cliente de CAO nos períodos e horários estabelecidos no presente protocolo;
- b) Colaborar com as equipas de apoio e acompanhamento do cliente do CAO referidas na alínea f) do artigo 5º, da referida portaria;
- c) Manter em lugar bem visível do público uma relação com identificação das pessoas que prestam as atividades nas condições referidas no citado diploma, bem como a identificação do seu início e termo e respectivo horário;



- d) Proporcionar, sempre que possível, ao cliente do CAO, condições para participar nas ações de formação profissional por si organizadas;
- e) Possibilitar, diariamente, a refeição do almoço ao cliente do CAO, nas mesmas condições dos trabalhadores ao seu serviço, sempre que disponha de cantina ou refeitório;
- f) Disponibilizar diariamente a refeição de almoço à cliente, correspondendo à comparticipação financeira prevista na alínea g) no nº 2 do artigo 4º da referida portaria.

Ponto Cinco

São obrigações das instituições gestoras do CAO:

- a) Respeitar a vontade do cliente e assegurar que o exercício das atividades contribui para o seu bem-estar e satisfação pessoal;
- b) Selecionar o utente que reúna as condições para o exercício das atividades nas estruturas de atendimento;
- c) Obter a prévia autorização, dada por escrito, dos representantes legais do cliente;
- d) Celebrar um seguro de acidentes pessoais para o cliente relativamente às atividades que desenvolva nas estruturas de atendimento;
- e) Assegurar o apoio e o acompanhamento no local onde é desenvolvida a atividade, em colaboração com as entidades das estruturas de atendimento, a fim de se introduzirem as modificações que vierem a ser consideradas adequadas no plano individual de readaptação do cliente;
- f) Não permitir ao cliente o desenvolvimento de atividades que, pela sua natureza, possam prejudicar a saúde e a segurança ou pôr em risco a sua integridade física;
- g) Disponibilizar, mensalmente, ao cliente, a compensação monetária (referida no Ponto Quatro, alínea f), calculada em função da natureza das atividades ou tarefas exercidas, não podendo exceder o valor correspondente ao da pensão social.

Ponto Seis

São deveres dos clientes do CAO:

- a) Tratar com urbanidade os representantes das entidades onde são prestadas as atividades e demais colaboradores das mesmas;
- b) Guardar lealdade às mesmas entidades, designadamente não transmitindo para o exterior informações de que tenham tomado conhecimento durante o tempo de permanência nas instalações ou de duração das atividades;
- c) Utilizar com cuidado e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhes sejam confiados no decurso da realização das atividades.



Ponto Sete

Vigência do Protocolo

Este protocolo é válido de **12/09/2013** a **31/09/2014**.

Quaisquer casos omissos serão resolvidos em momento oportuno pelas duas entidades envolvidas.

No âmbito do respeito pelas normas nacionais de proteção de dados (Lei 67/98 de 26 de Outubro), os dados aqui apresentados apenas poderão ser divulgados junto da APPACDM da M^a Grande e das entidades financiadoras e reguladoras.

O cliente tem direito a solicitar o acesso e retificação destes dados.

Aquando divulgados a outras entidades, ficarão sujeitos a autorização dos clientes e/ou significativos.

A Presidente de Direção da APPACDM

O Representante

O Significativo

O Cliente

NF – Comparação dos módulos em atraso em Setembro 2012 / Setembro 2013

Disciplinas	Módulos por fazer em Setembro/12	Notas obtidas	Módulos por fazer em Setembro 2013
Português	- Módulo 2 - Módulo 6 - Módulo 7 - Módulo 9 - Módulo 10 - Módulo 11 - Módulo 12	12 11 11 10 10 10 10	Tudo feito
Educação Física	- Módulo 8 - Módulo 9 - Módulo 10 - Módulo 11 - Módulo 13 - Módulo 16	11 11 10 15 17 11	Tudo feito
Integração	- Módulo 2 - Módulo 3 - Módulo 4 - Módulo 5	- - - 12	- Módulo 2 - Módulo 3 - Módulo 4
Matemática	-Módulo 2 - Módulo 3 - Módulo 4 - Módulo 5 - Módulo 6 - Módulo 7	- 18 14 - - -	- Módulo 2 - Módulo 5 - Módulo 6 - Módulo 7
Economia	- Módulo 6 - Módulo 7 - Módulo 8	15 - 13	- Módulo 7
Psicologia	- Módulo 3 - Módulo 4	13 11	Tudo feito
Tecnologia Alimentar	- Módulo 2 - Módulo 4	10 11	Tudo feito
Gestão e Controlo	- Módulo 3 - Módulo 4	18 18	Tudo feito
Francês	- Módulo 2 - Módulo 3	13 13	Tudo feito
Cozinha	- Módulo 5 - Módulo 6 - Módulo 7 - Módulo 8 - Módulo 9 - Módulo 10 - Módulo 11 - Módulo 12 - Módulo 13 - Módulo 14 - Módulo 15 - Módulo 16 - Módulo 17 - Módulo 18 - Módulo 19 - Módulo 20 - Módulo 21 - Módulo 22 - Módulo 23 - Módulo 24 - Módulo 25	11 10 10 - - 10 10 14 14 10 10 14 14 10 10 14 14 10 11 11 - - 10 10 14	- Módulo 8 - Módulo 9 - Módulo 21 - Módulo 22
ESTÁGIO	Sem local ou data prevista	-	Vai ser feito entre Dez/13 e Maio /14 na Cozinha da Escola; entre as 08-15 horas diariamente.
PAP	Sem data prevista	-	Vai ser feita em Maio/2014.
TOTAL MÓDULOS POR FAZER	55 + Estágio + PAP		12 + Estágio + PAP