

PERTURBAÇÕES DO ESPETRO DO AUTISMO E EMPREGABILIDADE: O PAPEL DA FAMÍLIA E DA SOCIEDADE

LIFESTYLE SAPO



Poder pensar de forma antecipada acerca do desenvolvimento de um fenómeno permite-nos agir melhor sobre ele e em alguns momentos provocar uma mudança no seu percurso. Os jovens adultos, quer enquanto projeto individual ou junto dos seus pares e/ou família, procuram de forma gradual preparar o processo de transição da escola para o emprego. No final da escolaridade obrigatória (aos 18 anos), no seguimento de um curso técnico-profissional, de um percurso regular, de um currículo específico individual ou após a sua formação académica superior, todos os envolvidos procuram de uma forma assistida desenhar esta integração no mercado de trabalho. É uma preocupação da pessoa, da sua família, mas também certamente de todos nós próxima e diretamente envolvidos neste processo. No processo de transição da escola para o emprego parecem co-existir três ideias base. O processo, no sentido do trabalho prévio requerido e do período de tempo necessário para a transição. A transferência, ou seja, a passagem de um nível educacional ou de um estadio de vida para outro. E por fim, a mudança, ao nível pessoal e profissional.

Esta preocupação deriva de inúmeros fatores, nomeadamente a situação económica global, o seu impacto no setor de emprego mas também num conjunto de crenças e perceções que existem em relação à entrada no mercado de trabalho e parece estar exponencialmente aumentada na pessoa com uma necessidade educativa especial (NEE), especificamente nas Perturbações do Espetro do Autismo (PEA). Não obstante a legislação existente, nomeadamente o nº 2 do artigo 71º da Constituição da República Portuguesa, que refere a obrigatoriedade do Estado Português em realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias. Passando pelo nº 1 do artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem que indica “*Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*”. Ou então as recomendações da Comunidade Europeia, na Diretiva 2000/78/CE, que refere que o emprego e a atividade profissional, são importantes enquanto garante da igualdade de oportunidades para todos, contribuindo para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

Os números, a nível mundial e mais concretamente em Portugal relativamente à empregabilidade da pessoa com uma NEE espelha a preocupação da pessoa, da família e de todos nós. O número de desempregados e pessoas inativas com uma NEE excede largamente as pessoas que nestas condições estão empregadas. Por sua vez, o acesso ao emprego de pessoas com uma NEE está dependente de um conjunto de fatores que, não sendo ultrapassados, condicionam a taxa de empregabilidade, nomeadamente, as questões de sensibilização, incentivos ao emprego, ajudas técnicas, formação, educação, acessibilidade, discriminação, etc.

O enquadramento da ação de Salamanca (UNESCO, 1994) estabelece que os jovens adultos com NEE devem ser acompanhados para uma efetiva transição da escola para a vida adulta. As escolas devem apoiá-los a tornarem-se economicamente ativos e dotá-los das competências necessárias à vida diária, oferecendo formação que responda às exigências sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta, nomeadamente ao nível da autonomia. Neste sentido, existem duas perspetivas a considerar, uma relacionada com a formação dos professores na passagem destas competências e outra relacionada com a sensibilidade e a receptividade do mercado de trabalho para acolher

nos seus quadros de pessoal, pessoas com NEE. Saliencia-se também a criação da Portaria nº 201-C/2015 que regulamenta os CEI (currículos específicos individuais - aplicados apenas em situações específicas e de acordo com a legislação), os quais se transformam em PIT (planos individuais de transição), três anos antes da idade limite da escolaridade obrigatória e definem como deve ser estruturado este percurso antes da vida ativa, orientando de uma forma clara um conjunto de áreas necessárias de trabalhar. Relativamente ao mercado de trabalho, é necessário sensibilizar as empresas, explicar e simplificar a legislação referente ao emprego protegido e dotar os jovens adultos de formação em competências específicas para determinados postos de trabalho. É importante reforçar o papel das famílias neste processo. Para além do auxílio na obtenção e monitorização dos objetivos académicos, os pais encontram nesta fase um momento de novas aprendizagens no que diz respeito ao seu papel parental, nomeadamente ao nível do estímulo da autonomia e independência dos jovens adultos, objetivos fundamentais a desenvolver na transição para a empregabilidade.

Contudo, persistem ainda um conjunto de questões relacionadas com este processo, sobre as quais devemos refletir. Como podem as pessoas com NEE ser preparadas para a vida enquanto adultos e como plenos membros da nossa sociedade? Como se pode garantir que as pessoas com NEE tenham acesso a oportunidades educativas relevantes durante a vida quando pretendem maximizar as suas capacidades enquanto profissionais e cidadãos independentes? Ou como se pode reduzir o número de alunos que abandona a educação básica e a formação sem um nível de qualificação mínimo? Em relação a esta última questão e atendendo a que as situações de NEE são cada vez mais precocemente detetadas e intervencionadas aquilo a que assistimos é um aumento do nível de formação, nomeadamente da escolaridade obrigatória e conseqüentemente da tentativa de concorrer ao ensino superior. Contudo, parece que o fator estigma parece ser aquele que melhor explica as dificuldades ao longo de todo este processo e posteriormente de uma forma mais específica ao nível da integração no mercado de trabalho.

Para concluir, perante as dificuldades descritas e de acordo com os novos paradigmas face às questões da empregabilidade dentro das PEA alguns dos intervenientes neste processo evidenciam três grandes eixos enquanto vetores de mudança. O primeiro diz respeito à empregabilidade diferenciada, ou seja, a importância de podermos aproveitar

de forma positiva as características próprias das PEA a favor das necessidades do mercado de trabalho mais relacionado com as novas tecnologias. Por outro lado, a importância do empreendedorismo e do apoio fornecido à criação do próprio emprego. Por último, é pertinente considerar o desenvolvimento das novas tecnologias como uma plataforma que potencia a divulgação de diversas áreas de trabalho.

Conteúdo desenvolvido por,

Equipa do Pin Responsável pela Empregabilidade em Jovens Adultos com NEE

Ana Velez (ana.velez@pin.com.pt)

Andreia Silva (andreia.silva@pin.com.pt)

Inês Bravo (ines.bravo@pin.com.pt)

Matilde Passanha (matilde.passanha@pin.com.pt)

Nelson Afonso (nelson.afonso@pin.com.pt)

Pedro Rodrigues (pedro.rodrigues@pin.com.pt)

