

# INTRODUÇÃO

## *Empoderamento através da Empregabilidade: uma Introdução ao Projeto No Barriers*

Carla Sousa - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.01))

Citar como: Sousa, C. (2024). Empoderamento através da Empregabilidade: uma Introdução ao Projeto No Barriers. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 3-7). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.01>

No livro “O Eterno Retorno do Fascismo”, Rob Riemen (2012, p. 66) escreveu: “A educação curvou-se perante os ditames do que é útil às empresas e ao estado”. Pode parecer uma divagação, mas muito do que este livro se propõe a questionar envolve as ideias de produtividade, funcionalidade e utilidade. Que configuração física e cognitiva deve ter uma pessoa para esta ser considerada uma trabalhadora “perfeita” à luz dos cânones contemporâneos? Temos de adaptar as pessoas aos cânones, os cânones às pessoas, ou ambos? Que papel desempenham os recursos didáticos, as estratégias de mediação e a tecnologia neste dilema?

Voltando ao início e à citação de Riemen (2012), vale a pena sublinhar que a menção ao fascismo não aparece aqui em vão. A ideia de “normalidade” é ela própria totalitária. Por isso, nem este livro, nem qualquer outro, podem ou devem fornecer receitas para “normalizar” as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), de modo a que permaneçam indistinguíveis da multidão de trabalhadores. O que podem e devem fazer é iniciar estratégias para compreender as suas

características diversas, de modo a que essa diversidade se torne parte do que a sociedade contemporânea entende por trabalho.

A inclusão no local de trabalho das Pessoas com Deficiência (PcD) é um aspeto crítico sublinhado pela Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). De acordo com o Comentário Geral n.º 8 (2022) sobre o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao emprego, a CDPD clarifica as obrigações dos Estados Partes relativamente ao mesmo, tal como consagrado no artigo 27. Salienta que o trabalho e o emprego significativos – com ênfase na sua significância – são essenciais para a segurança económica, a saúde física e mental, o bem-estar pessoal e o sentido de identidade dos indivíduos, incluindo as PcD. A CDPD salienta que o capacitismo – um sistema de valores que desvaloriza os indivíduos com base nas suas características físicas e mentais (Nario-Redmond, 2020) – afeta negativamente as oportunidades de trabalho e emprego significativos para as PcD. Apela à eliminação das barreiras ao direito ao trabalho e ao emprego das PcD no mercado de trabalho aberto, em condições de igualdade com os outros, destacando questões como as elevadas taxas de desemprego, os salários mais baixos e a falta de acessibilidade no ambiente de trabalho (Nações Unidas, 2022).

Podemos agora adotar a linguagem mais neoliberal utilizada por Mor Barak (2017), e continuar a seguir um caminho económico para justificar a importância da inclusão das PcDI no mercado de trabalho. Em geral, a diversidade organizacional representa vantagens na esfera económica, uma vez que, ao reduzir a rotatividade dos trabalhadores, o absentismo e aumentar a produtividade, as empresas poupam custos. Ganham ainda uma vantagem competitiva na atração de talento, apelando às mulheres, às minorias e a indivíduos mais diversos. A utilização da diversidade impulsiona o crescimento através do marketing direcionado para diferentes grupos demográficos e melhora a imagem da empresa, afectando positivamente a valorização das ações. Além disso, a adoção de uma força de trabalho global de várias nacionalidades expande as oportunidades de mercado e os talentos internacionalmente.

Acima de tudo, como o título sugere, “o emprego capacita” ou, por outras palavras, promove a autodeterminação, e este livro visa apoiar

todas as pessoas num caminho mais inclusivo para o fazer.

Bell (2019) sugere que a legislação laboral da UE pode desempenhar um papel na promoção da inclusão, particularmente no contexto do emprego protegido, enquanto, através de uma perspetiva local, Carnemolla et al. (2021) sublinham o papel da ligação dos indivíduos às suas comunidades. Assim, e como primeiro passo, a equipa internacional do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) desenvolveu conjuntamente o capítulo **“Enquadramentos e Contextos Legais Transnacionais da Empregabilidade e Deficiência Intelectual”**, para explorar as diferentes condições legais e sociais que as PcDI experienciam em Itália, Portugal, Suécia e Turquia - os países do consórcio. Posteriormente, no segundo capítulo da parte I, é apresentada a investigação sobre as perceções relativas às principais barreiras e obstáculos à inclusão profissional das PcDI nestes países, através do capítulo **“Necessidades Contextuais Percecionadas para o Emprego Inclusivo de Pessoas com Deficiência Intelectual”**.

Estes dois primeiros capítulos completam uma análise das necessidades que serve de pilar a um programa de formação, desenvolvido na segunda parte do livro. No primeiro capítulo desta parte - **“Empoderamento através da Linguagem, Modelos Inclusivos e Ativismo: Promovendo a Inclusão para Pessoas com Deficiência Intelectual”**, Cátia Casimiro, João Léste e Carla Sousa exploram a forma como a linguagem é performativa e como esta pode ser um pilar de inclusão ou de exclusão. Neste sentido, no capítulo seguinte, intitulado **“Comunicação Inclusiva e Acessível no Local de Trabalho”**, Stefano Cobello e Elena Milli abordam estratégias específicas para melhorar a comunicação acessível em locais de trabalho inclusivos. No terceiro capítulo desta formação, **“Modelos de Empregabilidade e Boas Práticas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual”**, Gülce Güner e Emre Hüseyin Yiğit abordam os modelos de emprego contemporâneos para apoiar PcDI nos seus contextos de trabalho. Para além disso, Gulben Cura e Şenay Kızılkum exploram ainda mais estes modelos no capítulo **“Recrutamento e Coaching Laboral para e com Pessoas com Deficiência Intelectua”**, centrando-se na forma como as pessoas podem ser recrutadas de forma inclusiva para diferentes

empresas. No capítulo 5, o Projeto No Barriers to Employment junta-se à a-STEP (CA19104), uma Ação COST que visa construir uma rede interdisciplinar e intersectorial pan-europeia e não só, para melhorar a inclusão social e o empoderamento das PcDI e dos indivíduos no espectro do autismo, para desenvolver uma visão abrangente do potencial das tecnologias assistivas no emprego inclusivo.

Neste sentido, May Agius, Tali Heiman, Gerda Sula, Paulina Tsevetkova, Benjamin Nanchen, Alan H. Tkaczyk e Carla Sousa desenvolveram o capítulo **“Suportando a Inclusão Laboral no Local de Trabalho: Adaptações Razoáveis e Tecnologias Assistivas para Pessoas com Deficiência Intelectual”**. Por último, e devido à necessidade de mais abordagens pedagógicas documentadas na parte I do livro, o capítulo 6 explora o potencial da aprendizagem baseada em jogos analógicos no desenvolvimento de competências laborais por parte das PcDI. Escrito por João Léste e Carla Sousa, **“Aprendizagem Baseada em Jogos Analógicos para a Falta de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual: Recursos e Boas Práticas”** é, portanto, uma abordagem concetual e prática a esta necessidade de formação.

Todos os capítulos do programa de formação incluem, para além do resumo e das palavras-chave tradicionais, um breve texto sobre os seus objetivos pedagógicos e a sua relevância para as PcDI.

Gostaria de concluir dizendo que a inclusão das PcDI no mercado de trabalho não só contesta as normas capacitistas, mas também abraça a diversidade como um motor de justiça económica e, acima de tudo, social. O trabalho colaborativo do projeto No Barriers to Employment explora, ainda, as complexas paisagens jurídicas, sociais e pedagógicas que moldam a inclusão profissional das PcDI em diferentes países e reflete o compromisso de redefinir o trabalho de uma forma que valorize todas as pessoas.

## **Agradecimentos**

Este capítulo foi desenvolvido no âmbito do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

## **Referências**

- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Mor-Barak, M. E. (2017). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (4th Ed.). SAGE.
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Riemen, R. (2012). *O Eterno Retorno do Fascismo*. Bizâncio.
- United Nations (2022). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. Office of the Higher Commissioner - United Nations Human Rights.