

# NECESSIDADES CONTEXTUAIS PERCECIONADAS PARA O EMPREGO INCLUSIVO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Carla Sousa - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](#))

Júlia Pereira - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0009-0003-9241-1981](#))

Cátia Casimiro - Universidade Lusófona, CICANT; HEI-Lab, Portugal ([0000-0002-5606-5474](#))

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgária ([0000-0001-5637-1925](#))

## Resumo

Este estudo internacional investigou a empregabilidade das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI) na perspetiva dos profissionais em Itália, Portugal, Suécia e Turquia. Inquirindo 43 profissionais através de um questionário em linha, a investigação examinou as necessidades educativas, a importância de adaptações razoáveis e os quadros de avaliação em contextos de emprego para PcDI. As principais conclusões destacam o papel fundamental das competências sociais e da comunicação interpessoal, com variações de enfoque entre os países – a Turquia dá ênfase às competências sociais, a Suécia dá prioridade às capacidades de resolução de problemas e a Itália valoriza as competências de adaptação e de autocuidado. Os resultados reforçam a necessidade de estratégias educativas personalizadas e planos de aprendizagem individualizados, especialmente em Portugal, Itália e Suécia. São também assinalados os desafios em matéria de adaptações no local de trabalho devido à limitada sensibilização dos empregadores, com um apelo a uma maior utilização de tecnologias de apoio para promover ambientes laborais e de aprendizagem

inclusivos. O estudo sublinha a necessidade de formação e educação adaptadas para melhorar a empregabilidade das PcDI.

**Palavras-Chave:** Empregabilidade; Deficiência Intelectual; Práticas Inclusivas; Tecnologias de Apoio; Adaptações Razoáveis.

### Relevância do Capítulo para Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI)

A importância deste capítulo para as PcDI reside na sua análise exaustiva dos obstáculos e oportunidades que influenciam a sua possibilidade de encontrar emprego e participar na força de trabalho. Este capítulo destaca a importância crucial dos métodos de formação flexíveis e inclusivos, das adaptações razoáveis e da utilização de tecnologias de apoio. Consequentemente, fornece uma visão da abordagem abrangente necessária para empoderar as PcDI.

Citar como: Sousa, C., Pereira, J., Casimiro, C., & Tsvetkova, P. (2024). Necessidades Contextuais Percecionadas para o Emprego Inclusivo de Pessoas com Deficiência Intelectual. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 39-58). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.03>

### Introdução

As Pessoas com Deficiência Intelectual e Desenvolvimental (PcDI) enfrentam desafios significativos que incluem limitações extensas tanto nas capacidades intelectuais como nos comportamentos adaptativos, afetando as competências essenciais da vida quotidiana (Schalock, et al., 2021). Esta realidade afeta milhões de pessoas em todo o mundo, o que a torna uma preocupação mundial. É particularmente premente em países europeus, como Portugal (PT), Itália (IT), Turquia (TR) e Suécia (SE), onde estudos indicam que estes indivíduos enfrentam dificuldades em obter emprego devido à sua literacia linguística e digital, aos seus resultados escolares e aos obstáculos no acesso e utilização de tecnologias de apoio, especialmente no contexto de um mercado de trabalho que valoriza

cada vez mais os elevados níveis de competências e proficiência tecnológica (APD, 2012; ISFOL, 2014). Para enfrentar estes desafios, tem havido um impulso no sentido de estabelecer um quadro jurídico sólido destinado a salvaguardar os direitos laborais das PcDI, introduzindo um sistema de quotas proativo, reconhecendo a necessidade de adaptações razoáveis e proporcionando programas de formação especializados para facilitar a sua transição para a força de trabalho.

Apesar destes esforços, as PcDI continuam a enfrentar barreiras significativas que limitam severamente as suas oportunidades de emprego, principalmente devido a questões sistémicas (AlFozan, & AlKahtani, 2021; Hall et al., 2017). Uma questão crítica é a falha geral do mercado de trabalho em reconhecer o seu potencial e capacidades (AlFozan, & AlKahtani, 2021), agravada por políticas e práticas institucionais inadequadas que não correspondem às suas necessidades e capacidades específicas (Baker et al., 2018). Esta negligência não só reduz as suas oportunidades de emprego, como também nega à sociedade os benefícios das suas contribuições diversificadas.

Para enfrentar estes desafios é necessária uma reforma abrangente dos quadros de formação e educação, com foco na sua adaptação para melhor atender às necessidades das PcDI como uma área crucial para a investigação futura sobre a empregabilidade deste grupo demográfico (AlFozan, & AlKahtani, 2021). O objetivo de tais reformas deve ser a criação de um ambiente educativo inclusivo e flexível que acolha as necessidades específicas das PcDI através da implementação de adaptações razoáveis e da integração de tecnologias de apoio (Boot et al., 2018; Chandola, & Rouxel, 2021; Sula, 2023). Tais medidas poderiam melhorar significativamente as experiências educativas e de desenvolvimento das PcDI, melhorando, em última análise, as suas perspetivas de emprego (AlFozan, & AlKahtani, 2021; Almaky, 2020).

## **Método**

### *Participantes*

Esta investigação utilizou uma amostragem de conveniência, intencional e não probabilística de 43 profissionais que estão ativamente envolvidos no domínio da inclusão. A amostra incluiu 13 indivíduos da Turquia (30,20%), 12 de Portugal (27,90%), 10 de Itália (23,30%) e 8 da Suécia (18,60%). A maioria das pessoas inquiridas era do género feminino ( $n = 28$ ; 65,10%), com 12 do género masculino (27,90%) e três pessoas não binárias (7,00%). A faixa etária destes profissionais variou entre os 31 e os 66 anos, com uma média de idades de 40,67 anos ( $DP = 10,34$ ).

Os participantes representaram um vasto leque de funções profissionais, sendo que os “formadores e/ou educadores” constituíram o maior grupo ( $n = 11$ ; 25,60%). Adicionalmente, o estudo incluiu 10 professores (23,30%), 8 profissionais da área da deficiência intelectual (18,60%), 7 funcionários de ONGs (16,30%), 6 profissionais de saúde e/ou terapeutas (14,00%) e um indivíduo que se auto-identificou como tendo uma deficiência intelectual (2,30%).

### *Procedimento*

Este estudo utilizou uma metodologia quantitativa, aplicando um inquérito por questionário para recolher dados dos participantes. O inquérito, composto por 16 perguntas divididas em seis categorias, foi concebido para recolher informações aprofundadas (Apêndice A deste livro; <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.07>). A secção inicial destinava-se a obter o consentimento informado de todos os inquiridos, seguida de uma secção que recolhia dados demográficos. As secções seguintes abordavam as competências e os métodos de ensino na formação profissional, as adaptações razoáveis, o processo de recrutamento e o processo de monitorização e avaliação. Os participantes foram convidados a responder a perguntas de escolha múltipla em cada categoria, podendo seleccionar até três respostas. O objetivo destas perguntas era explorar a inclusão da vida profissional e familiar das PcDI, centrando-se nos seus principais desafios e necessidades. O inquérito foi realizado online através do Google Forms de 9 de setembro de 2023 a 28 de outubro de 2023. De

seguida, as respostas foram transpostas para o Excel para posterior análise.

## **Resultados**

### *Competências e métodos de ensino necessários para a formação profissional das PcDI*

Ao analisar os questionários, descobriu-se que os indivíduos consideram as competências sociais e de comunicação interpessoal como as mais essenciais para a formação profissional das PcDI, sendo estas competências particularmente destacadas na TR ( $n = 12$ ; 92,31%) e na SE ( $n = 4$ ; 50,00%). As competências de comunicação foram também consideradas importantes por uma parte significativa ( $n = 22$ ; 51,16%) das pessoas inquiridas. Na perspetiva de IT, a capacidade de adaptação e de autocuidado são consideradas fundamentais ( $n = 9$ ; 90,00%), enquanto em PT o foco recai mais sobre as competências técnicas e profissionais específicas ( $n = 9$ ; 75,00%). Os inquiridos da SE também salientaram a importância das competências de resolução de problemas ( $n = 4$ ; 50%) na formação profissional.

Por outro lado, a capacidade de organização e gestão do tempo foram identificadas como as menos cruciais, particularmente na TR (sem valores reportados) e PT ( $n = 2$ ; 16,66%). Em IT e SE, as competências técnicas e profissionais específicas foram consideradas menos importantes ( $n = 1$  cada; IT = 10,00%, SE = 12,50%). Estes resultados encontram-se detalhados na Tabela 1.

Tabela 1. Percepções dos participantes relativamente às competências necessárias na formação profissional das PcDI (N = 43)

Quais são as competências mais importantes necessárias na formação profissional das Pessoas com Deficiência Intelectual?										
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Competências de comunicação	50.00	5	41.66	5	37.50	3	69.23	9	51.16	22
Competências de resolução de problemas	40.00	4	50.00	6	50.00	4	53.85	7	48.83	21
Competências sociais e comunicação interpessoal	80.00	8	66.66	8	50.00	4	92.31	12	74.41	32
Competências técnicas e profissionais específicas	10.00	1	75.00	9	12.50	1	38.46	5	37.20	16
Capacidade de organização e gestão do tempo	20.00	2	16.66	2	37.50	3	0.00	0	16.27	7
Capacidade de adaptação e de autocuidado	90.00	9	25.00	3	25.00	2	30.77	4	41.86	18

O estudo revelou que os planos de aprendizagem adaptáveis e personalizados são vistos como a abordagem pedagógica mais eficaz para a formação profissional das PcDI, de acordo com as auto-percepções dos participantes, particularmente notadas em PT ( $n = 11$ ; 91,67%), IT ( $n = 8$ ; 80,00%) e SE ( $n = 5$ ; 62,50%). A aprendizagem assistida por pares e colaboração são também muito valorizadas, especialmente em IT ( $n = 8$ ; 80,00%). Adicionalmente, na perspetiva de IT, a formação prática e a aprendizagem experimental são cruciais ( $n = 8$ ; 80,00%), enquanto os participantes da TR favorecem o ensino individualizado ( $n = 10$ ; 76,92%).

Por outro lado, a análise de tarefas e o ensino estruturado foram identificados como as abordagens menos adequadas ( $n = 11$ ; 25,58%), não tendo sido registada qualquer implementação significativa em IT e PT. Os participantes da SE indicaram a formação prática e a

aprendizagem experimental como o método menos preferido ( $n = 1$ ; 12,50%). Em contrapartida, os inquiridos da TR consideraram que a instrução visual e baseada em multimédia era a menos adequada ( $n = 2$ ; 15,38%).

Estes resultados são apresentados em pormenor na Tabela 2, refletindo as auto-percepções dos participantes do estudo.

Tabela 2 Percepções dos participantes relativamente às abordagens pedagógicas adoptadas na formação de PcDI ( $N = 43$ )

	Qual é a abordagem pedagógica mais adequada na formação profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual?									
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Ensino individualizado	10.00	1	58.33	7	25.00	2	76.92	10	46.51	20
Formação prática e aprendizagem experimental	80.00	8	41.67	5	12.50	1	38.46	5	44.19	19
Instrução visual e baseada em multimédia	20.00	2	41.67	5	37.50	3	15.38	2	27.91	12
Análise de tarefas e ensino estruturado	0.00	0	0.00	0	25.00	2	69.23	9	25.58	11
Aprendizagem assistida por pares e colaboração	80.00	8	33.33	4	50.00	4	53.85	7	53.49	23
Planos de aprendizagem adaptáveis e personalizados	80.00	8	91.67	11	62.50	5	23.08	3	62.79	27

O nosso estudo identificou a falta de instrutores e de pessoal de apoio com formação ( $n = 19$ ; 44,19%) e o isolamento social e desafios na interação ( $n = 18$ ; 41,86%) como os principais obstáculos à integração das PcDI nos programas de formação, sendo estas questões mais proeminentes em IT ( $n = 6$ ; 60,00% para ambos os desafios). Nos outros países, os desafios predominantes variaram: o acesso desigual a recursos e apoios foi destacado em PT ( $n = 7$ ; 58,33%) e SE ( $n = 4$ ; 50,00%), enquanto as barreiras de comunicação foram a principal preocupação na TR ( $n = 9$ ; 69,23%).

Os desafios considerados menos significativos em todos os países estavam relacionados com as sensibilidades sensoriais e a sobre-estimulação, com apenas um número mínimo de respostas ( $n = 2$ ; 4,65%).

Estas percepções encontram-se sumarizadas na Tabela 3.

Tabela 3. Principais desafios na inclusão de PcDI na formação, segundo os participantes (N = 43)

	Na sua perspectiva, quais são os maiores desafios que as Pessoas com Deficiência Intelectual enfrentam nos processos de formação?									
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Dificuldades de atenção e concentração	50.00	5	25.00	3	12.50	1	61.54	8	39.53	17
Dificuldade com conceitos abstratos	50.00	5	16.67	2	25.00	2	23.08	3	27.91	12
Barreiras de comunicação	20.00	2	33.33	4	25.00	2	69.23	9	39.53	17
Isolamento social e desafios na interação	60.00	6	33.33	4	37.50	3	38.46	5	41.86	18
Sensibilidades sensoriais e sobre-estimulação	0.00	0	8.33	1	12.50	1	0.00	0	4.65	2
Acesso desigual a recursos e apoios	40.00	4	58.33	7	50.00	4	15.38	2	39.53	17
Estigma e discriminação por parte dos pares	20.00	2	33.33	4	12.50	1	30.77	4	25.58	11
Falta de instrutores e de pessoal de apoio com formação	60.00	6	50.00	6	25.00	2	38.46	5	44.19	19
Questões de transporte e acessibilidade	0.00	0	16.67	2	25.00	2	0.00	0	9.30	4
Acesso limitado a programas de formação de qualidade	20.00	2	41.67	5	37.50	3	15.38	2	27.91	12

### *Adaptações razoáveis no contexto laboral de Pessoas com Deficiência Intelectual*

Em termos de medidas para garantir o acesso a adaptações razoáveis no local de trabalho para as PcDI, a formação regular para empregadores e colegas foi a medida mais valorizada ( $n = 22$ ; 51,16%). As segundas medidas mais valorizadas foram as avaliações e planos de adaptação individualizados ( $n = 18$ ; 41,86%) e os programas de assistência aos empregados e as redes de apoio ( $n = 18$ ; 41,86%). Na SE, estas foram as menos valorizadas, sendo que as medidas mais importantes foram as proteções legais e leis anti-discriminação ( $n = 5$ ; 62,50%) e as instalações acessíveis no local de trabalho e tecnologias de apoio ( $n = 4$ ; 50,00%). Em IT, embora estas tenham sido tidas em grande consideração, as medidas mais importantes identificadas foram também as instalações acessíveis no local de trabalho e tecnologias de apoio ( $n = 7$ ; 70,00%).

Todos os países, exceto a SE, verificaram que a colaboração com organizações de advocacia/ativismo para a deficiência ( $n = 6$ ;

13,95%). foi a medida menos importante identificada. A formação regular para empregadores e colegas ( $n = 1$ ; 7,69%) e horários ou modalidades de trabalho flexíveis ( $n = 1$ ; 7,69%) foram também identificadas como as medidas menos importantes para garantir o acesso a adaptações razoáveis no local de trabalho.

Estas conclusões são apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4. Principais medidas para garantir o acesso a adaptações razoáveis no local de trabalho das PcDI, de acordo com os participantes ( $N = 43$ )

Na sua perspectiva, quais são as principais medidas para garantir que todas as Pessoas com Deficiência Intelectual tenham acesso a adaptações razoáveis no seu contexto laboral?										
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Proteções legais e leis anti-discriminação	20.00	2	25.00	3	62.50	5	23.08	3	30.23	13
Avaliações e planos de adaptação individualizados	50.00	5	41.67	5	12.50	1	53.85	7	41.86	18
Instalações acessíveis no local de trabalho e tecnologias de apoio	70.00	7	25.00	3	50.00	4	23.08	3	39.53	17
Formação regular para empregadores e colegas	60.00	6	66.67	8	12.50	1	53.85	7	51.16	22
Práticas inclusivas de contratação e promoção	20.00	2	33.33	4	37.50	3	53.85	7	37.21	16
Horários e modalidades de trabalho flexíveis	30.00	3	50.00	6	25.00	2	15.38	2	30.23	13
Programas de assistência aos empregados e redes de apoio	40.00	4	33.33	4	25.00	2	53.85	7	41.86	18
Colaboração com organizações de advocacia para a deficiência	10.00	1	16.67	2	25.00	2	7.69	1	13.95	6

De acordo com os participantes, os dois desafios mais significativos enfrentados pelas PcDI no acesso a adaptações razoáveis e a tecnologias de apoio no local de trabalho estão relacionados com a falta de sensibilização e compreensão por parte dos empregadores ( $n = 23$ ; 53,49%). Esta constatação foi consistente na TR ( $n = 9$ ; 69,23%), IT ( $n = 6$ ; 60,00%) e PT ( $n = 7$ ; 58,33%). Outro grande desafio identificado foi a formação insuficiente dos trabalhadores e do pessoal de RH ( $n = 8$ ; 18,60%). Este facto foi confirmado em PT ( $n = 9$ ; 75,00%), IT ( $n = 6$ ; 60,00%) e SE ( $n = 4$ ; 50,00%). Além disso, a TR enfrentou dois outros desafios significativos: proteções legais e respetiva aplicação inadequada ( $n = 9$ ; 69.23%) e estigmatização e preconceitos no local de trabalho ( $n = 9$ ; 69,23%).

O desafio menos significativo identificado foi a existência de barreiras de comunicação no pedido de adaptações razoáveis ( $n = 8$ ; 18,60%). Embora tenham sido encontradas pontuações baixas em todos os países relativamente a este desafio, o fator menos importante em PT foram as proteções legais e respetiva aplicação inadequadas ( $n = 1$ ; 8,33%). Na SE, o desafio menos significativo foram as limitações financeiras para o fornecimento de tecnologias de apoio (sem valores registados na amostra). Na TR, os obstáculos burocráticos no processo de aprovação de adaptações foram identificados apenas uma vez (7,69%).

Os resultados são apresentados na Tabela 5

Tabela 5. Principais desafios no acesso a adaptações razoáveis e tecnologias de apoio no contexto de trabalho das PcDI, de acordo com a amostra ( $N = 43$ )

	Na sua opinião, quais são os principais desafios que as Pessoas com Deficiência Intelectual enfrentam no acesso a adaptações razoáveis e a tecnologias de apoio no contexto laboral?									
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Falta de sensibilização e compreensão por parte dos empregadores	60.00	6	58.33	7	12.50	1	69.23	9	53.49	23
Limitações financeiras para o fornecimento de tecnologias de assistência	50.00	5	25.00	3	0.00	0	23.08	3	25.58	11
Proteções jurídicas e respetiva aplicação inadequadas	20.00	2	8.33	1	37.50	3	69.23	9	34.88	15
Estigmatização e preconceitos no local de trabalho	20.00	2	25.00	3	37.50	3	69.23	9	39.53	17
Disponibilidade limitada de acomodações personalizadas	40.00	4	33.33	4	25.00	2	23.08	3	30.23	13
Barreiras de comunicação no pedido de adaptações	0.00	0	25.00	3	37.50	3	15.38	2	18.60	8
Formação insuficiente dos trabalhadores e do pessoal dos RH	60.00	6	75.00	9	50.00	4	15.38	2	48.84	21
Obstáculos burocráticos no processo de aprovação de adaptações	30.00	3	25.00	3	37.50	3	7.69	1	23.26	10

### Processo de Recrutamento

As principais características de um processo de recrutamento inclusivo para PcDI, de acordo com a amostra, foram a clareza e a acessibilidade das funções e requisitos ( $n = 22$ ; 51,16%) e a existência de modalidades de trabalho flexíveis e ambientes de

apoio ( $n = 19$ ; 44,19%), Este facto foi verificado na TR e em PT. Na SE, foram consideradas importantes a linguagem e a comunicação inclusivas ( $n = 5$ ; 62,50%) e painéis de entrevista diversificados e formação para os entrevistadores ( $n = 3$ ; 37,50%). As principais características identificadas em IT foram as modalidades de trabalho flexíveis e ambientes de apoio ( $n = 5$ ; 50,00%) e o apoio e formação contínuos aos trabalhadores com deficiência mental contratados ( $n = 5$ ; 50,00%).

Uma característica menor, a colaboração com organizações de advocacia para a deficiência ( $n = 7$ ; 16,28%) foi verificada em IT, mas não inteiramente noutros países. Embora este tipo de colaboração tenha recebido pontuações baixas, as características que não foram identificadas incluíam adaptações personalizadas das candidaturas e entrevistas (PT), clareza e acessibilidade das funções e requisitos (SE), e painéis de entrevista diversificados e formação para os entrevistadores (TR).

Estas conclusões são apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6. Principais características de um processo de recrutamento inclusivo, de acordo com a amostra (N = 43)

	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Clareza e acessibilidade na descrição das funções e requisitos	40.00	4	58.33	7	0.00	0	84.62	11	51.16	22
Igualdade de acesso aos anúncios de emprego e aos procedimentos de candidatura	10.00	1	25.00	3	25.00	2	15.38	2	18.60	8
Adaptações personalizadas das candidaturas e entrevistas	30.00	3	0.00	0	25.00	2	38.46	5	23.26	10
Linguagem e comunicação inclusivas	40.00	4	33.33	4	62.50	5	38.46	5	41.86	18
Painéis de entrevista diversificados e formação para os entrevistadores	40.00	4	25.00	3	37.50	3	0.00	0	23.26	10
Modalidades de trabalho flexíveis e ambiente de apoio	50.00	5	50.00	6	25.00	2	46.15	6	44.19	19
Políticas e formação anti-discriminatórias	10.00	1	25.00	3	25.00	2	15.38	2	18.60	8
Colaboração com organizações de advocacia para a deficiência	0.00	0	25.00	3	25.00	2	15.38	2	16.28	7
Feedback e avaliação regulares do processo de recrutamento	30.00	3	16.67	2	12.50	1	15.38	2	18.60	8
Apoio e formação contínuos aos trabalhadores com Deficiência Intelectual contratados	50.00	5	25.00	3	12.50	1	23.08	3	27.91	12

Em termos dos principais desafios enfrentados pelas PcDI durante o processo de recrutamento, o estudo constatou que as questões mais frequentemente observadas foram a estigmatização e preconceitos no processo de contratação ( $n = 24$ ; 55,81%) e serviços de apoio insuficientes para candidatos com deficiência intelectual ( $n = 21$ ; 48,84%). O estudo também concluiu que estes desafios variam consoante os países. O acesso limitado a oportunidades de emprego e a redes de contactos foram identificados como os principais desafios em IT ( $n = 6$ ; 60,00%) e PT ( $n = 7$ ; 58,33%). E a falta de práticas de contratação inclusivas e de adaptações foram identificadas tanto na SE ( $n = 4$ ; 50,00%), como na TR ( $n = 10$ ; 76,92%).

As proteções jurídicas anti-discriminatórias e respetiva aplicação inadequadas ( $n = 4$ ; 9,30%) foram identificadas como um desafio menor em todos os países.

## Estas conclusões são apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7. Principais desafios que as PcDI enfrentam nos processos de recrutamento, de acordo com a amostra (N = 43)

	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Sensibilização e compreensão limitadas da deficiência intelectual entre os empregadores	40.00	4	50.00	6	25.00	2	38.46	5	39.53	17
Falta de práticas de contratação inclusivas e de adaptações	20.00	2	33.33	4	50.00	4	76.92	10	46.51	20
Estigmatização e preconceitos no processo de contratação	40.00	4	58.33	7	50.00	4	69.23	9	55.81	24
Acesso limitado a oportunidades de emprego e a redes de contactos	60.00	6	58.33	7	25.00	2	38.46	5	46.51	20
Serviços de apoio insuficientes para candidatos com deficiência intelectual	70.00	7	41.67	5	25.00	2	53.85	7	48.84	21
Protecções jurídicas anti-discriminatórias e respetiva aplicação inadequadas	0.00	0	0.00	0	12.50	1	23.08	3	9.30	4

Quando questionados sobre as principais necessidades de formação para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo para as PcDI na sua organização, os resultados mostraram que a formação de sensibilização para a deficiência para todo o pessoal ( $n = 20$ ; 46,51%) e a orientação e apoio ao emprego para os trabalhadores com deficiência intelectual ( $n = 20$ ; 46,51%) eram as principais prioridades. Estas conclusões foram observadas tanto na TR como em IT. As necessidades de formação mais frequentemente identificadas em PT foram a formação de apoio à saúde mental e bem-estar ( $n = 6$ ; 50,00%) e a formação em colaboração com organizações de advocacia para a deficiência ( $n = 5$ ; 41,67%). Na SE, as necessidades de formação mais frequentemente identificadas foram a formação em liderança e gestão inclusivas e a formação em colaboração com organizações de advocacia para a deficiência ( $n = 4$ ; 50,00%, em ambas). As necessidades de formação menos importantes foram a formação em políticas anti-discriminação e de inclusão ( $n = 8$ ; 18,60%). Embora este facto tenha sido verificado em IT, não o foi

tanto nos restantes países. Em PT, a amostra mencionou apenas uma vez a formação relativa a adaptações razoáveis e acessibilidade ( $n = 1$ ; 8,33%). Na SE, a formação de sensibilização para a deficiência para todo o pessoal nunca foi mencionada, tal como a formação em colaboração com organizações de advocacia para a deficiência na TR.

Estes resultados são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8. Principais necessidades de formação da própria organização para se tornar mais inclusiva, de acordo com a amostra ( $N = 43$ )

	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Na sua opinião, quais são as principais necessidades de formação da sua organização para se tornar um ambiente de trabalho mais inclusivo para as Pessoas com Deficiência Intelectual?										
Formação de sensibilização para a deficiência para todo o pessoal	50.00	5	33.33	4	0.00	0	84.62	11	46.51	20
Formação relativa a adaptações razoáveis e acessibilidade	20.00	2	8.33	1	25.00	2	46.15	6	25.58	11
Estratégias de comunicação eficazes	30.00	3	33.33	4	25.00	2	7.69	1	23.26	10
Formação em liderança e gestão inclusivas	50.00	5	16.67	2	50.00	4	46.15	6	39.53	17
Formação de apoio à saúde mental e ao bem-estar	20.00	2	50.00	6	25.00	2	7.69	1	25.58	11
Formação em políticas anti-discriminação e de inclusão	10.00	1	25.00	3	25.00	2	15.38	2	18.60	8
Formação em colaboração com organizações de advocacia para a deficiência	30.00	3	41.67	5	50.00	4	0.00	0	27.91	12
Orientação e apoio ao emprego para trabalhadores com deficiência intelectual	60.00	6	33.33	4	25.00	2	61.54	8	46.51	20

### Processo de monitorização e avaliação

Os métodos mais eficazes para avaliar o ambiente de inclusão de uma organização, de acordo com a percepção da amostra, são os grupos focais e os comités de trabalho inclusivo ( $n = 25$ ; 58,14%). Este facto foi confirmado na SE ( $n = 5$ ; 62,50%). Os inquéritos e feedback dos trabalhadores ( $n = 23$ ; 53,49%) também foram considerados eficazes, o que foi confirmado na TR ( $n = 11$ ; 84,62%), bem como as auditorias e avaliações externas efetuadas por peritos em diversidade e inclusão ( $n = 23$ ; 53,49%), o que foi confirmado

em IT ( $n = 7$ ; 70,00%) e PT ( $n = 8$ ; 66,67%). Os participantes da SE consideraram o acompanhamento das métricas de inclusão e dos indicadores de desempenho (KPI) como estratégias de avaliação importantes ( $n = 5$ ; 62,50%).

A avaliação comparativa com os padrões e as melhores práticas do setor ( $n = 6$ ; 13,95%) foi considerada a estratégia menos importante. Verificado em todos os países. Estas conclusões são apresentadas na Tabela 9.

Tabela 9. Melhores estratégias para a avaliação da inclusividade organizacional, de acordo com a amostra ( $N = 43$ )

Na sua opinião, qual é a melhor estratégia para avaliar o grau de inclusão do ambiente de uma organização?										
	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Inquéritos e feedback dos trabalhadores	60.00	6	41.67	5	12.50	1	84.62	11	53.49	23
Auditorias e avaliações externas efetuadas por peritos em diversidade e inclusão	70.00	7	66.67	8	50.00	4	30.77	4	53.49	23
Acompanhamento das métricas de inclusão e dos indicadores-chave de desempenho (KPI)	20.00	2	41.67	5	62.50	5	61.54	8	46.51	20
Grupos focais e comités de local de trabalho inclusivos	60.00	6	33.33	4	62.50	5	76.92	10	58.14	25
Avaliação comparativa com os padrões e as melhores práticas do setor	10.00	1	33.33	4	12.50	1	0.00	0	13.95	6

Por fim, verificou-se que as duas estratégias mais eficazes para avaliar a inclusão organizacional das PcDI são a realização de grupos focais e seminários inclusivos com a participação destes trabalhadores ( $n = 28$ ; 65,12%), identificadas como as melhores na TR ( $n = 10$ ; 76,92%), IT ( $n = 6$ ; 60,00%) e SE ( $n = 4$ ; 4,60%). Além disso, as avaliações de desempenho e acompanhamento da progressão da carreira ( $n = 20$ ; 46,51%) foram também identificados como as estratégias mais eficazes. Para os inquiridos de PT, a estratégia mais eficaz é a realização de inquéritos e feedback dos trabalhadores com Deficiência Intelectual ( $n = 9$ ; 75,00%). Os participantes da SE também identificaram a colaboração com organizações de advocacia para a deficiência nas avaliações como uma das melhores estratégias

( $n = 4$ ; 50,00%).

A estratégia menos importante identificada pela amostra foi as auditorias de acessibilidade e avaliações de adaptações ( $n = 12$ ; 27,91%). Este facto foi confirmado em PT ( $n = 3$ ; 25,00%), mas não em IT e TR. Nestes países, os inquéritos e feedback dos trabalhadores com Deficiência Intelectual (em IT  $n = 2$ ; 20,00%; na TR  $n = 3$ ; 23,08%). foram considerados a estratégia menos importante para avaliar a inclusão organizacional das PcDI. A Tabela 10 apresenta em pormenor estes resultados.

Table 10. Melhores estratégias para avaliar a inclusão específica dos trabalhadores com DI no ambiente de uma organização, de acordo com a amostra ( $N = 43$ )

Na sua opinião, qual é a melhor estratégia para avaliar a inclusão específica dos trabalhadores com Deficiência Intelectual no ambiente de uma organização?	IT		PT		SE		TR		TOTAL	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Inquéritos e feedback dos trabalhadores com Deficiência Intelectual	20.00	2	75.00	9	3.45	3	23.08	3	39.53	17
Colaboração com organizações de advocacia para a deficiência nas avaliações	20.00	2	33.33	4	4.60	4	46.15	6	37.21	16
Grupos focais e seminários inclusivos com a participação destes trabalhadores	60.00	6	66.67	8	4.60	4	76.92	10	65.12	28
Avaliações de desempenho e acompanhamento da progressão na carreira	50.00	5	25.00	3	3.45	3	69.23	9	46.51	20
Auditorias de acessibilidade e avaliações de adaptações	40.00	4	25.00	3	0.00	0	38.46	5	27.91	12

## Discussão

Este estudo a nível global, que explora as perspectivas profissionais sobre a inclusão das PcDI, apresenta resultados significativos em quatro áreas-chave: necessidades educativas, competências para a formação profissional, adaptações no local de trabalho e quadros de monitorização do emprego para PcDI.

A investigação destaca o papel central das competências sociais e da comunicação interpessoal na formação profissional das PcDI, com especial incidência no contexto da Turquia. Embora a Suécia

e a Itália sigam a tendência geral, apresentam perspectivas únicas; a Suécia salienta a importância das competências de resolução de problemas e a Itália aponta para a importância das competências de adaptação e de autocuidado. Estas variações realçam os diversos contextos culturais e educativos em que os profissionais operam, em paralelo com o trabalho de Jansen-van Vuuren & Aldersey (2020) sobre as experiências de estigmatização das PcDI e das suas famílias em diferentes culturas.

Uma tendência semelhante sublinha a importância primordial das competências sociais e da comunicação interpessoal na formação profissional, com especial destaque para a Turquia. Os profissionais da Suécia sublinham as competências de resolução de problemas, ao passo que o foco da Itália nas competências de adaptação e de autocuidado se alinha com a investigação sobre o impacto da formação profissional nas oportunidades de emprego, na saúde e nos benefícios sociais e económicos (Helbig et al., 2023).

O estudo também revela os métodos pedagógicos preferenciais na formação profissional, onde as estratégias de aprendizagem adaptativas e personalizadas são particularmente valorizadas em Portugal, Itália e Suécia. Este facto sugere um reconhecimento crescente da necessidade de métodos educativos adaptados que atendam às necessidades únicas de estudantes com DI (Casale-Giannola et al., 2023). A preferência da Itália pela aprendizagem prática e experimental indica uma abordagem pragmática ao ensino. Os resultados do nosso inquérito sobre processos de recrutamento inclusivos para PcDI sublinham a importância de medidas específicas para melhorar a acessibilidade e o apoio no local de trabalho. As características mais enfatizadas em toda a amostra foram a necessidade de descrições e requisitos de trabalho claros e acessíveis, juntamente com locais de trabalho flexíveis e um ambiente de apoio, particularmente destacado na Turquia e em Portugal. Estes elementos, anteriormente explorados por Bray e Grad (2003), são fundamentais para desmistificar o processo de candidatura a um emprego para as PcDI, assegurando que os potenciais empregados possam compreender o que se espera deles e que estarão a entrar num local de trabalho que valoriza o seu bem-estar e se adapta às

suas necessidades.

No que diz respeito às adaptações no local de trabalho, existe um consenso claro sobre os desafios decorrentes da falta de sensibilização dos empregadores e da necessidade urgente de melhorar a formação do pessoal e dos profissionais de Recursos Humanos, especialmente na Turquia, Itália e Portugal. Isto aponta para uma necessidade alargada de melhor compreensão e competências entre os empregadores e os Recursos Humanos para criar ambientes de trabalho mais inclusivos. Os participantes realçaram o potencial das tecnologias de apoio na formação profissional e no emprego das PcDI, defendendo uma abordagem unificada para a adoção destas tecnologias em todos os países, centrada na formação e na sensibilização para garantir a sua utilização eficaz e otimizar o seu papel na inclusão das PcDI na força de trabalho.

No que diz respeito aos quadros de monitorização da inclusão de PcDI no mercado de trabalho, o estudo prefere grupos focais inclusivos, workshops, avaliações de desempenho e acompanhamento de carreira. No entanto, em Portugal, o foco está no feedback direto dos funcionários com DI, que oferece perspetivas cruciais sobre o sucesso das estratégias de inclusão.

### *Limitações e Direções Futuras*

Apesar do âmbito alargado deste estudo, este apresenta também algumas limitações. Uma delas é a sua dependência dos pontos de vista dos profissionais da área, o que pode inadvertidamente negligenciar as experiências e necessidades diretas das PcDI.

Além disto, embora a investigação abranja vários países, os diferentes contextos socioculturais e económicos destas regiões podem influenciar a generalização dos resultados. Isto é particularmente relevante quando se considera a variação nos ambientes políticos e o grau de implementação da tecnologia entre os países estudados. A exploração de tipos específicos de tecnologias de apoio não foi exaustiva neste estudo, limitando a compreensão de como estas tecnologias podem ser melhor integradas tanto na formação profissional como nas adaptações no local de trabalho para as PcDI. Para contextualizar melhor a investigação do ponto de vista cultural,

os futuros inquiridos devem esforçar-se por recolher em primeira mão as percepções e experiências das próprias PcDI. Esta abordagem enriqueceria o estudo com uma perspetiva abrangente sobre a eficácia e a pertinência das metodologias de formação profissional e de emprego que estão a ser aplicadas.

## **Agradecimentos**

Este capítulo foi desenvolvido no âmbito do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Foi também desenvolvido no âmbito das atividades em rede da ação COST a-STEP: advancing Social inclusion through Technology and EmPowerment - CA19104 ([www.a-step-action.eu](http://www.a-step-action.eu)), apoiada pela COST (Cooperação Europeia em Ciência e Tecnologia; [www.cost.eu](http://www.cost.eu)). Os dados preliminares desta investigação estão publicados em Psychological Applications and Trends 2024, editado por Clara Pracana e Michael Wang, e apresentados na International Psychological Applications Conference and Trends (InPACT Conference), em abril de 2024, no Porto, Portugal.

## **Referências**

- AlFozan, S. K., & AlKahtani, M. A. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1016-1028.
- Athamanah, L. S., White, K., Sung, C., Fisher, M. H., & Leader, G. (2022). Employers' Perspectives on Individuals With IDD in Community Integrated Employment Settings: A Scoping Review. *Inclusion*, 10(3), 226-250. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-10.3.226>
- Almaky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 109, 104656. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>
- A.P.D. (2012). O emprego e as Pessoas com Deficiência. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Baker, P. M. A., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., & Goughnour, K. P. (2018). Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657-675. <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>

- Bray, A., & Grad, D. (2003). *Work for adults with an intellectual disability*. Wellington: National Advisory Committee on Health and Disability. Preuzeto, 21.
- Boot, F. H., Owuor, J., Dinsmore, J., & MacLachlan, M. (2018). Access to assistive technology for people with intellectual disabilities: a systematic review to identify barriers and facilitators. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 900-921. <https://doi.org/10.1111/jir.12532>
- Casale-Giannola, D., Delisio, L., Sardo, L., & Kline, K. (2023). Research and Reality: A Survey of Educators' Perceptions about Evidence-Based Practices in Inclusive Settings for Students with Intellectual Disabilities. *Education Sciences*, 13 (6), 558. <https://doi.org/10.3390/educsci13060558>
- Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social Science & Medicine*, 285, 114313. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114313>
- Hall, A., Hickox, S., Kuan, J., & Sung, C. (2017). Barriers to Employment: Individual and Organizational Perspectives. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 35, 243-286. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120170000035007>
- Helbig, K. A., Radley, K. C., Schrieber, S. R., & Derieux, J. R. (2023). Vocational Social Skills Training for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities: A Pilot Study. *Journal of Behavioral Education*, 32, 212-238. <https://doi.org/10.1007/s10864-021-09445-2>
- ISFOL (2014). *Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo]*, Roma.
- Jansen-van Vuuren, J., & Aldersey, H. M. (2020). Stigma, acceptance and belonging for people with IDD across cultures. *Current developmental disorders reports*, 7, 163-172. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00206-w>
- Nord, D., & Hepperlen, R. (2016). More job services—Better employment outcomes: Increasing job attainment for people with IDD. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 54(6), 402-411. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-54.6.402>
- Schalock, R. L., Luckasson, R., & Tassé, M. J. (2021). *Intellectual Disability: Definition, Diagnosis, Classification, and Systems of Supports (12th Ed.)*. AAIDD.
- Sula, G. (2023). Building an Inclusive Future: Empowering Through Assistive Technologies. In C. Sousa, & A. H. Tkaczyk (Eds.), *Media Literacy and Assistive Technologies for Empowerment in Autism* (pp. 167-176). Edições Universitárias Lusófonas. <https://www.doi.org/10.24140/asdigital.v1.p02.11>