

# MODELOS DE EMPREGABILIDADE E BOAS PRÁTICAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Gülce Güner - Wise Academy, Suécia  
Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, Suécia

## Resumo

Este capítulo explora o papel fundamental que o emprego desempenha para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), destacando-o como um meio para alcançar a dignidade, a independência e a contribuição social, e como as barreiras sectoriais ainda persistem, apesar dos progressos nos direitos das Pessoas com Deficiência (PcD). Além disso, examina os modelos e práticas de emprego para melhorar a inclusão laboral, promovendo uma sociedade mais equitativa, abordando o impacto das concepções erróneas sobre as oportunidades de emprego e explorando modelos como o Emprego apoiado, os Locais De Trabalho Protegidos, o Emprego Integrado e o Emprego Personalizado, cada um deles proporcionando vias para a inclusão. São discutidas boas práticas, incluindo a acessibilidade, as adaptações e a contratação inclusiva, com exemplos reais que demonstram a sua eficácia. Deste modo, este capítulo tem como objetivo oferecer vias para a criação de oportunidades de emprego mais inclusivas para PcDI, defendendo mudanças sistémicas no mercado de trabalho.

**Palavras-Chave:** Deficiência Intelectual; Inclusão Laboral; Emprego Apoiado; Adaptações Laborais; Práticas de Empregabilidade

## Inclusivas.

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

Este capítulo tem um impacto significativo nas Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que aborda os obstáculos que estas encontram quando procuram um emprego significativo. Este texto examina modelos de emprego como o Emprego Apoiado e o Emprego Integrado, salientando a forma como promovem a independência e a inclusão social das PcDI. O capítulo sustenta a importância de práticas de contratação inclusivas e de adaptações no local de trabalho, e defende a eliminação de estereótipos que restringem a participação das PcDI. Ao fornecer informações e métodos específicos, este guia desempenha um papel vital no estabelecimento de um mercado de trabalho mais inclusivo. É um recurso para empregadores, decisores políticos e ativistas que estão empenhados em capacitar estes indivíduos.

### **Objetivos da presente Subsecção de Formação**

- Dotar os participantes dos conhecimentos e competências necessários para implementar práticas de contratação inclusivas e adaptações no local de trabalho para as PcDI.
- Desafiar e alterar os estereótipos e ideias erradas prevalentes sobre as PcDI, promovendo uma cultura de diversidade e inclusão nas organizações.
- Fornecer estratégias práticas para a integração de emprego apoiado, locais de trabalho protegidos, emprego integrado e modelos de emprego personalizado, melhorando as oportunidades de emprego e a participação das PcDI no local de trabalho.

Citar como: Güner, G., & Hüseyin Yiğit, E. (2024). Modelos de Empregabilidade e Boas Práticas para a Inclusão 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. 95-109). Edições Universitárias Lusófonas. <https://>

## **Introdução**

O emprego representa muito mais do que apenas um meio de ganhar a vida; incorpora os princípios da dignidade, independência e capacidade de contribuir de forma significativa para a sociedade. No entanto, as PcDI há muito que enfrentam obstáculos no acesso às oportunidades de emprego. Apesar dos avanços no reconhecimento e defesa dos seus direitos, persistem barreiras substanciais no mercado de trabalho. No próximo capítulo, iremos analisar vários modelos de emprego e práticas concebidas para promover a inclusão de PcDI no mercado de trabalho. Através desta exploração, o capítulo visa visibilizar estratégias que podem facilitar uma maior participação e integração de PcDI na força de trabalho, promovendo assim uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

## **Compreender a Importância da Inclusão**

Empregar PcDI não é apenas uma questão de justiça social; é também uma decisão estratégica de negócio. Ao abraçar a diversidade laboral e promover a inclusão, as organizações cultivam um ambiente dinâmico enriquecido por uma variedade de perspectivas e talentos. As PcD contribuem para as equipas com capacidades de comunicação, competências interpessoais, autoconsciência e autorregulação únicas, reforçando a colaboração e a inovação. Além disso, a sua presença promove uma cultura de empatia e compreensão, o que, por sua vez, reforça a dinâmica e a moral da equipa. Através de uma gestão eficaz do tempo e de uma ética de trabalho, da resolução de problemas e da adaptabilidade, as PcD demonstram as suas capacidades e empenho, contribuindo significativamente para a produtividade e a criatividade globais. Ao oferecer oportunidades a estas pessoas, as organizações não só enriquecem a sua força de trabalho como também defendem valores fundamentais de igualdade e respeito, criando um local de trabalho mais dinâmico e bem sucedido para todas as pessoas.

## ***Abordando Concepções Erróneas Comuns***

A integração de PcDI na força de trabalho enfrenta obstáculos significativos que têm origem em ideias erradas e estereótipos. Estes preconceitos conduzem frequentemente à discriminação e a barreiras durante o processo de contratação, ocultando capacidades e potenciais contributos destes indivíduos.

A relutância dos empregadores em oferecer oportunidades equitativas, juntamente com a falta de sistemas de apoio e adaptações, agravam ainda mais os desafios enfrentados pelas PcDI. Para resolver estas questões, é crucial desafiar os estereótipos, promover a consciencialização e implementar práticas de contratação inclusivas e mecanismos de apoio.

Ao promover ambientes inclusivos e reconhecer o valor da diversidade, as organizações podem aproveitar as perspetivas e talentos únicos das PcDI, impulsionando a inovação e promovendo a inclusão social na força de trabalho. A adoção da inclusão não só beneficia os indivíduos, mas também enriquece os locais de trabalho e a sociedade como um todo.

## **Modelos de Emprego**

### ***Emprego Apoiado***

O emprego apoiado surgiu como uma abordagem destinada a melhorar a participação das PcD no mercado de trabalho. As raízes deste modelo remontam às décadas de 1960 e 1970 e são um produto do movimento dos direitos das pessoas com deficiência dessa época. No âmbito dos esforços para aumentar a integração e a independência das PcD na sociedade, foi sublinhada a necessidade de estas pessoas poderem entrar no mercado de trabalho e ocupar empregos competitivos.

Este modelo não se centra apenas em apoiar as PcD a encontrarem emprego, mas também em serem bem sucedidas nos mesmos. Ao contrário das abordagens tradicionais de reabilitação, o emprego apoiado tem como objetivo fornecer apoio personalizado, adaptado às necessidades e competências individuais. Este apoio engloba vários aspectos, desde o processo de contratação até à formação

contínua e ao ajustamento no local de trabalho para aumentar o sucesso profissional.

Atualmente, as práticas de emprego apoiado são observadas num amplo espectro. Através de colaborações entre agências públicas, organizações sem fins lucrativos e o setor privado, são oferecidos vários programas e serviços para promover o emprego de PcD. Estes programas centram-se na sensibilização dos empregadores para as PcD, assegurando adaptações razoáveis e adequadas no local de trabalho e apoiando o processo de contratação.

O princípio fundamental do Emprego apoiado é facilitar a plena participação das PcD no mercado de trabalho e maximizar o seu potencial. Este modelo representa um passo significativo no sentido de aumentar a diversidade e a inclusão laboral, assegurando simultaneamente a igualdade de oportunidades para as PcD na sociedade.

### *Locais de Trabalho Protegidos*

Historicamente, os locais de trabalho protegidos têm servido como ambientes onde as PcD podem participar em atividades de trabalho produtivas num quadro de apoio. Os locais de trabalho protegidos começaram a ser implementados em meados do século XIX, tipicamente como extensões de instituições educativas ou médicas (National Disability Rights Network [NDRN], 2012; Nelson, 1972). Tendo por base o desejo de proporcionar um envolvimento significativo e o desenvolvimento de competências, estes locais tinham inicialmente por objetivo criar um espaço seguro e acolhedor para indivíduos que enfrentavam barreiras ao emprego em contextos tradicionais, devido às suas deficiências.

O aparecimento de locais de trabalho protegidos coincidiu com a evolução das atitudes da sociedade relativamente à deficiência e aos direitos laborais. Foram frequentemente criadas por organizações de solidariedade social, organismos governamentais ou entidades privadas, com o objetivo de proporcionar formação profissional, emprego e oportunidades de socialização a PcD. Estes locais ofereciam uma série de atividades, incluindo trabalhos de montagem, embalagem, trabalhos manuais e outras tarefas, concebidas para

se adaptarem a várias capacidades e apoiarem o desenvolvimento pessoal dos participantes.

Nos últimos anos, tem-se assistido a uma mudança de enfoque dos locais de trabalho protegidos para os locais de emprego integrado. Embora os locais de trabalho protegidos tenham proporcionado oportunidades valiosas para o desenvolvimento de competências e a socialização, há um reconhecimento crescente da importância de promover uma maior independência e integração na comunidade para as PcD. Os contextos de emprego integrado dão ênfase à inclusão e participação em locais de trabalho típicos e lidos socialmente enquanto normativos, juntamente com PcD.

Atualmente, a abordagem dos locais de trabalho protegidos varia de região para região e de jurisdição para jurisdição. Algumas jurisdições implementaram políticas e iniciativas para eliminar progressivamente os locais de trabalho protegidos a favor de opções de emprego integrado. Estas iniciativas envolvem muitas vezes a prestação de apoio, como o job coaching, adaptações no local de trabalho e formação de competências, para facilitar a transição dos indivíduos dos locais de trabalho protegidos para contextos de emprego integrado.

No entanto, é importante reconhecer que os locais de trabalho protegidos continuam a existir nalgumas comunidades e constituem uma opção viável para as PcD que podem beneficiar de um ambiente mais estruturado e de apoio. Estão a ser desenvolvidos esforços para melhorar a qualidade dos serviços prestados nos locais de trabalho protegidos e garantir que os indivíduos tenham acesso a uma série de opções de emprego com base nas suas preferências, capacidades e necessidades de apoio.

### *Emprego Integrado*

O emprego integrado refere-se à prática de indivíduos com deficiência trabalharem ao lado de indivíduos sem deficiência em locais de trabalho partilhados, em vez de em ambientes segregados ou protegidos. Em ambientes de emprego integrado, as PcD têm a oportunidade de desempenhar uma variedade de tarefas e funções que correspondem às suas competências, interesses e capacidades,