

# APÊNDICE A

## QUESTIONÁRIO DE ANÁLISE DE NECESSIDADES

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](#))

### **Contexto**

O Questionário de Análise de Necessidades apresentado tem como objetivo reunir perceções sobre as necessidades para a plena inclusão laboral das Pessoas com Deficiência Intelectual. Desenvolvido no âmbito do projeto europeu No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), foi concebido para ser aplicado a pessoas com deficiência ou outras que trabalhem na área da inclusão e cuja experiência lhes permita compreender e fornecer auto-perceções pertinentes sobre o tema explorado. É importante sublinhar que faz parte de uma fase preparatória de um projeto centrado na intervenção, formação e desenvolvimento de capacidades para profissionais da área, pelo que as suas propriedades psicométricas não foram sistematicamente estudadas. Os dados exploratórios da sua aplicação em Itália, Portugal, Suécia e Turquia são apresentados no Capítulo 2 da Parte I deste livro. Como observação final, a equipa gostaria de salientar a importância de visitar este e outros instrumentos para desenvolver versões dos mesmos em linguagem acessível, o que promoverá a sua acessibilidade cognitiva e a participação das Pessoas com Deficiência Intelectual no processo de investigação

científica (Casimiro et al., 2023; McDonald et al., 2023).

Citar como: Sousa, C., Pereira, J., & Casimiro, C. (2024). Apêndice A – Questionário de Análise de Necessidades. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 157-155). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.07>

## **Estrutura do Questionário**

### **1. Consentimento Informado e Proteção de Dados**

É importante que todos os procedimentos relativos ao consentimento informado sejam cumpridos e que os participantes sejam informados do plano de privacidade e gestão dos seus dados. Devem ser considerados os quadros legais, incluindo o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção de pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e/ou todos os outros que sejam aplicáveis.

### **2. Dados Demográficos**

Opcionalmente, as equipas responsáveis pela análise de necessidades podem perguntar sobre a caracterização das pessoas que respondem ao questionário, com vista a aprofundar os dados obtidos. No projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), optámos por recolher as variáveis demográficas que se apresentam de seguida.

2.1. Idade: \_\_\_\_\_

#### **2.2. Género**

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Masculino         |
| <input type="checkbox"/> | Feminino          |
| <input type="checkbox"/> | Não-binário       |
| <input type="checkbox"/> | Prefiro não dizer |

### 2.3. País

|  |               |
|--|---------------|
|  | Portugal (PT) |
|  | Suécia (SE)   |
|  | Itália (IT)   |
|  | Turquia (TR)  |

### 2.4. Em qual destes grupos se enquadra melhor?

|  |   |
|--|---|
|  | Profissional numa ONG   |
|  | Formador(a) e/ou Educador(a)                                      |
|  | Professor(a)  |
|  | Profissional de saúde e/ou Terapeuta                              |
|  | Outro profissional que atue no domínio da Deficiência Intelectual |
|  | Pessoa com Deficiência Intelectual                                |

## 3. Competências e métodos pedagógicos necessários na formação profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual

Para cada pergunta, responda selecionando entre uma e três opções, tendo em conta as suas opiniões e perspetivas.

### 3.1. Quais são as competências mais importantes necessárias na formação profissional das Pessoas com Deficiência Intelectual?

|  |   |
|--|---|
|  | Competências de comunicação                       |
|  | Competências de resolução de problemas            |
|  | Competências sociais e comunicação interpessoal   |
|  | Competências técnicas e profissionais específicas |
|  | Capacidade de organização e gestão do tempo       |
|  | Capacidade de adaptação e de autocuidado          |

### 3.2. Qual é a abordagem pedagógica mais adequada na formação profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual?

|  |  |
|--|--|
|  | Ensino individualizado                             |
|  | Formação prática e aprendizagem experimental       |
|  | Instrução visual e baseada em multimédia           |
|  | Análise de tarefas e ensino estruturado            |
|  | Aprendizagem assistida por pares e colaboração     |
|  | Planos de aprendizagem adaptáveis e personalizados |

### 3.3. Na sua perspetiva, quais são os maiores desafios que as Pessoas com Deficiência Intelectual enfrentam nos processos de formação?

|  |   |
|--|---|
|  | Dificuldades de atenção e concentração                  |
|  | Dificuldade com conceitos abstratos                     |
|  | Barreiras de comunicação                                |
|  | Isolamento social e desafios na interação               |
|  | Sensibilidades sensoriais e sobre-estimulação           |
|  | Acesso desigual a recursos e apoios                     |
|  | Estigma e discriminação por parte dos pares             |
|  | Falta de instrutores e de pessoal de apoio com formação |
|  | Questões de transporte e acessibilidade                 |
|  | Acesso limitado a programas de formação de qualidade    |

## 4. Adaptações razoáveis no contexto laboral de Pessoas com Deficiência Intelectual

Para cada pergunta, responda selecionando entre uma e três opções, tendo em conta as suas opiniões e perspetivas.

4.1. Na sua perspetiva, quais são as principais medidas para garantir que todas as Pessoas com Deficiência Intelectual tenham acesso a adaptações razoáveis no seu contexto laboral?

|  |  |
|--|--|
|  | Proteções legais e leis anti-discriminação                         |
|  | Avaliações e planos de adaptação individualizados                  |
|  | Instalações acessíveis no local de trabalho e tecnologias de apoio |
|  | Formação regular para empregadores e colegas                       |
|  | Práticas inclusivas de contratação e promoção                      |
|  | Horários e modalidades de trabalho flexíveis                       |
|  | Programas de assistência aos empregados e redes de apoio           |
|  | Colaboração com organizações de advocacia para a deficiência       |

4.2. 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?

|  |  |
|--|--|
|  | Falta de sensibilização e compreensão por parte dos empregadores     |
|  | Limitações financeiras para o fornecimento de tecnologias assistivas |
|  | Proteções jurídicas e respetiva aplicação inadequadas                |
|  | Estigmatização e preconceitos no local de trabalho                   |
|  | Disponibilidade limitada de acomodações personalizadas               |
|  | Barreiras de comunicação no pedido de adaptações                     |
|  | Formação insuficiente dos trabalhadores e do pessoal dos RH          |
|  | Obstáculos burocráticos no processo de aprovação de adaptações       |

## 5. Processo de Recrutamento

Para cada pergunta, responda selecionando entre uma e três opções, tendo em conta as suas opiniões e perspetivas.

5.1. Na sua opinião, quais são as principais características de um processo de recrutamento inclusivo para Pessoas com Deficiência Intelectual?

|  |  |
|--|--|
|  | Clareza e acessibilidade na descrição das funções e requisitos                       |
|  | Igualdade de acesso aos anúncios de emprego e aos procedimentos de candidatura       |
|  | Adaptações personalizadas das candidaturas e entrevistas                             |
|  | Linguagem e comunicação inclusivas   |
|  | Painéis de entrevista diversificados e formação para os entrevistadores              |
|  | Modalidades de trabalho flexíveis e ambiente de apoio                                |
|  | Políticas e formação anti-discriminatórias   |
|  | Colaboração com organizações ativistas na área da deficiência                        |
|  | Feedback e avaliação regulares do processo de recrutamento                           |
|  | Apoio e formação contínuos aos trabalhadores com Deficiência Intelectual contratados |

5.2. No seu país, quais são os principais desafios que as Pessoas com Deficiência Intelectual enfrentam nos processos de recrutamento?

|  |   |
|--|---|
|  | Sensibilização e compreensão limitadas da deficiência intelectual entre os empregadores |
|  | Falta de práticas de contratação inclusivas e de adaptações                             |
|  | Estigmatização e preconceitos no processo de contratação                                |
|  | Acesso limitado a oportunidades de emprego e a redes de contactos                       |
|  | Serviços de apoio insuficientes para candidatos com deficiência intelectual             |
|  | Protecções jurídicas anti-discriminatórias e respetiva aplicação inadequadas            |

5.3. 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            |
|  | Formação relativa a adaptações razoáveis e acessibilidade                    |
|  | Estratégias de comunicação eficazes  |
|  | Formação em liderança e gestão inclusivas                                    |
|  | Formação de apoio à saúde mental e ao bem-estar                              |
|  | Formação em políticas anti-discriminação e de inclusão                       |
|  | Formação em colaboração com organizações ativistas para a deficiência        |
|  | Orientação e apoio ao emprego para trabalhadores com deficiência intelectual |

## 6. Processo de monitorização e avaliação

Para cada pergunta, responda selecionando entre uma e três opções, tendo em conta as suas opiniões e perspetivas.

6.1. Na sua opinião, qual é a melhor estratégia para avaliar o grau de inclusão do ambiente de uma organização?

|  |   |
|--|---|
|  | Inquéritos e feedback dos trabalhadores   |
|  | Auditorias e avaliações externas efetuadas por peritos em diversidade e inclusão    |
|  | Acompanhamento das métricas de inclusão e dos indicadores-chave de desempenho (KPI) |
|  | Grupos focais e comités de local de trabalho inclusivos                             |
|  | Avaliação comparativa com os padrões e as boas práticas do setor                    |

6.2. Na sua opinião, qual é a melhor estratégia para avaliar a inclusão específica dos trabalhadores com Deficiência Intelectual no ambiente de uma organização?

|  |   |
|--|---|
|  | Inquéritos e feedback dos trabalhadores com Deficiência Intelectual           |
|  | Colaboração com organizações ativistas para a deficiência nas avaliações      |
|  | Grupos focais e seminários inclusivos com a participação destes trabalhadores |
|  | Avaliações de desempenho e acompanhamento da progressão na carreira           |
|  | Auditorias de acessibilidade e avaliações de adaptações                       |

## 7. Compreensão aberta de perspetivas e sugestões

De modo a estudar, de uma forma mais exploratória, questões relevantes para a inclusão laboral das Pessoas com Deficiência Intelectual, que não foram abordadas nas perguntas fechadas de escolha múltipla, foi concebida uma pergunta aberta.

7.1. Tem algum outro comentário, opinião ou sugestão que gostaria de partilhar sobre a empregabilidade e a inclusão das Pessoas com Deficiência Intelectual?

---

---

---

---

## Agradecimentos

Este capítulo foi desenvolvido no âmbito do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Os resultados completos da aplicação piloto do questionário estão presentes no capítulo I.3. deste livro – <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.03>.

## Referências

- Casimiro, C., Sousa, C., Luz, F., Oliveira, J., & Loureiro, A. (2023). From Tokenism To Self-Determination: Ethical Considerations in Research with People with Intellectual Disabilities. Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/gamein.02>
- McDonald, K. E., Schwartz, A. E., Feldman, M. F., Nelis, T., & Raymaker, D. M. (2023). A Call-In for Allyship and Anti-Ableism in Intellectual Disability Research. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(6), 398-410. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.6.398>