

# NO BARRIERS

**Estratégias e Boas Práticas para  
a Empregabilidade de Pessoas  
com Deficiência Intelectual**



# **No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual**

**Editores**

**Carla Sousa**

**Júlia Pereira**

**Cátia Casimiro**

© Edições Universitárias Lusófonas/Autores, 2024  
Esta obra está licenciada ao abrigo da [Atribuição 4.0 Internacional](#)



Título: No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual

Editores: Carla Sousa, Júlia Pereira e Cátia Casimiro

Tradução: Júlia Pereira e Carla Sousa

Primeira Edição: Edições Universitárias Lusófonas

Capa: Cortesia da APPACDM Lisboa (jogo Puzzle Duplo do OPERAT, disponível [aqui](#))

ISBN: 978-989-757-269-2 (pbk)

ISBN: 978-989-757-270-8 (ebk)

Depósito Legal (DL): 533913/24

Edições Universitárias Lusófonas  
Campo Grande, 376 - 1749-024 Lisboa  
tel. (+351) 217 515 500  
Email: [edicoes.lusofonas@ulusofona.pt](mailto:edicoes.lusofonas@ulusofona.pt)

A publicação deste livro foi co-financiada pelo projeto No Barriers (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), através do Programa Erasmus+ da Comissão Europeia. Estes agradecimentos de financiamento não se sobrepõem aos descritos por cada autor no seu capítulo específico..

Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Fundação  
para a Ciência  
e a Tecnologia

# INDICE

<b>PARTE I   ANÁLISE DE NECESSIDADES .....</b>	<b>1</b>
Introdução.....	3
Enquadramentos e Contextos Legais Transnacionais da Empregabilidade e Deficiência Intelectual .....	9
Necessidades Contextuais Percecionadas para o Emprego Inclusivo de Pessoas com Deficiência Intelectual.....	39
<b>PARTE II   PROGRAMA DE FORMAÇÃO.....</b>	<b>61</b>
Empoderamento através da Linguagem, Modelos Inclusivos e Ativismo: Promovendo a Inclusão para Pessoas com Deficiência Intelectual .....	63
Comunicação Inclusiva e Acessível no Local de Trabalho .....	81
Modelos de Empregabilidade e Boas Práticas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual.....	95
Recrutamento e Coaching Laboral para e com Pessoas com Deficiência Intelectual.....	111
Apoiar a Inclusão Laboral no Local de Trabalho: Adaptações Razoáveis e Tecnologias Assistivas para Pessoas com Deficiência Intelectual .....	119
Aprendizagem Baseada em Jogos Analógicos para a Falta de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual: Recursos e Boas Práticas.....	139
Apêndice A - Questionário de Análise de Necessidades .....	157



# PREFÁCIO

Esta obra resulta de um trabalho de recolha bibliográfica e de pesquisa científica feitos ao abrigo do projeto Erasmus+ “No Barriers: Strategies and Best Practices for the Employment of Individuals with Intellectual Disability”. Envolveu investigadores de 4 países: Portugal, Turquia, Suécia e Itália que se debruçaram sobre as barreiras que enfrentam as pessoas com deficiência intelectual no emprego, propondo medidas concretas de inclusão laboral centradas essencialmente em quatro vetores estratégicos: linguagem, comunicação, atitudes implícitas e explícitas e uso de tecnologias assistivas. O programa de formação apresentado é muito completo e destina-se a todos os agentes envolvidos no processo de inclusão laboral, quer pessoas com deficiência intelectual, quer familiares ou agentes empregadores. De assinalar a excelente escolha dos vetores a intervir pois são os que mais levantam barreiras à inclusão plena das pessoas com deficiência intelectual e que não se observam de uma forma tão notória noutros tipos de deficiência, nomeadamente a física e a sensorial. O papel de uma linguagem acessível e de uma comunicação eficaz é de todos sobejamente conhecido como fatores determinantes para a boa inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual. Por outro lado, a adaptação insuficiente das tecnologias assistivas às necessidades desta população é outro factor que prejudica o seu desenvolvimento e que deve ser estudado e aprofundado.

Numa altura em que se discute o tipo de formação que se deve ministrar às pessoas com deficiência intelectual dividindo-se as vozes, entre a defesa de uma formação segregada em programas institucionais, só direcionados para pessoas com deficiência, e a convicção dos benefícios de uma outra formação ministrada em contexto normalizado, os autores vêm lançar algumas pistas que

podem ser decisivas para aclarar certos aspectos que tragam a esta discussão perspectivas novas e mais completas.

Embora todos concordemos com os autores desta obra que devemos fugir de uma “formação fascizante” que privilegie só os aspectos “utilitário, funcional e produtivo”, nem sempre isto é fácil na sociedade atual e que espera muito pouco do trabalhador com deficiência intelectual. Como é referido várias vezes neste livro, todos lutamos para que as pessoas com deficiência intelectual possam encontrar no meio laboral condições para desempenharem as suas funções de uma forma competente, com possibilidade de realização pessoal e profissional. Contudo, embora as taxas de empregabilidade estejam a aumentar na população com deficiência, é na deficiência intelectual que encontramos sem dúvida as maiores barreiras. Uma obra como esta, pode abrir caminhos novos nesta problemática pois sabemos que é na deficiência intelectual que encontramos os maiores índices de desemprego e mesmo, dentro da população empregada, verificamos que estas pessoas continuam a desempenhar trabalhos de baixo reconhecimento social. É urgente que as empresas comecem a reconhecer estas pessoas como uma mais valia, dando-lhes todas as condições para que possam expressar as suas capacidades, num ambiente acolhedor que lhes possibilite atingir o seu potencial máximo.

Apesar do grande número de textos que se têm publicado sobre os direitos da Pessoa com Deficiência nos vários sectores comunitários, este livro distingue-se, não só pelo elevado nível de conhecimento teórico e empírico que exhibe, mas também por revelar o estado da arte em Portugal e se constituir como um manual valioso de indicações e sugestões concretas para que a inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual seja efetiva. Os autores deixam-nos um estudo sério e profundo da problemática do emprego para as pessoas com deficiência intelectual, bem de acordo com o paradigma em que todos acreditamos – a dignidade das pessoas com deficiência intelectual em todos os lugares que frequentam.

*Helena Albuquerque*

Presidente da Direção

HUMANITAS – Federação Portuguesa para a Deficiência Mental

(<https://humanitas.org.pt/>)

APPACDM Coimbra (<https://www.appacdmcoimbra.pt/>)





**PARTE I**

**ANÁLISE DE  
NECESSIDADES**



# 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.



# ENQUADRAMENTOS E CONTEXTOS LEGAIS TRANSNACIONAIS DA EMPREGABILIDADE E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

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

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

Andreia Matos - Adapt4you, Portugal

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Gülce Güner - Wise Academy, Suécia

Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, Suécia

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turquia

Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turquia

## Resumo

Este capítulo destaca a importância do emprego para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), centrando-se no seu impacto no bem-estar e na inclusão social. Analisa principalmente os enquadramentos legais existentes em Itália, Portugal, Suécia e Turquia para explorar a forma como estes facilitam a inclusão destas pessoas no local de trabalho. Como resultado, a investigação desenvolvida encontra desafios persistentes na implementação dos quadros jurídicos, no alinhamento das competências das PcDI com as exigências do mercado de trabalho e na prestação de apoio integral. Salaria igualmente a importância de adaptações razoáveis no local de trabalho e discute as potencialidades e as limitações das iniciativas jurídicas e sociais nos quatro países deste estudo de caso. Em conclusão, apela a uma abordagem integrada que inclua a melhoria da legislação, o reforço dos sistemas de apoio e a sensibilização para garantir a inclusão

efectiva das PcDI na força de trabalho, sublinhando a necessidade de reformas sociais e jurídicas para colmatar o desfasamento entre a intenção e a prática no emprego das PcDI.

**Palavras-chave:** Deficiência Intelectual; Empregabilidade; Inclusão Laboral; Quadros Jurídicos; Adaptações Razoáveis.

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

Este capítulo é particularmente relevante para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que não só destaca os benefícios do emprego, tais como o aumento da autoestima, o sentido de propósito e a autonomia financeira, mas também identifica as barreiras que impedem a sua plena participação na força de trabalho. Através de uma análise compreensiva, o capítulo serve como um recurso relevante para os decisores políticos, empregadores e ativistas, apelando a um esforço coletivo para remover os obstáculos e promover a inclusão laboral das PcDI, afirmando assim os seus direitos e contributos para a sociedade.

Citar como: Pereira, J., Sousa, C., Matos, A., Cobello, S., Tutone, L., Milli, E., Güner, G., Hüseyin Yiğit, E., Cura, G., & Kızılkum, S. (2024). Enquadramentos e Contextos Legais Transnacionais da Empregabilidade e 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. 9-36). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p01.02>

## 1. PcDI na Vida Ativa

A investigação tem demonstrado de forma consistente a importância da vida profissional para as PcDI. Santilli et al. (2014) descobriram que a adaptabilidade e a esperança na carreira têm um impacto significativo na satisfação com a vida dos trabalhadores com Deficiência Intelectual (DI). Dehuri e Mukund (2021) destacaram os benefícios terapêuticos e psicológicos do trabalho, bem como a necessidade de serviços de reabilitação vocacional adequados.

Donnelly et al. (2010) salientaram o papel das redes informais de apoio na criação e manutenção de oportunidades de emprego para esta população. Em suma, estes estudos sublinham coletivamente a relevância da vida profissional para as PcDI, tanto em termos do seu bem-estar como da sua inclusão social.

Para que esta inclusão seja plena e efetiva, as sociedades precisam de criar enquadramentos legais que a apoiem, promovendo a presença laboral das PcDI. De seguida, exploramos estas condições legais, tendo como estudos de caso a Itália, Portugal, Suécia e Turquia.

### **1.1. Itália**

Em Itália, o trabalho constitui um direito de todos os cidadãos. E a 5 de fevereiro, a Lei n.º 104 (1992) é redigida para especificar que os indivíduos aos quais o trabalho se torna um direito incluem também as Pessoas com Deficiência (PcD). Mais tarde, em 1999, a Lei n.º 68 de 12 de março (1999) criou o enquadramento necessário para garantir que este direito é efetivamente acessível a todas as PcD. A partir dessa altura, todas as organizações privadas e públicas foram obrigadas a cumprir determinadas quotas que foram impostas. Estas quotas reservavam um determinado número de vagas, calculado com base no número de trabalhadores ao serviço, que cada empresa deveria disponibilizar às PcD. Para além deste sistema de quotas, esta lei estipulava a necessidade de avaliar cuidadosamente as capacidades e aspirações reais das PcD durante o processo de recrutamento, a fim de melhor avaliar o perfil destas pessoas. Para além disso, o direito ao trabalho das PcD passou a ser promovido através de convenções entre os serviços de emprego competentes e os empregadores. Estas convenções têm objetivos diversos. Entre eles estão o emprego em si, a inclusão de PcD que têm características particulares e dificuldades em entrar no ciclo normal de emprego, o emprego temporário com objetivos de formação (Decreto Legislativo n.º 276, 2003). Outros instrumentos que facilitam a colocação profissional das PcD são os programas de estágio que visam a inclusão e a reabilitação social e os projetos personalizados que visam a autonomia.

A 14 de setembro de 2015, o Decreto Legislativo n.º 151 (2015) foi imposto para simplificar os procedimentos relacionados com as

relações laborais e a igualdade de oportunidades. Em 2021, foi elaborada uma Lei (Lei n.º 227, 2021), impondo a necessidade de o governo adotar novos decretos legislativos sobre os direitos das PcD. E, em 2022, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais estabeleceu as diretrizes para o emprego orientado deste grupo específico (2022).

Para apoiar o emprego das PcDI, a legislação italiana estabelece as normas relativas ao direito das PcD ao trabalho (Lei n.º 68, 1999). Esta lei introduz um sistema de obrigações, sanções e incentivos para as empresas, com vista à proteção das PcD. Institui penalizações financeiras para quem não cumprir o sistema de quotas; e bónus e reduções fiscais para as empresas, a fim de incentivar o emprego das PcD. Estes benefícios são administrados pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e dependem do grau de incapacidade reconhecido pela comissão médica. Traduzem-se em reduções do salário mensal bruto tributável para efeitos de segurança social, estando a extensão da redução e a duração associadas ao nível de incapacidade do trabalhador. Atualmente, para os trabalhadores com DI com contratos estáveis de duração não inferior a 12 meses, é concedida uma redução de 70% do salário tributável até 60 meses ou durante todo o período de emprego.

No entanto, o mercado de trabalho em Itália para PcD enfrenta um emaranhado de desafios complexos. Alguns dos quais não estão abrangidos pelo sistema jurídico. Inicialmente, o baixo nível cultural e a falta de competências profissionais concretas das PcD não se coadunam muitas vezes com as exigências das empresas. O que constitui um obstáculo significativo. Além disso, a isenção de recrutamento obrigatório, vinculada pela lei do sistema de quotas, para cerca de 95% das empresas italianas limita ainda mais as oportunidades para as PcD. Ainda assim, o emprego de um indivíduo com DI em pequenas empresas ou mesmo com um nível de especialização tão elevado pode ser problemático, tanto para a empresa como para a PcD, uma vez que, neste caso, a carga de trabalho exigiria pessoal altamente qualificado a nível cultural e profissional. Além disso, a prática do “recrutamento pelo nome” permite às empresas contornar as suas obrigações legais em detrimento das pessoas com deficiência grave,

deixando incertas as proteções do direito civil para as PcD em caso de recusa de emprego. Assim, a contratação por convenção parece ser o único canal de acesso ao emprego para as PcDI, mas não pode ser imposta às empresas.

Embora o sistema jurídico pareça estar plenamente estruturado, a governação destas políticas é vertical e fragmentada, deixando as políticas ativas e de apoio ao rendimento pouco integradas. Além disso, o seu papel operacional recai sobre os Centros de Emprego das regiões, mas a falta de recursos financeiros e humanos adequados torna-se evidente. Por outro lado, a disseminação destes centros recai sobretudo nas regiões do sul, o que se alinha com o território com menos empresas, reduzindo assim o número de oportunidades que poderiam ser concedidas.

Para facilitar a contratação, fatores-chave como a flexibilização dos contratos, o aumento e a simplificação das interações com as cooperativas sociais, a flexibilização das remunerações, o ajustamento das referências territoriais, a adoção generalizada da contratação nominativa e uma maior participação entre empresas e centros de emprego poderiam auxiliar na contratação de PcD.

## **1.2. Portugal**

A Constituição Portuguesa defende, de facto, o trabalho como um direito de todas as pessoas, incluindo, especificamente, as PcD (Constituição da República Portuguesa, 1976, art. 71º). Este artigo também atribui ao Estado o papel de criar uma política nacional de proteção do trabalho como um direito das PcD. O que levou à criação da Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004). Esta Lei atribui todos os direitos às PcD, estabelecendo as bases para a sua proteção em todas as dimensões da vida e advertindo para a necessidade de medidas mais específicas. Uma dessas medidas que surge é o sistema de quotas, protegido pelo Decreto-Lei 29/2001 (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001) que obriga as empresas, tanto públicas como privadas, a reservar uma percentagem de vagas dentro da empresa às PcD. Posteriormente, a Lei 4/2019 (Assembleia da República, 2019) alargou os organismos

públicos a que a lei anterior abrangia. Outras medidas de ação positiva que foram estabelecidas estavam vinculadas ao Decreto-Lei 7/2009 (Assembleia da República, 2009a) - que diz que as PcD têm direito a um determinado número de faltas por motivos de saúde - e à Lei 35/2014 (Assembleia da República, 2014) - que garante que não há perdas financeiras na folha de pagamentos quando estas faltas ocorrem.

Para além destas medidas, foram também criados alguns programas. O RMA (Regime Majorado Acompanhado), vinculado à Lei 49/2018 (Assembleia da República, 2018), é um programa ligado ao Tribunal de Família que tem como objetivo o acompanhamento das PcDI para o exercício pleno, pessoal e consciente dos seus direitos e deveres, prevenindo ou evitando decisões prejudiciais. O MAVI (Modelo de Apoio à Vida Independente), vinculado ao Decreto-Lei 129/2017 (Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2017; Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019), é um programa ligado ao sistema previdencial cujo objetivo é a aproximação da autonomia plena da PcD. Este último diferencia-se do primeiro no sentido de ser mais abrangente dos desejos e vontades do indivíduo.

Para além destas leis e programas, Portugal tem outras formas de apoiar o emprego das PcDI. Existem entidades estatais especialmente vocacionadas para a reabilitação e integração das PcD, como o Secretariado Nacional e o Conselho para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, que promovem a integração e adaptação destes indivíduos e avaliam a implementação das políticas. Adicionalmente, a Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004) também incute o papel de todas as entidades trabalharem de forma articulada e cooperativa para atingir o objetivo da Lei. Assim, todos os centros distritais do sistema previdencial apoiam financeiramente alojamentos razoáveis (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009) em cooperação com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) - um serviço público de emprego nacional. Este último procura promover a criação de emprego e o incremento da sua qualidade através da implementação de políticas ativas, nomeadamente o Programa de Emprego e Apoio à

Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (2020). Este programa tem como principal objetivo apoiar as PcD que apresentem dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego. As diferentes fases em que este programa atua são a orientação para a qualificação, o apoio na colocação, o acompanhamento pós-colocação, a adaptação ao local de trabalho e a eliminação de barreiras. Todo o apoio financeiro a todos estes programas e entidades provém do Estado, vinculado pela Lei 290/2009 (Assembleia da República, 2009). Assim, para além de todos os outros programas e medidas anteriormente descritos, como o sistema de quotas; as faltas justificadas e a sua remuneração; e os programas RMA e MAVI, existem ainda o POISE (Plano Operacional para a Inclusão Social e Emprego) e o PSI (Prestação Social para a Inclusão). O POISE é um programa assente em quatro eixos estruturantes, o terceiro dos quais tem como objetivo promover a inclusão, em particular dos indivíduos pertencentes aos grupos sociais mais vulneráveis (Eurocid, n.d.). A PSI é uma ajuda financeira que pode ser complementar ao rendimento do trabalho do indivíduo e visa a promoção da sua autonomia e inclusão (Instituto da Segurança Social, 2017).

Embora o trabalho pareça estar protegido pelo sistema legal e apoiado por várias medidas e programas, surgem algumas lacunas na sua implementação. Por exemplo, o Decreto-Lei que institui o sistema de quotas (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001) refere que, numa entrevista de emprego, o júri avalia a capacidade da PcD que se candidata à vaga de acordo com as necessidades da função. Este critério confere ao júri o poder de decisão sobre a contratação da PcD, apesar de existirem ajudas financeiras instituídas pelo sistema de segurança social que complementam eventuais discrepâncias.

Para além destas preocupações legais, diversos autores (Casimiro, 2023; Nogueira, 2022) defendem que a falta de sensibilização da população é um dos pontos mais críticos. A falta de sensibilização resulta na prevalência do estigma e pode refletir falsas crenças sobre a produtividade e as capacidades das PcD. Consequentemente, a sua discriminação e comportamentos prejudiciais podem ter um impacto negativo no ambiente de trabalho e até mesmo diminuir a

produtividade das PcD, se não a sua própria exclusão.

Paralelamente, os aspectos estruturais, funcionais e sociais do local de trabalho podem atuar como obstáculos a uma integração bem sucedida das pessoas com deficiência. Existe uma necessidade crucial de preparação profissional e social não só das PcD que procuram emprego, mas também da empresa que as emprega e do seu pessoal. As elevadas taxas de desemprego em Portugal entre as PcD acentuam a exclusão existente, reforçando a necessidade de os empregadores procurarem apoio externo.

Para melhorar a inclusão e a integração, é essencial abordar estes desafios de uma forma mais abrangente. As modificações desejadas pelas PcD incluem o aumento das oportunidades de emprego, a adaptação do trabalho às necessidades individuais e particulares, uma maior consciencialização e sensibilidade dos empregadores e colegas. Esta última implica ser sensível tanto na abordagem como na linguagem específica utilizada quando se dirige a uma PcD. O que leva à necessidade de proporcionar formação sobre práticas inclusivas.

Adicionalmente, existe atualmente uma carência de estudos sobre este tema em Portugal e a ausência de comissões de ética sistemáticas nas empresas impede o progresso.

Em síntese, uma mudança significativa exige uma alteração fundamental das atitudes, da consciencialização e dos procedimentos no local de trabalho, bem como a defesa de políticas inclusivas e a erradicação de barreiras de longa data..

### **1.3. Suécia**

Na Suécia, há uma atenção especial à forma como a deficiência é retratada. Anteriormente, a deficiência era considerada uma característica individual, mas atualmente acredita-se que é uma característica do ambiente. Ou seja, o ambiente pode ter obstáculos e limitações que impedem alguns indivíduos de participar plenamente na vida social. Por conseguinte, a deficiência é atualmente vista como o resultado de um contexto não inclusivo. O Riksdag, o parlamento sueco, exigiu que estas alterações fossem introduzidas na legislação, modificando-a ativamente na Lei da Discriminação, na Lei do Provedor

da Igualdade, na Lei da Educação e na Lei do Recrutamento de Trabalhadores. Estas alterações reconheceram o acesso inadequado das PcD à vida social como uma nova forma de discriminação e tiveram como objetivo estabelecer a inclusão em todas as dimensões da vida. A política do país em matéria de deficiência baseia-se no princípio da igualdade de direitos para todos, com o objetivo de garantir que as PcD participem na vida social e tenham as mesmas oportunidades que as PcD em todos os domínios, incluindo a produção e os campos culturais.

A legislação sueca inclui medidas para assegurar a inclusão de todos, principalmente através de fortes obrigações por parte dos empregadores, programas de emprego e reabilitação profissional, cobertura universal e benefícios sociais abrangentes e acessíveis. O número crescente de programas e organizações apoiados pelo governo, centrados no acesso e na manutenção do emprego das PcD, reflete as taxas de emprego relativamente elevadas da Suécia. O Serviço Público de Emprego sueco oferece um programa de entrada e acompanhamento no emprego (SIUS) para apoiar indivíduos com deficiências funcionais na procura e manutenção de emprego. Este programa é um exemplo deste tipo de apoio. O serviço SIUS presta apoio aos trabalhadores com deficiência, permitindo-lhes compreender melhor as considerações e adaptações de que podem necessitar no local de trabalho. Isto é feito em consulta com a entidade patronal e os colegas de trabalho. Os trabalhadores com deficiência são então orientados até poderem efetuar tarefas de forma independente. O governo também oferece proteção financeira e apoio às empresas que operam nos setores dos bens e serviços, da saúde e dos cuidados médicos, em especial as que têm menos de 10 trabalhadores.

Ao avaliar as políticas sociais do Estado sueco relativas às PcD, pode concluir-se que, de um modo geral, são bem sucedidas. No entanto, algumas questões requerem atenção imediata. Especificamente, foram identificadas deficiências nos mecanismos de comunicação e de acompanhamento, em especial no que se refere ao assédio e aos abusos contra as mulheres com deficiência. Em consequência, este grupo demográfico vulnerável continua a ser objeto de vitimização. Os

casos de assédio e abuso podem provir de fontes inesperadas, como o pessoal dos prestadores de serviços privados ou mesmo das próprias famílias das mulheres com deficiência. Este grupo específico enfrenta desafios para persuadir as autoridades e a sociedade a resolverem as suas queixas. A cultura de silêncio que prevalece entre estas mulheres, que optam por não denunciar os incidentes de assédio ou abuso, complica ainda mais a sua resolução. São necessárias intervenções políticas urgentes, incluindo inspeções rigorosas dos prestadores de serviços privados, a melhoria das barreiras de comunicação enfrentadas pelas mulheres com deficiência na articulação das suas preocupações e iniciativas educativas destinadas a capacitar e incentivar estas mulheres a falar. As associações de mulheres e as organizações não governamentais dedicadas ao apoio a PcD estão ativamente empenhadas em encontrar soluções para os desafios enfrentados pelas mulheres com deficiência. As manifestações e conferências são componentes essenciais dos seus esforços de sensibilização, com o objetivo de evitar a recorrência dos problemas. As entidades enfatizam a necessidade de enfrentar esta questão através de uma abordagem multifacetada que envolva tanto reformas sistémicas como a educação da sociedade.

#### **1.4. Turquia**

As proteções constitucionais da Turquia constituem uma base para salvaguardar os direitos e as adaptações das PCDI no local de trabalho. A Constituição turca defende a igualdade de direitos e liberdades para todos os cidadãos, proibindo a discriminação com base na deficiência. A “Lei das Pessoas com Deficiência” (Lei n.º 5378, 2005) define um conjunto abrangente de direitos e proteções para as PcD, incluindo o emprego, garantindo a igualdade de acesso às oportunidades e a participação ativa na força de trabalho.

O sistema de quotas de emprego obriga os empregadores com 50 ou mais trabalhadores a reservar um mínimo de 3% dos seus postos de trabalho para trabalhadores com deficiência. O não cumprimento deste requisito pode resultar em sanções, incentivando as empresas a serem inclusivas. Os empregadores também são obrigados a fornecer adaptações razoáveis a PcD, tais como a modificação do

espaço físico de trabalho, a implementação de horários de trabalho flexíveis ou a adaptação das tarefas profissionais.

Os centros de reabilitação profissional desempenham um papel fundamental na integração das PcD no mercado de trabalho, oferecendo formação, aconselhamento e apoio. O quadro jurídico assegura que os trabalhadores com deficiência recebam prestações de segurança social e serviços de saúde, garantindo o acesso a cuidados médicos essenciais e apoio financeiro. A discriminação com base na deficiência é estritamente proibida e as vítimas de discriminação são aconselhadas a procurar soluções legais. A lei também dá ênfase à acessibilidade, salientando a importância de tornar os edifícios públicos, os transportes e os serviços acessíveis às PcD. O Governo turco colabora com organizações de pessoas com deficiência para sensibilizar e dar formação aos empregadores e ao público em geral, promovendo a compreensão e o apoio aos direitos e necessidades das PcDI.

Para além disso, o Estado e o sistema de segurança social da Turquia implementaram medidas para promover o emprego das PcDI. Estas medidas incluem quotas de emprego, que obrigam os empregadores a reservar pelo menos 3% dos seus postos de trabalho para trabalhadores com deficiência, e centros de reabilitação profissional que proporcionam formação e aconselhamento abrangentes. O sistema de proteção social turco oferece apoio financeiro, incluindo prestações de invalidez e segurança social, para garantir que as PcD têm acesso aos recursos necessários. Os empregadores estão também legalmente obrigados a efetuar adaptações razoáveis no local de trabalho, incluindo adaptações físicas e tarefas modificadas, para criar um ambiente onde as PcDI possam desempenhar as suas funções de forma eficaz. Tanto o sistema de proteção social como o quadro jurídico combatem ativamente a discriminação contra as PcD no emprego, proporcionando às vítimas vias legais para procurar soluções e reforçando o princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

No entanto, apesar do estabelecimento de quotas de emprego para promover os trabalhadores com deficiência, persistem desafios para garantir o seu efetivo cumprimento. Muitas vezes, os empregadores

não cumprem a quota de emprego obrigatória de 3% para os trabalhadores com deficiência e, por vezes, faltam mecanismos de aplicação. A estigmatização e o preconceito contra as PcDI prevalecem em muitos locais de trabalho, levando à discriminação nas decisões de contratação e promoção (Yilmaz, 2020). O acesso limitado a centros de reabilitação profissional é outro problema, particularmente nas zonas rurais, o que pode impedir os indivíduos com DI de receberem formação e apoio em competências essenciais (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

As adaptações razoáveis inadequadas para as PcDI, tais como a acessibilidade do local de trabalho, horários de trabalho flexíveis e modificações de tarefas, também prejudicam a sua capacidade de desempenhar eficazmente as suas funções. Existe uma lacuna significativa na consciencialização dos empregadores e do público em geral em relação às capacidades e potenciais contribuições das PcDI, e aumentar a consciencialização e dissipar estereótipos é essencial para melhorar as suas perspectivas de emprego (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

Serviços de apoio inconsistentes, tais como apoio financeiro e benefícios, podem criar desafios para as PcDI no acesso ao apoio necessário. Para enfrentar estes desafios e melhorar a implementação de quadros legais e jurídicos para as PcDI no local de trabalho, devem ser consideradas várias medidas:

- Reforçar a aplicação da lei: O reforço dos mecanismos de aplicação relacionados com as quotas de emprego e as leis anti-discriminação, juntamente com a imposição de sanções mais rigorosas em caso de incumprimento, pode incentivar os empregadores a cumprirem as suas obrigações e promover a inclusão dos trabalhadores com deficiência (Yilmaz, 2020).
- Implementar programas de consciencialização e sensibilização dirigidos tanto aos empregadores como ao público em geral para combater estereótipos e preconceitos.
- Expandir o alcance dos centros de reabilitação profissional, particularmente nas zonas rurais, para garantir a igualdade de acesso à formação e ao apoio (Aydemir-Döke, & Emir-Öksüz, 2017).

- Estabelecer mecanismos sistemáticos de monitorização e comunicação para avaliar o progresso e os desafios no emprego das PcDI (Temizkan et al., 2022).

### **1.5. Considerações Finais sobre as PcDI na Vida Ativa**

Todos estes países se comprometeram com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), demonstrando a sua dedicação em defender os princípios delineados na convenção, particularmente os que dizem respeito ao emprego. Isto inclui o reconhecimento do direito ao trabalho das PcD, a oportunidade de manterem os seus empregos e a promoção de ambientes de trabalho inclusivos. Consequentemente, cada país implementou um quadro legal abrangente para proteger e promover os direitos das PcD no local de trabalho.

A Convenção também reforça a importância de as nações implementarem medidas para promover e proteger estes direitos. Em particular, uma característica comum entre estes países é a criação de um sistema de quotas proativo nas empresas públicas e privadas. Este sistema tem como objetivo garantir oportunidades de emprego para PcD, reservando-lhes uma percentagem específica de vagas. No entanto, é de salientar que estas quotas não são frequentemente preenchidas.

E mesmo quando são cumpridas, não refletem necessariamente a proporção real de PcD na força de trabalho, o que resulta num elevado número de PcD desempregadas nestes países. Esta discrepância pode estar relacionada com a falta de sensibilização da população em geral e com o estigma que lhe está associado. Outra característica comum é a existência de legislação em todos estes países que reconhece as adaptações razoáveis como essenciais para a inclusão e adaptação das PcD em ambientes de trabalho. Estas adaptações podem ir desde ajustamentos físicos, como a modificação das estruturas do local de trabalho, até ao apoio pedagógico, como funções e horários de trabalho flexíveis. Nestes países, as empresas são legalmente obrigadas a implementar estas adaptações, que são apoiadas financeiramente pelo sistema social.

Adicionalmente, todos estes países têm programas de formação

concebidos para facilitar a transição das PcD para o emprego, como forma de promover a inclusão. No entanto, um desafio comum a todos estes países é o facto de as oportunidades e o apoio disponíveis para as PcD serem limitados, quer se trate de reabilitação ou de acesso a centros de emprego.

A resposta a estes desafios multifacetados exige uma abordagem integrada. Isto inclui não só o aperfeiçoamento das medidas regulamentares, mas também a criação de quadros de apoio abrangentes para colmatar a lacuna entre a intenção legal e a inclusão efetiva no local de trabalho. Assim, é essencial reforçar a regulamentação, o acompanhamento e a avaliação da aplicação da lei, juntamente com o alargamento do alcance dos centros, a implementação de iniciativas de sensibilização e de programas de consciencialização.

## **2. Adaptações Razoáveis no Contexto Laboral das PcDI**

As adaptações razoáveis são cruciais para a inclusão das PcDI no local de trabalho (Wood et al., 2019). Estas adaptações e acomodações, que fazem parte do processo interativo entre o trabalhador e o empregador, podem ter um impacto significativo no processo de contratação e na colocação profissional deste grupo demográfico (Dovigo, & Zappella, 2014). No entanto, existem preocupações sobre o custo e a implementação destas adaptações, bem como o receio de divulgação e os potenciais riscos para a saúde mental dos trabalhadores (Zuckerman, 2016). Apesar destes desafios, a inclusão no local de trabalho é um direito dos indivíduos com DI e pode levar ao seu desenvolvimento pessoal e profissional (Pereira-Silva et al., 2018).

Nas secções seguintes, analisaremos os contextos legais para garantir estas adaptações e acomodações, com base na situação em Itália, Portugal, Suécia e Turquia.

### **2.1. Itália**

O sistema jurídico italiano aborda o entendimento de adaptações razoáveis e, simultaneamente, estabelece um Observatório Nacional

centrado na monitorização e na resposta às necessidades e condições das PcD (Lei n.º 18, 2009). Entre as várias leis e decretos, a Lei n.º 68 (1999), especificamente nos artigos 4.º e 10.º, impõe aos empregadores o dever de efetuar “todas as adaptações possíveis da organização produtiva” com o objetivo de evitar despedimentos. O Decreto-lei n.º 216 (2003), alterado pelo Decreto-Lei n.º 59, de 8/04/2008, complementa este último, exigindo a implementação destas adaptações razoáveis de modo a garantir a plena igualdade das PcD. O incumprimento desta obrigação é considerado discriminatório, sublinhando a importância da criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Nesta implementação, o empregador é obrigado a procurar as soluções mais adequadas que respeitem os direitos do trabalhador sem impor encargos desproporcionais (Decreto Legislativo n.º 81, 2008, art. 42.º). Em caso de litígio, o dever de prova cabe à entidade patronal. Estas adaptações razoáveis são parcialmente reembolsadas financeiramente, de acordo com a Lei n.º 99 (2013), não só incentivando as empresas a empregar PcD, mas também promovendo a sua acessibilidade.

No que diz respeito à discriminação no local de trabalho, o quadro jurídico não só garante que as PcD tenham a oportunidade de ser representadas por uma associação em caso de litígio (Lei n.º 67, 2006), como também define procedimentos e regulamentos claros para abordar e resolver esses casos (Decreto Legislativo n.º 150, 2011).

A abordagem da Itália à implementação de adaptações razoáveis começa com a remoção de barreiras arquitectónicas em edifícios públicos e privados, imposta por Acordos Colectivos de Trabalho Nacionais (Lei n.º 13, 1989; Decreto Presidencial n.º 503, 1996; Decreto Legislativo n.º 81, 2008), estabelecendo as bases para um ambiente inclusivo. As administrações públicas designam gestores de deficiência para supervisionar estas iniciativas.

Adicionalmente, o governo tem algumas iniciativas para melhorar a qualificação e a empregabilidade das PcD. A colaboração da região do Piedmont com agências acreditadas é uma delas, que oferece cursos de formação profissional para PcD. A cidade de Milão também apoia a inclusão com cursos especializados para PcD. Mas estes

cursos de qualificação também surgem do setor privado, uma vez que os Acordos Colectivos de Trabalho Nacionais obrigam os organismos do setor a criar cursos de formação personalizados. Outro tipo de iniciativas são os projetos personalizados, como no Unicredit, onde unidades especializadas, em colaboração com os sindicatos, abordam os problemas relacionados com as condições de trabalho das PcD. Uma das soluções é a identificação de um tutor. Para além disso, os contratos nacionais também proporcionam flexibilidade no local de trabalho a estas pessoas. Incluindo a transformação das relações de trabalho em tempo parcial, horários de trabalho flexíveis e a escolha do local de trabalho. Estas iniciativas refletem coletivamente um compromisso no sentido de promover ambientes de trabalho inclusivos e favoráveis às PcDI, abrangendo a acessibilidade física, a formação profissional e direitos laborais específicos.

No entanto, surgem alguns desafios no que diz respeito ao acesso e à utilização de tecnologias de apoio. Os principais desafios para as PcDI no acesso e utilização destas tecnologias baseiam-se na sua exclusão no local de trabalho. Normalmente, isto acontece devido às disparidades relativas aos seus níveis de educação e formação mais baixos em comparação com a população em geral. O que se traduz na falta de capacitação destas pessoas. Por conseguinte, o reforço e a melhoria das suas aptidões e competências são cruciais para um emprego significativo, permitindo às PcDI a autonomia para fazerem escolhas autónomas.

Outro exemplo de exclusão surge com a automatização do local de trabalho. Mais uma vez, devido à falta de competências específicas, as PcDI são consideradas incapazes de trabalhar num ambiente digitalizado. No entanto, algumas cooperativas sociais têm vindo a demonstrar como é possível organizar com sucesso actividades de trabalho para estas pessoas no domínio da desmaterialização e da introdução de dados. E considerando o papel da digitalização, é imperativo integrar as PcD na força de trabalho digital. Para além da adaptação tecnológica, é essencial fornecer apoio personalizado. O programa “Lavoro e Psiche” da Fundação Cariplo e o programa “Tsunami” da região do Piedmont centram-se especificamente nesta necessidade, permitindo que as PcD tenham acesso a tutores

ou orientadores profissionais, proporcionando-lhes formas de adquirir conhecimentos, aptidões e competências necessárias para compreender o ambiente de trabalho e a tarefa em causa. Este apoio é essencial para a autonomia das PcD no local de trabalho.

## **2.2. Portugal**

No ordenamento jurídico português, existe uma lei que especifica a importância de as empresas atenderem às limitações funcionais através de ajustamentos no posto de trabalho e ajudas técnicas, realçando o compromisso com a inclusão (Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, 2001). A Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Assembleia da República, 2004) impõe às empresas públicas e privadas o dever de desenvolverem todos os esforços para implementar estas adaptações razoáveis, de modo a alcançar um local de trabalho mais inclusivo. Todas estas adaptações são apoiadas financeiramente pelo sistema social, conforme a Lei 290/2009 (Assembleia da República, 2009b), e pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), também vinculado ao Decreto-Lei 290/2009, que estende os apoios financeiros do IEFP. Adicionalmente, o Decreto-Lei 93/2009 (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009) estabelece um sistema de disponibilização de produtos de apoio a PcD, enquanto a Diretiva 7225/2015 (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 2015) define os procedimentos gerais para a atribuição e financiamento de produtos de apoio.

Logo, tal implica a existência de iniciativas centradas nas adaptações razoáveis. Inicialmente, a Carta Portuguesa da Diversidade, lançada em março de 2016, prevê medidas concretas para promover a diversidade no local de trabalho e a igualdade de oportunidades. Existe um vasto plano de ação no âmbito do Programa Nacional de Emprego (IEFP). O seu Programa de Emprego tem como objetivo apoiar a qualificação das PcD através de orientação. Incide na sua formação para a qualificação, na sua colocação e acompanhamento pós-colocação, na adaptação do local de trabalho e na eliminação de barreiras, com incentivos financeiros para que as empresas efetuem essas adaptações - também apoiadas pelos Centros Distritais do

Sistema Social (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2009). Outras medidas de emprego orientadas incluem a proximidade ao mercado de trabalho, métodos alternativos de emprego, apoio à acessibilidade e participação, apoio técnico à integração e reintegração, metodologias específicas para a reintegração não autónoma e quotas de emprego nos setores público e privado, tal como previsto na Lei de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Adicionalmente, iniciativas como a Valuable Network, co-financiada pela Comissão Europeia através do programa Erasmus+, têm como objetivo impulsionar a responsabilidade social das empresas, promovendo a inclusão de PcD no mercado de trabalho. O projeto Adapt4You, apoiado por fundos do IEFP, procura apresentar soluções para apoiar estes esforços. Outros, como a Operação Tampinhas, apostam no contributo da população para a criação de tecnologias. Ou o Programa de Inclusão da Fundação Altice, que oferece uma tecnologia de apoio mais personalizada, mediante candidatura.

Embora Portugal tenha entidades e leis que protegem os direitos das PcDI a adaptações razoáveis, o seu acesso apresenta alguns desafios. A APD (2012) realça a questão relacionada com a burocracia que isso implica. Principalmente a capacidade de oferecer tecnologia atualizada e a capacidade financeira para a fornecer prontamente são colocadas em questão. O tempo de espera por tecnologias assistivas por parte das entidades responsáveis pode se apresentar como um obstáculo para a empresa que deseja preencher a vaga. Pelo que é necessário simplificar este processo. As medidas propostas incluem a descentralização, bem como a criação de um centro de controlo para garantir a qualidade e a rapidez das respostas. No que diz respeito à utilização de tecnologias de apoio, os principais desafios residem nos níveis linguísticos e de literacia digital deste grupo específico. O facto de os conteúdos não estarem adaptados às capacidades abrangentes das PcDI constitui um obstáculo ao seu acesso à informação. Este facto realça a necessidade de se facilitar a sua utilização, adaptando estas tecnologias a cada uma das necessidades individuais.

### **2.3. Suécia**

A Suécia dispõe de uma legislação sólida para melhorar a acessibilidade na sociedade, como demonstra a “Lei do Planejamento e da Construção”. Esta lei exige a remoção de barreiras facilmente fixáveis em edifícios e espaços públicos. Um exemplo deste compromisso é a lei sobre a adaptação dos transportes públicos às PcD, que se encontra em vigor desde 1979.

Um exemplo de apoio público na Suécia é a Samhall, uma instituição que funciona no âmbito da Agência Pública de Emprego sueca e tem por objetivo melhorar as oportunidades de emprego para PcD com capacidades de trabalho reduzidas ou que não conseguem encontrar trabalho ou apoio. O seu principal objetivo é criar oportunidades de emprego para as PcD, proporcionando-lhes um lugar no mercado de trabalho regular. No entanto, existem outras formas de apoio governamental disponíveis. Os serviços municipais de saúde e assistência social implementaram iniciativas para garantir adaptações razoáveis para as PcD no mercado de trabalho. Estas iniciativas centram-se na criação de um ambiente favorável ao emprego duradouro, incluindo o acesso e a manutenção do trabalho. Além disso, as disposições relativas ao financiamento dos transportes cobrem as despesas de deslocação de e para o local de trabalho. Reconhecendo a importância de um ambiente de vida adequado, os serviços fornecem apoio financeiro para despesas e adaptações relacionadas com o lar. Além disso, adoptam uma abordagem abrangente com “apoio ao longo do ciclo de vida”, enfatizando a assistência e orientação contínuas ao longo do percurso de vida de um indivíduo. Estes esforços demonstram um compromisso com a inclusão e a capacitação, com o objetivo de integrar as PcD na força de trabalho e na sociedade. Além disso, os governos locais criaram um “conselho social municipal”. Estes conselhos operam dentro das fronteiras municipais e efectuam exames e pesquisas sobre as condições de vida dos residentes. Também efectuam estudos para divulgar informações aos cidadãos sobre os serviços sociais oferecidos pelo município.

## **2.4. Turquia**

A Constituição da Turquia de 1982 prevê salvaguardas constitucionais para garantir a proteção dos direitos de todas as pessoas, incluindo as PcD. A Constituição adere aos princípios da igualdade de tratamento e da ausência de preconceitos. A Turquia adotou legislação que proíbe explicitamente a discriminação com base na deficiência, conhecida como legislação antidiscriminação. As legislações relevantes neste contexto incluem o Código Penal turco (Lei n.º 5237) e a Lei relativa às PcD (Lei n.º 5378). Estas leis têm uma função crucial na dissuasão e sanção da discriminação contra as PcD. A Lei do Trabalho (Lei n.º 4857) da Turquia exige que os empregadores ofereçam adaptações adequadas aos trabalhadores com deficiência.

No que respeita à educação inclusiva, leis como a lei sobre o ensino primário e a formação e a lei sobre as PcD obrigam os estabelecimentos de ensino a disponibilizar adaptações essenciais para garantir oportunidades educativas equitativas aos estudantes com deficiência. No que se refere aos serviços sociais e aos benefícios financeiros, estes direitos estão consagrados na lei relativa às PcD. Estes serviços incluem o acesso a cuidados de saúde, programas de reabilitação e apoio financeiro para melhorar a qualidade de vida das PcD.

Além disso, a Turquia assinou acordos internacionais, como a CDPD das Nações Unidas.

Consequentemente, a Turquia está a colaborar com organizações governamentais e não governamentais para promover adaptações razoáveis para as PcDI no local de trabalho. Os regulamentos governamentais têm como objetivo criar um ambiente inclusivo em que as adaptações razoáveis são legalmente exigidas, promovendo a igualdade de oportunidades para as PcDI. As organizações não-governamentais (ONG) e os grupos de defesa de direitos fornecem orientação, defesa de direitos e recursos a PcD e às suas famílias. As campanhas de sensibilização desafiam os estereótipos e alteram as percepções sobre as PcD, educando os empregadores e o público sobre os seus pontos fortes únicos. Algumas ONG oferecem serviços de colocação e apoio ao emprego, atuando como intermediários para fazer corresponder as PcD a empregadores adequados e ajudá-

las a garantir e manter o emprego. Esta colaboração demonstra o empenho da Turquia em criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para as PcDI, promovendo, em última análise, a participação ativa na força de trabalho (AydemirDöke, & Emir-Öksüz, 2018; Bader et al., 2013).

Mesmo assim, as PcDI enfrentam desafios significativos na Turquia, no acesso e utilização de tecnologias de apoio, que são ferramentas essenciais para a sua participação na educação, no emprego e na inclusão social. Estes desafios incluem uma sensibilização e educação limitadas, custos elevados associados às tecnologias de apoio, falta de personalização e localização, disponibilidade limitada nas zonas rurais, obstáculos burocráticos e falta de formação e apoio técnico.

O conhecimento e a educação limitados sobre as tecnologias de apoio podem levar à subutilização das ferramentas disponíveis, nomeadamente em contextos educativos, prejudicando as oportunidades educativas dos alunos. Os custos elevados podem tornar estes dispositivos inoportáveis para muitos indivíduos e famílias, especialmente em países com disparidades económicas como a Turquia. A personalização e a localização das tecnologias de apoio também podem ser um desafio, uma vez que muitas vezes têm de satisfazer necessidades específicas e requisitos linguísticos.

A disponibilidade limitada nas zonas rurais complica ainda mais o problema, uma vez que o acesso às tecnologias de apoio está frequentemente concentrado nas zonas urbanas, deixando os indivíduos das zonas rurais em desvantagem. Os obstáculos burocráticos, tais como a complexidade da documentação e os longos tempos de espera, podem atrasar o processo de aquisição de tecnologias de apoio, especialmente quando se trata de obter aprovação e financiamento através do sistema de saúde. A resolução destes desafios exige uma abordagem abrangente que envolva iniciativas governamentais, instituições educativas, prestadores de cuidados de saúde, organizações não governamentais e o setor privado. Os esforços de colaboração são essenciais para aumentar a sensibilização, reduzir os custos, adaptar as tecnologias às necessidades locais, melhorar o acesso nas zonas rurais, simplificar os processos burocráticos e fornecer formação e apoio técnico.

## **2.5. Considerações Finais sobre Adaptações Razoáveis no Contexto Laboral das PcDI**

A obrigação de implementar estas adaptações razoáveis está consagrada na lei dos quatro países. E, embora o dever de implementar estas adaptações razoáveis recaia sobre as empresas, é o Estado que presta apoio financeiro. Quando este apoio financeiro não é aplicável, outras entidades não governamentais cooperam na criação de formas de proporcionar estas adaptações às PcD. Esta parceria tem como objetivo não só reduzir os custos, mas também melhorar a acessibilidade.

No entanto, continuam a existir desafios a enfrentar: o peso das despesas elevadas, o alcance limitado a regiões específicas, as complexidades burocráticas e a ausência de formação adequada e de apoio técnico para a sensibilização da população em geral. Assim, reitera-se a necessidade de alargar as regiões onde as PcD podem aceder a estas tecnologias, simplificar os processos burocráticos e personalizar as respostas de acordo com as necessidades individuais, realizar mais ações de sensibilização e investir na formação e no apoio técnico..

## **Agradecimentos**

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

## **Referências**

- A.P.D. (2012). Employment and People with Disabilities. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Agreement between the Government, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano. (2012). In Law no. 92 of 28 June 2012 (Labor and Social Policies). Agreement, pursuant to Article 1, Paragraph 34, of 28-06-2012, no. 92. <http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDoc6350.html>
- Alveare Cooperativa Sociale. <https://www.alveare.coop/>
- Arcobaleno Segnali Di Senso. <https://cooparcobaleno.net/>
- Ari, I. A., & Inan, F. A. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 9(2), 40-45.

- Assembly, G. (2006). Resolution adopted by the General Assembly, Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Agenda, 67(b).
- Aydemir-Döke, D., Emir-Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Türkiye. In D. Harley, N. Ysasi, M. Bishop, A. Fleming (Eds.), *Disability and Vocational Rehabilitation in Rural Settings*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9_22)
- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(2-3), 54-82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Casimiro, C. (2023). O Paradigma Empresarial da Equidade Sociocomunicacional Organizacional Entre Pessoas com Perda Auditiva e Ouvintes. *Revista Comunicando*, 12(2). <https://doi.org/10.58050/comunicando.v12i2.330>
- Cooperativa Sociale Giovani Rilegatori. <https://www.giovanirilegatori.it/>
- Decree no. 179 of 18 October 2012, “Further urgent measures for the growth of the Country” converted with amendments by Law no. 221 of 17 December 2012. (2012). Official Gazette no. 294 of 18-12-2012
- Decree no. 289 of 12 December 2017, Adoption of the second two-year action programme for the promotion of the rights and integration of persons with disabilities. (2017). Official Gazette no. 289 of 12-12-2017.
- Decree no. 65 of 18 March 2017, Definition and updating of the essential levels of care, referred to in Article 1, paragraph 7, of Legislative Decree no. 502 of 30 December 1992. (2017). Official Gazette no. 65 of 18-03-2017
- Decree no. 75 of 1 March 2005, Regulation implementing Law no. 4 of 9 January 2004 to promote access to IT tools for the disabled. (2005). Official Gazette no. 101 of 3 May 2005
- Decree no. 81 of 8 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette no. 101 of 30-04-2008
- Decree-Law converted with amendments by Law no. 101 of 6 June 2008. (2008). Official Gazette no. 132 of 07/06/2008.
- Decree-Law no. 29 of 3 february 2001. (2001). *Diário da República* n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Decree-Law no. 51 of 5 May 2015, Urgent provisions on the relaunch of agricultural sectors in crisis, support for agricultural enterprises affected by events of an exceptional nature and rationalization of ministerial structures. (2015). Official Gazette General Series n.103 of 06-05-2015.
- Decree-Law no. 59 of 8 April 2008, Urgent provisions for the implementation of Community obligations and the execution of judgments of the Court of Justice of the European Communities. (2008). Official Gazette No. 84 of 09-

04-2008.

- Decree-Law no. 76 of 28 June 2013, First urgent measures for the promotion of employment, in particular of young people, social cohesion, as well as in the matter of Value Added Tax (VAT) and other urgent financial measures. (2013). Official Gazette General Series n.150 of 28-06-2013.
- Dehuri, B. K., & Mukund, B. (2016). Recent Trends and Issues in Vocational Rehabilitation of People with ID. In R. T. Gopalan (Ed.), Handbook of Research on Diagnosing, Treating, and Managing Intellectual Disabilities (pp. 283-309). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0089-6.ch015>
- Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>
- Dovigo, F., & Zappella, E. (2014). Leading Practices on Workplace Disability Inclusion: An Analysis of Vocational and Career Development. In *The Power of Education Research for Innovation in Practice and Policy*.
- Eurocid. (n.d.). Operational Program for Social Inclusion and Employment (POISE). <https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/programa-operacional-para-inclusao-social-e-emprego-poise>
- European Disability Forum. Advocating for inclusive EU policy. <https://www.edf-feph.org/policy/>
- European Disability Forum. Swedish Disability Rights Federation. <https://www.edf-feph.org/our-members/swedish-disability-rights-federation/>
- European Disability Forum. Welcome to EDF. <https://www.edf-feph.org/>
- Faruk, O., & Cagiltay, K. (2012). Disability and Assistive Technology. 6th International Computer & Instructional Technologies Symposium, October 4th - 6th 2012 Gaziantep University, Türkiye.
- Fondazione Cariplo. Lavoro&Psiche. <https://www.fondazionecariplo.it/it/progetti/servizi/lavoropsiche/lavoro-psiche.html>
- Garante Regionale Dei Diritti Della Persona. (2018). Disabilità, Divieta di Discriminazioni e Obbligo di Accomodamento Ragionevole Delle Posizioni Lavorative. I Quaderni dei Diritti. [https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5\\_2018\\_3.pdf](https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5_2018_3.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Instituto da Segurança Social. (2017). Practical guide: Social provision for inclusion (base component). [https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta\\_](https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta_)

[Social\\_inclusao-00000002.pdf](#)

- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Employment and Support Program for People Qualification with Disabilities and Disabilities. [https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS\\_PEAPCDI\\_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea](https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea)
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2019). Practical Guide: The rights of people with disabilities in Portugal. [https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia\\_pratico\\_acessivel\\_4\\_2\\_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97](https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia_pratico_acessivel_4_2_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97)
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2023). Guidance Guide: Supporting product allocation system. [https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA\\_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125](https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125)
- Instituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP). (1999). In Eighth Report to Parliament on the state of implementation of Law 12 March 1999, no. 68 “Norms for the right of disabled people to work”. Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57.
- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Italian Supreme Court, Judgment No. 7755/1998.
- Law no. 104 of 05 February 1992, Framework law for assistance, social integration and the rights of handicapped people. (1992). Official Gazette no. 39 of 17-02-1992
- Law no. 104 of 5 February 1992, Framework Law for assistance, social integration and rights of handicapped people. (1992). Official Gazette General Series n. 39 del 17-02-1992 – Ordinary supplement n.30. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1992/02/17>
- Law no. 13 of 9 January 1989, “Provisions to encourage the overcoming and elimination of architectural barriers in private buildings”. (1989). Official Gazette General Series no. 145 of 23-06-1989 - Ordinary Suppl. no. 47.
- Law no. 227 December 2021, Delegation to the Government on disability. (21G00254). (2021). Official Gazette General Series no. 309 of 30-12-2021. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00254/sg>
- Law no. 4 of 9 January 2004, Dispositions to favour disabled people’s access to IT tools. (2004). Official Gazette no. 13 of 17-01-2004
- Law no. 5378 of 1 July 2005. (2005). Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Law no. 67 of 1 March 2006, “Measures for the judicial protection of persons with disabilities who are victims of discrimination”. (2006) the Official Gazette - General Series no. 54 of 06-03-2006.
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled people to work. (1999). Official Gazette no. 68 of 23-03-1999
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled persons to work.

- (1999). Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57. <https://www.gazzettaufficiale.it>eli>1999/03/12>
- Law No. 69 of 18 June 2009. (2009). Official Gazette - General Series No. 220 of 21-09-2011.
- Law no. 99 of 9 August 2013. (2013). Official Gazette General Series n.196 of 22-08-2013.
- Legislative Decree no. 150 of 1 September 2011, Supplementary provisions to the Code of Civil Procedure on the reduction and simplification of civil proceedings, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 216 of 9 July 2003, Implementation of Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation. (2003). Official Gazette General Series n.187 of 13-08-2003.
- Legislative Decree no. 151 of 14 September 2015, Provisions for rationalization and simplification of procedures and fulfilments for citizens and businesses and other provisions on employment relations and equal opportunities. (2015). In Law No. 183 of 10 December 2014. (15G00164). Official Gazette General Series no.221 of 23-09-2015 - Ordinary Supplement no. 53. <https://www.gazzettaufficiale.it>eli>2015/09/14>
- Legislative Decree no. 276 of 10 September 2003, Implementation of the delegations on employment and the labor market. (2003). In Law no. 30 of 14 February 2003. OJ General Series no. 235 of 09-10-2003 - Ordinary Supplement no. 15. [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/2003/10/09](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/2003/10/09)
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette General Series no. 101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. no. 108.
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law 3 August 2007, n. 123, regarding the protection of health and safety in the workplace. (2008) Official Gazette General Series n.101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. n. 108.
- Ministry of Finance and Public Administration - General Directorate of Administration and Public Employment. (2009). Collective Labour Agreement no. 1/2009. Diário da República n.º 188/2009, Série II de 2009-09-28. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>
- Ministry of Labor and Social Policies. (2022). Decree no. 43 of 11 March 2022, Guidelines on the targeted employment of persons with disabilities'. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da

- República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Solidarity, Employment and Social Security. (2015). Despacho no. 7225/2015. Diário da República n.º 126/2015, Série II de 2015-07-01. <https://files.dre.pt/2s/2015/07/126000000/1760117602.pdf>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Nogueira, M. A. G. (2022). Como a formação profissional e as entidades podem ajudar a pessoa com deficiência na integração ao mercado de trabalho: estudo de caso coletivo. In CICS. NOVA IPLeia and ESECS.Politécnico de Leiria (Eds.), Livro de Atas - 9.ª Conferência Internacional de Mediação Intercultural e Intervenção Social - Vivência(s), Convivência(s) e Sobrevivência(s) em Contexto de Pandemia: Relatos e Experiências (pp. 143-152). <https://doi.org/10.25766/8tbp-q708>
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). Workplace Inclusion from the Standpoint of Individuals with Intellectual Disabilities. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1017-1030. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17En>
- Portuguese Republican Constitution. (1976). Fundamental rights and duties. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. (1976). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>
- Presidential Decree no. 503 of 24 July 1996, Regulation containing norms for the elimination of architectural barriers in public buildings, spaces and services. (1996). Official Gazette General Series no. 227 of 27-09-1996 - Ordinary Supplement no. 160
- Presidential Decree no. 81 of 13 June 2023, 'Code of Conduct for public employees, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 165 of 30 March 2001'. (2023) Official Gazette General Series no. 150 of 29-06-2023.
- Regione Piemonte. (2019). Progetto Tsunami. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/disabilita/inserimento-lavorativo/progetto-tsunami>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/>

[detalhe/lei/38-2004-480708](#)

Republic Assembly. (2009a). Decree-Law no. 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>

Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>

Republic Assembly. (2014). Decree-Law no. 35/2014, General Labor Law in Public Functions. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>

Republic Assembly. (2018). Law no. 49/2018. Diário da República n.º 156/2018, Série I de 2018-08-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/49-2018-116043536>

Republic Assembly. (2019). Law no. 4/2019. Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>

Resmi gazete no. 25868, 2005-06-07. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77387&p\\_country=TUR&p\\_count=781&p\\_classification=08&p\\_classcount=39](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77387&p_country=TUR&p_count=781&p_classification=08&p_classcount=39)

Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. Journal of Vocational Behavior, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>

Secondo Welfare. (2021, Maggio). Disabilità digitale: opportunità, rischi e auspicabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-ausplicabili-sviluppi/>

Stanca, L. (2003). Tecnologie per la disabilità. Una società senza esclusi. Università del Salento. <https://www.unisalento.it/documents/20152/648789/Per+tutti.pdf/f2c088c2-be5b-eb3f-d68b-6ed8b1c27c4b?version=1.0>

Sweden. (2023, October). Disability policy. <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>

Sweden. (2024, March). Healthcare in Sweden. <https://sweden.se/life/society/healthcare-in-sweden>

Swedish Disability Federation. (2006, May). The Swedish Disability Movement's alternative report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation\\_Sweden39.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation_Sweden39.pdf)

Swedish Public Employment Service. Looking for work, education or new employees? Welcome to Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>

- Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O. T., & Kayıhan, H. (2022). Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: A single blind, randomised control study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 196-204. <https://doi.org/10.1111/jar.12939>
- The Swedish Disability Rights Federation. (2022). Stockholm. We are The Swedish Disability Rights Federation. <https://funktionsratt.se/wp-content/uploads/2023/03/Vi-ar-Funktionsratt-Sverige-2023.-engelska.pdf>
- Virtual Coop. <https://virtualcoop.net/>
- Work, Solidarity and Social Security. (2017). Decree-Law 129/2017, Independent Living Support Model Program. *Diário da República* n.º 194/2017, Série I de 2017-10-09. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>
- Yilmaz, V. (2020). An examination of disability and employment policy in Türkiye through the perspectives of disability non-governmental organisations and policy-makers. *Disability & Society*, 35(5), 760-782. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649124>
- Zuckerman, D. (2016). Reasonable Accommodations for People with Mental Illness under the ADA. *Mental & Physical Disability L. Rep.*, 17, 311.



# 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 ( $N = 43$ )

	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 ( $N = 43$ )

	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>





**PARTE II**

**PROGRAMA DE  
FORMAÇÃO**



# EMPODERAMENTO ATRAVÉS DA LINGUAGEM, MODELOS INCLUSIVOS E ATIVISMO: PROMOVENDO A INCLUSÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Cátia Casimiro - Universidade Lusófona, CICANT; HEI-Lab, Portugal ([0000-0002-5606-5474](https://orcid.org/0000-0002-5606-5474))

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasil ([0000-0001-7723-5041](https://orcid.org/0000-0001-7723-5041))

Carla Sousa - Universidade Lusófona, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](https://orcid.org/0000-0003-1036-963X))

## Resumo

Este capítulo explora o papel fundamental da linguagem na inclusão e empoderamento das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Analisa de forma crítica a evolução histórica da linguagem, destacando a mudança de termos capacitistas para expressões mais inclusivas, e a importância de adotar uma linguagem simples para melhorar a acessibilidade informacional para as PcDI. Além disso, discute os desafios decorrentes das tentativas de integrar uma linguagem neutra em termos de género nos textos, o que pode, inadvertidamente, aumentar a sua complexidade. Através de exemplos, destaca o potencial transformador dos modelos de emprego inclusivos no enriquecimento da cultura empresarial e na criação de valor para as empresas, ao mesmo tempo que explora a interseccionalidade das mudanças linguísticas, incluindo os impactos da neutralidade de género na carga cognitiva e na acessibilidade, propondo uma abordagem matizada da linguagem que respeite a diversidade e, ao mesmo tempo, promova a inclusão. Em última análise, esta abordagem holística tem como objetivo promover uma sociedade mais inclusiva através de práticas linguísticas e de emprego estratégicas.

**Palavras-Chave:** Linguagem Inclusiva; Deficiência Intelectual; Acessibilidade; Modelos de Empregabilidade.

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

Este capítulo centra-se na forma como a linguagem pode promover a inclusão das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Discute as raízes históricas dos termos capacitistas e a forma como a linguagem pode, pelo contrário, atuar como um caminho para a inclusão. Além disso, demonstra dois aspetos desta abordagem: em primeiro lugar, a utilização de linguagem inclusiva para falar sobre as PcDI; em segundo lugar, a utilização de linguagem simples e adaptações de textos para promover a acessibilidade informacional para PcDI. Alguns obstáculos são também destacados no capítulo, tais como alguns conflitos entre a utilização de uma linguagem neutra em termos de género e a maior complexidade dos textos e das frases. Por fim, mostramos exemplos de como um modelo empresarial inclusivo através do emprego pode ajudar a acrescentar valor à empresa.

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

- Apresentar o papel da linguagem na comunicação e como esta molda a forma como os seres humanos interagem entre si e com o mundo que os rodeia.
- Apresentar maus exemplos de como a linguagem foi utilizada para manter paradigmas capacitistas e contrastá-los com outros exemplos positivos e inclusivos.
- Propor diretrizes sobre como aplicar a leitura fácil para adaptar textos, a fim de promover a acessibilidade informacional das PcDI.
- Discutir possíveis conflitos linguísticos interseccionais, tais como a forma como a neutralidade de género nas línguas românicas aumenta a complexidade e a carga cognitiva dos textos.

Citar como: Casimiro, C., Léste, J., & Sousa, C. (2024). Empoderamento através da Linguagem, Modelos Inclusivos e Ativismo: Promovendo a Inclusão para Pessoas com Deficiência. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 63-78). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.01>

## **Introdução**

Há muitos aspetos que diferenciam os seres humanos de outros animais sociais. Um dos mais importantes, se não o principal, é a complexidade da nossa comunicação. Embora tenha sido encontrada evidência de que outros animais têm capacidade de comunicação sintática, como os chimpanzés selvagens (Leroux, et al., 2023) e alguns tipos de aves (Engesser et. al., 2016), é inegável que os seres humanos têm, de longe, o sistema de signos e comunicação mais complexo, repleto de nuances e subjetividade. Além disso, a nossa linguagem não é apenas um meio de comunicação, mas uma forma de existir no mundo, que está repleto de discursos não neutros (Bakhtin, 2006 [1979]). Por isso, quando um ser humano comunica, as suas frases são indissociáveis das suas próprias ideologias e crenças individuais e partilhadas. A nossa relação com o discurso é também dialógica porque a nossa escolha de símbolos, sinais, padrões de discurso e recursos lexicais é também moldada pelas percepções que temos do destinatário da mensagem (Bakhtin, 2006 [1979], p.289). O que isto significa, na prática, é que a nossa escolha de palavras é muito intencional, e revela muito de *nós próprios*, e do que *pensamos dos outros* e *como valorizamos a nossa relação com eles*.

Neste particular, este capítulo pretende demonstrar como a nossa escolha de palavras em relação às PcDI revela o capacitismo profundamente enraizado que as pessoas sem deficiência reproduzem, e como podemos combater estes equívocos através de um modelo de linguagem mais inclusivo, de modo a promover uma sociedade com igualdade de oportunidades para as PcDI.

## **Da Eufemização e da Eugenia ao Ativismo através do Modelo Social da Deficiência**

Desde o seu desenvolvimento, a linguagem e o significado que

damos às palavras têm sofrido muitas transformações. À medida que a sociedade ganha mais conhecimento e compreensão da discriminação que as Pessoas com Deficiência (PcD) – e, neste caso específico, as pessoas com Deficiência Intelectual (DI) – enfrentam, é natural que a forma como identificamos este grupo específico também tenha mudado drasticamente. Este longo processo envolveu muitas melhorias, tais como leis que protegem os direitos das PcD, a fundação de instituições que promovem esses direitos e, não menos importante, a forma como falamos sobre as PcDI.

Ao longo dos séculos, foram várias as alterações à expressão que usamos para designar as PcDI. Desde “idiotice” na era romana; o uso de “imbecil” na Mishnah – uma coleção das tradições orais judaicas – no final do século II; até ao uso de “pessoas com deficiência intelectual” na era moderna, várias têm sido as designações deste grupo social em particular (Keith & Keith, 2011). Mais concretamente, alguns dos termos utilizados ao longo da história foram: atrasado mental, deficiência mental, débil mental, idiota, imbecil, anormal, tolo, lunático, “not *compos mentis*” (não mentalmente são), inocente, até ao atualmente utilizado: ID – que, num estudo realizado por Beart, Hardy e Buchan em 2005, se concluiu que é um rótulo poderoso e dominante (Keith & Keith, 2011).

Embora a maior parte destas palavras sejam vistas como muito agressivas e depreciativas pelos padrões atuais, não devemos incorrer em anacronismos, porque a maior parte delas foi pensada como sendo apenas uma definição simples da situação das PcDI. No entanto, é também importante notar que os rótulos estão normalmente, direta ou indiretamente, intimamente relacionados com o estigma e o desvio – uma vez que o que é considerado “normal” nunca requer um rótulo específico. Por isso, mais cedo ou mais tarde, é expectável que os rótulos que estão em uso hoje em dia deixem de ser aceites, uma vez que estes rótulos se tornarão mais negativos à medida que vão refletindo o contexto, as atitudes e as percepções que a sociedade atual tem sobre o quê ou quem está a ser rotulado (Keith & Keith, 2011).

Neste sentido, o processo de atualização contínua de termos que se referem a grupos marginalizados é designado por “euphemism

treadmill” (Passadeira de Eufemismos, numa tradução livre para a língua portuguesa): um termo que descreve o processo de substituição de palavras que outrora foram consideradas adequadas, mas que se tornam pejorativas ao longo do tempo – e, assim, evoluem para uma referência a definições ofensivas (Stollznow, 2020).

As PcD, de entre as quais fazem parte as PcDI, são frequentemente vistas como sendo menos do que, como sendo “Outros”, quando comparadas com o resto da população “normal”. Eram normalmente vistas como monstruosidades e “anormais”. Isto levava-os a fazer parte involuntariamente de “espectáculos de aberrações” em circos e carnavais no final do século XIX – aumentando ainda mais o processo de desumanização por que passavam (Baynton, 2013; Foucault, 1988; Keith & Keith, 2011), principalmente porque essa era a única forma de a maioria deles conseguir encontrar algum tipo de emprego na altura.

Outro fator que contribuiu para a sua desumanização foi a eugenia. Este termo foi cunhado em 1883 por Francis Galton e sempre teve uma conotação negativa associada, especialmente porque pretendia “aperfeiçoar” a raça humana, diminuindo aquilo que na altura eram consideradas “pessoas problemáticas” e os seus comportamentos “problemáticos” ou “imperfeitos” (Davis, 2013; Kevles, 1985).

Neste contexto, as PcDI eram vistas como portadoras de defeitos que precisavam de ser *curados* ou *completamente eliminados* para que pudessem atingir a sua “*plena capacidade*” enquanto seres humanos, dando forma a muito do que é conhecido como o modelo médico da deficiência: uma deficiência que precisa de ser ultrapassada pelo indivíduo e que pode, até certo ponto, ser “curada”. Por outro lado, o modelo social da deficiência defende que as barreiras que as PcD encontram são o resultado da opressão e exclusão sociais e, portanto, *é a própria sociedade que é deficiente* e tem a responsabilidade moral de remover os seus obstáculos para permitir plenamente a respetiva participação (Lau, 2019; Shakespeare, 2013).

Embora o modelo social da deficiência ainda não seja conhecido pela maioria das pessoas, o termo foi cunhado por Mike Oliver em 1983, tendo sido um elemento fundamental no desenvolvimento da Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), uma

organização britânica formada por PcD que tinha como objetivo promover a plena participação das PcD na sociedade, uma vida independente e o controle sobre as suas próprias vidas – o que constituiu um dos principais pilares do Movimento Britânico para a Deficiência (Shakespeare, 2013). Para além disso, este modelo também teve um enorme impacto nas políticas relativas às PcD, e foi usado como uma enorme inspiração para o que foi mais tarde postulado na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

### **A Utilização da Estratégia do “Oceano Azul” no Emprego de Pessoas com Deficiência Intelectual**

Embora a CDPD estabeleça que as PcD têm o direito de trabalhar como o resto da população, estas pessoas continuam a enfrentar barreiras no acesso ao emprego, principalmente devido a problemas relacionados com a acessibilidade física, as políticas de trabalho, as atitudes dos colegas e da empresa, e devido à própria função (Miralles et al., 2007; Nações Unidas, 2006).

Para ajudar a combater esta situação, Ellinger et al. (2020) apresentaram a Estratégia do “Oceano Azul” [Blue Ocean Strategy (BOS)] como uma ferramenta para reforçar a presença das PcD na força de trabalho. Muito resumidamente, a BOS divide o espaço de mercado em duas categorias diferentes: o “oceano vermelho”, que representa as indústrias que existem atualmente, e o “oceano azul”, as indústrias que ainda não existem, ou, por outras palavras, o espaço de mercado que ainda não foi identificado (Kim & Mauborgne, 2005). Aliás, nos oceanos vermelhos, as empresas dão o seu melhor para superar a concorrência e ganhar uma maior quota de mercado. No entanto, à medida que os mercados ficam mais saturados com a concorrência, a probabilidade de lucro e crescimento diminui (Kim & Mauborgne, 2005). Por outro lado, como os oceanos azuis são mercados inexplorados, criam uma nova procura e aumentam a probabilidade de um crescimento rentável (Kim & Mauborgne, 2005). Imaginemos que aplicamos esta estratégia ao problema da falta de pessoas em determinadas áreas de trabalho e começamos a considerar as PcDI como potenciais empregados. Nesse caso, todo

um novo mercado de recrutamento tornar-se-á repentinamente disponível. Por exemplo, no estudo conduzido por Ellinger et al. (2020), foram apresentados exemplos de empresas – Walgreens, Procter & Gamble, Lowe’s, OfficeMax, UPS, XPO Logistics e Peckham – que estavam a enfrentar escassez de pessoas para trabalhar nos seus centros de distribuição. Para enfrentar este desafio, utilizaram a BOS para recrutar e assimilar PcD para os postos de trabalho em aberto nesses locais.

Tomando como exemplo a Walgreens, estes autores afirmam que o absentismo e a rotatividade dos trabalhadores com deficiência são muito baixos (Ellinger et al., 2020). Ao mesmo tempo, do ponto de vista da produtividade, os trabalhadores têm as mesmas expectativas que os colegas sem deficiência. Não obstante, em comparação com outros centros de distribuição, aquele que emprega PcD apresenta uma produtividade mais elevada do que os restantes (Ellinger et al., 2020). Estes resultados devem-se, em parte, aos esforços do, na altura, vice-presidente de distribuição e logística, que assegurou que o centro de distribuição dispunha de políticas de acessibilidade e de design para a sua estrutura e processos.

Conjuntamente, o que contribuiu para o sucesso da estratégia destas empresas foram: as parcerias contínuas com agências locais que apoiam as PcDI; a manutenção de salário igual para trabalho igual; a formação de colegas de trabalho, supervisores e gestores sobre as especificidades da contratação e integração das PcDI; a existência de uma cultura de empresa que promove um local de trabalho acolhedor e inclusivo para as PcD; e o investimento em processos de desenvolvimento e equipamentos que promovam a assimilação e a produtividade dos seus trabalhadores com deficiência (Ellinger et al., 2020).

## **A Linguagem Clara como Ferramenta de Comunicação e Outras Abordagens Linguísticas**

Seguindo o que foi proposto no início deste capítulo, resta agora saber como comunicar eficazmente com as PcDI. Para isso, apresentaremos considerações e orientações sobre como produzir textos em leitura

fácil.

De acordo com a Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), ao desenvolver material escrito, há três grupos a ter em consideração, principalmente (1) o aspeto do documento, (2) a estrutura das frases e as palavras utilizadas, e (3) a forma como a informação está organizada.

Relativamente ao primeiro grupo, é importante que:

- Todas as páginas, exceto a capa, estão numeradas no canto inferior direito da página;
- O texto tem, pelo menos, o tamanho 14 com tipos de letra sans-serif (por exemplo Arial, Tahoma, Helvetica, or Verdana) e alinhado à esquerda;
- A utilização de texto sublinhado e em *itálico* deve ser considerada com precaução;
- A utilização de imagens junto ao texto ajuda a PcDI a compreender o texto, e essas imagens devem ser diretas, evitando muita abstração;
- Os títulos devem ser fáceis de compreender e a **negrito**.

Relativamente à estrutura das frases e às palavras utilizadas:

- Cada nova frase deve começar numa nova linha;
- Cada frase deve ter um máximo de 2 linhas com 45 caracteres cada;
- Devem, maioritariamente, ser escritas na afirmativa;
- As palavras utilizadas devem ser de fácil compreensão. Se possível, utilizar sinónimos mais simples.
- Se não for possível utilizar palavras mais simples, estas devem ser explicadas sempre que forem utilizadas - ou constar num glossário no início com a explicação e a referência a cada página onde a palavra é utilizada ao longo do documento;
- As palavras não devem ser divididas em duas linhas;
- Os números devem ser escritos em algarismos árabes '10', não em algarismos romanos 'X' nem na sua forma verbal 'dez'.

Por último, no que diz respeito à organização da informação, é importante que:

- A informação principal é fácil de encontrar, quer no centro do

documento, quer seguindo o padrão de leitura da língua utilizada para o escrever. Por exemplo, nas línguas românicas, eslavas e nórdicas, no africâner e no chinês moderno, é o canto superior esquerdo do documento, ao passo que no árabe, no japonês e no chinês antigo, é o canto superior direito;

- A informação aparece por ordem e é fácil de seguir;
- Os parágrafos estão divididos por tópicos bem definidos;
- São utilizados exemplos para explicar o que está escrito;
- São utilizados tópicos quando se fazem listas;
- É claro sobre o quê ou sobre quem é a informação.

Para mais informações sobre este tópico, recomendamos a consulta do website da Inclusion Europe (Šveřepa, 2021), onde é possível encontrar uma descrição mais extensa das normas de fácil leitura em várias línguas, não só para texto escrito, mas também para outros formatos.

Tendo em conta o contexto específico da redação de instruções para tarefas que têm de ser executadas por trabalhadores, deve prestar-se especial atenção à ordem em que a informação é escrita. Esta deve seguir a ordem exata dos passos que a pessoa terá de realizar para concluir a sua tarefa. Por exemplo, o passo 1 deve vir sempre antes do passo 2, que deve vir sempre antes do passo 3, e assim por diante. Isto inclui, por exemplo, verificações de segurança e preparações que devem ser efetuadas antes do início da tarefa e que também devem ser devidamente ordenadas. A ordenação das informações é crucial para ajudar a estabelecer o padrão de trabalho, que será mais fácil de lembrar e seguir a partir de então.

No entanto, de acordo com a EOA, mais do que utilizar uma linguagem clara, é também necessário mudar o tom das mensagens escritas para e sobre as PcDI. Grande parte do discurso em torno das PcDI tem-se centrado historicamente naquilo que lhes falta, nos aspetos em que são diferentes (com conotações negativas) e naquilo que não conseguem fazer. O caminho a seguir tem de incluir toda uma mudança de paradigma que se centre nas capacidades e celebre a diversidade das PcDI. Uma abordagem que engloba esta mudança de paradigma é o método da Investigação-Ação Participativa de Jovens

(Youth Participatory Action Research; YPAR), que revolucionou a investigação sobre os jovens, em particular de grupos marginalizados. Em vez de os tratar como sujeitos de investigação, a YPAR visa capacitá-los para se tornarem parceiros na investigação.

O senso comum leva-nos a crer que os jovens, especialmente os jovens racializados que vivem na pobreza, têm pouco para dar à sua educação e ainda menos para ensinar aos mais velhos. Os discursos sobre o défice que rodeiam estes jovens centram-se principalmente no que não podem fazer, do que não têm e do que não podem aprender. (Nieto, 2016, p.10)

Este discurso do défice não só se baseia no pressuposto errado de que a educação formal e o estatuto socioeconómico estão obrigatoriamente ligados à capacidade de uma pessoa contribuir positivamente para a investigação, como também amplia as lacunas que a sociedade no seu conjunto deveria tentar colmatar. Outros contextos, como os que envolvem as pessoas com autismo, PHDA, etc., já adoptaram termos medicamente neutros que não se centram apenas nas pessoas que apresentam algum tipo de variância: a neurodiversidade, que representa a diversidade de características neurológicas que são possíveis no âmbito da biologia humana. Nesse sentido, a “neurodiversidade” não se aplica especificamente a pessoas que são vistas como “desviantes”, mas engloba todos os tipos de pessoas, tanto neurotípicas como neuroatípicas.

O tópico da “tipicidade” é um assunto completamente diferente, porque esses rótulos implicam de facto que existe uma questão de certo e errado – os *neurotípicos* são os certos e os *neuroatípicos* os desviantes da *norma*. Embora seja certamente menos flagrante do que os termos anteriormente utilizados, é seguro assumir que estes termos se tornarão menos aceitáveis devido ao fenómeno da “passadeira de eufemismos”. Qual seria, então, o termo mais neutro para se referir com exatidão às PcDI sem implicar uma conotação negativa? Será que o termo “deficiência” vai vacilar sob o efeito do eufemismo?

Inicialmente, devemos considerar o lema “Nada Sobre Nós Sem Nós” (Sasaki, 2004), que resume perfeitamente o ponto principal do Movimento Global pela Deficiência: que todo o discurso para e

sobre as PcD deve incluí-las como protagonistas. Por esta razão, não recomendamos qualquer mudança no termo, uma vez que foi cunhado pelas próprias PcD. Por outro lado, devemos também ter em consideração que, no modelo social da deficiência, o conceito de deficiência não é fixo nem se baseia apenas nas características fisiológicas da pessoa. Pelo contrário, define-se quando existe um desfasamento entre as necessidades de uma pessoa e a disponibilidade dos recursos adequados para as satisfazer (Sousa et al., 2022).

Como sugerem Léste e Farbiarz (2023), há centenas de milhares de anos, quando os primeiros seres humanos não tinham forma de tratar a miopia, a condição seria considerada uma deficiência, porque as pessoas com miopia seriam incapazes de realizar as atividades básicas que se esperavam delas como parte de um grupo: vigiar os predadores, detetar as presas, ou distinguir as plantas comestíveis das venenosas. Léste e Farbiarz (2023) explicam ainda que, hoje em dia, a miopia e outras condições visuais ligeiras não são consideradas deficiências visuais porque a atual infraestrutura em torno dos cuidados oftalmológicos é tão avançada e generalizada que a maioria das pessoas com miopia tem acesso a diferentes opções de cuidados à escolha: usar óculos graduados, lentes graduadas ou submeter-se a cirurgia ocular – e, por conseguinte, pode viver confortavelmente na sociedade sem enfrentar barreiras adicionais decorrentes da sua condição.

Do mesmo modo, ao considerar a BOS, será (ou deverá) uma pessoa com uma deficiência intelectual ser considerada “deficiente” se o local de trabalho estiver devidamente equipado para acomodar as suas necessidades e se puder realizar as mesmas tarefas, segundo as mesmas exigências? Se tivermos em conta que, na realidade, a pessoa com deficiência intelectual tem um desempenho superior ao das pessoas sem deficiência intelectual (Ellinger et al., 2020) quando executa as mesmas tarefas, torna-se evidente que a sua deficiência percebida é, pelo menos, irrelevante nesse contexto e, portanto, poderia ser simplesmente considerada como a sua *condição*. Esta palavra, em particular, evoca uma resposta muito neutra, uma vez que, em si mesma, não está carregada de julgamento – positivo ou

negativo –, mas apenas descreve o contexto da pessoa – o que é o aspeto fundamental do modelo social da deficiência. Afinal de contas, todas as características que cada pessoa tem, fazem, de certa forma, parte da *condição humana*.

Este processo, no entanto, só estará completo quando as PcDI estiverem verdadeiramente integradas na sociedade, porque só coexistindo é que podemos normalizar situações que inicialmente nos podem parecer estranhas. Por isso, apelamos às empresas e outras instituições que adaptem os seus documentos e materiais a uma linguagem e formatação mais inclusivas, que tenham em conta o EOA e, mais importante, que considerem a possibilidade de contratar PcDI como consultores sobre como conduzir estes processos de uma forma ética e construtiva.

## **Conclusão**

A forma como a humanidade encara a deficiência sofreu grandes alterações ao longo dos últimos milénios. Do modelo moral de deficiência, que considerava as deficiências como castigos divinos dos deuses; ao modelo médico de deficiência, que considerava as deficiências como falhas físicas do corpo de cada indivíduo e lhes atribuía a difícil tarefa de “ultrapassar as suas limitações”; estamos agora, maioritariamente, a utilizar o modelo social de deficiência – que se centra não no que está errado com as pessoas, mas nos recursos necessários para que qualquer pessoa, independentemente da sua condição, possa viver uma vida confortável, produtiva e com significado.

O primeiro passo para esta mudança consiste em utilizar uma linguagem mais neutra e positiva para descrever as condições das pessoas com deficiência. Em vez de nos centrarmos no “discurso do défice”, temos de reconhecer as diferenças particulares entre as pessoas e celebrar as suas diferenças, uma vez que estas lhes permitem ter um ponto de vista diferente e único. No entanto, não basta atualizar os termos atuais, temos de combater a denominada “passadeira de eufemismos” na sua origem – a perceção de estranheza que a sociedade projeta sobre as PcDI.

Para isso, temos de reconhecer que, ao não garantirmos que as PcDI tenham um acesso adequado a perspectivas de emprego equitativas, estamos a contribuir lentamente para a manutenção da percepção de que as PcDI são incapazes de viver vidas frutíferas e independentes. À medida que são impedidas de fazer parte da população economicamente ativa, tornam-se mais dependentes das suas famílias, cuidadores e redes de apoio; e, por sua vez, as suas famílias tendem a sacrificar até a sua própria independência para se tornarem cuidadoras. A este respeito, a EOA constitui uma abordagem muito eficaz para integrar as PcD no mercado de trabalho, abordando esta questão profundamente enraizada – com a vantagem de ter benefícios monetários comprovados para as empresas que a adoptam.

Para além disso, as PcDI não devem apenas ocupar posições de nível de entrada, mas também ser consideradas como consultores sobre como promover esta mudança de paradigma mais inclusiva. Como diz o lema: “Nada sobre Nós sem Nós”.

### **Considerações para Estudos Futuros**

Embora este capítulo apresente muitas diretrizes já validadas para a utilização da linguagem clara na comunicação, gostaríamos também de salientar que, à medida que a língua evolui, muitos dos seus sinais e estruturas mudam. Atualmente, as línguas românicas têm vindo a progredir lentamente no sentido da utilização de uma linguagem mais neutra em termos de género, uma vez que os seus substantivos impróprios são, na sua maioria classificados em termos de género através da utilização dos sufixos -o e -a, para distinguir, na maior parte dos casos, as contrapartes masculina e feminina do mesmo substantivo impróprio. Por exemplo, o radical de uma das palavras para “estudante” em português é “*alun-*”, que pode ser complementado com um “-a” para formar a versão feminina do substantivo estudante “*aluna*”, ou “-o” para formar a versão masculina “*aluno*”. O problema surge quando reparamos que as línguas românicas sofrem do fenómeno gramatical do “masculino como norma”, o que faz com que o substantivo impróprio para se dirigir a um grupo multigénero seja

sempre a versão masculina, por defeito. Assim, num grupo de 100 alunos com 99 alunas e 1 aluno, o grupo seria tratado como “alunos”. Algumas estratégias para responder a este desejo de neutralidade de género é a preferência por termos que são neutros em termos de género por defeito, por exemplo, a palavra “*estudante*” também significa aluno e pode ser aplicada tanto a estudantes do sexo feminino como do sexo masculino. No entanto, o problema mantém-se porque a utilização de artigos também tem género, pelo que o grupo acima mencionado continuaria a ser chamado “os *estudantes*”. Outra estratégia comum que tem sido proposta é a substituição dos artigos e sufixos por versões neutras em termos de género, tais como -e, -u, -x e -@. No entanto, é aqui que nos deparamos com uma questão interseccional comum: o software de leitura de ecrã atual é muito incompatível com estes neologismos – resultando numa diminuição da acessibilidade para pessoas com deficiência visual –, ao mesmo tempo que aumenta a carga cognitiva necessária para interpretar frases, uma vez que estas são formadas por palavras não familiares – resultando numa menor acessibilidade para PcDI e, por exemplo, pessoas com TDAH.

Atualmente, ainda não foi proposta uma solução definitiva para esta questão, mas sugerimos vivamente a preferência por termos neutros em termos de género que já façam parte do léxico comum da população, bem como a reescrita de frases para evitar a utilização de palavras com género, se possível. Alguns sotaques da língua portuguesa e dialetos específicos também eliminam completamente o uso de artigos de género, como é o caso da cidade de Niterói, no Rio de Janeiro, Brasil.

## **Agradecimentos**

Este estudo foi financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto GameIN (2022.07939.PTDC) - disponível em <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. Os autores gostariam ainda de agradecer o apoio do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Este estudo também foi

parcialmente financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código Financeiro 001, e pela FAPERJ - Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Processo SEI E-26/201.579/2023..

## Referências

- Bakhtin, M. (2006). *Estética da criação verbal* (P. Bezerra, Trans.) São Paulo, Martins Fontes. (Opera originale pubblicata nel 1979).
- Baynton, D. C. (2013). Disability and the Justification of Inequality in American History. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 17–33). Routledge.
- Davis, L. J. (2013). Introduction: Normality, Power, and Culture. In L. J. Davis (Ed.), *The Disabilities Studies Reader* (4th ed., pp. 1–14). Routledge.
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- Engesser, S., Ridley, A. R., & Townsend, S. W. (2016). Meaningful call combinations and compositional processing in the southern pied babbler. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 113, Issue 21, pp. 5976–5981). *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1600970113>
- Foucault, M. (1988). *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason* (Richard Howard, Trans.). Vintage Books.
- Keith, H. E., & Keith, K. D. (2011). *Intellectual Disability: Ethics, Dehumanization, and a New Moral Community* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Kevles, D. J. (1985). *In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity*. University of California Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Lau, T. C. W. (2019). Crippling immunity: Disability and the immune self. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, & R. Robertson (Eds.), *Interdisciplinary Approaches to Disability: Looking Towards the Future* (Vol. 2, pp. 164–172). Routledge.
- Leroux, M., Schel, A.M., Wilke, C. et al. (2023). Call combinations and compositional processing in wild chimpanzees. *Nat Commun* 14, 2225. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37816-y>
- Léste, J., & Farbiarz, J. (2023). Current accessibility challenges and perspectives for people with visual impairments in tabletop games. *International Journal*

- of Games and Social Impact, 1(2), 76–97. <https://doi.org/10.24140/ijgsi.v1.n2.04>
- Miralles, C., García-Sabater, J. P., Andrés, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *International Journal of Production Economics*, 110(1–2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.023>
- Nieto, S. (2016). Foreword. In N. Mirra, A. Garcia, & E. Morrell, *Doing Youth Participatory Action Research: Transforming Inquiry with Researchers, Educators, and Students* (pp. IX–X). Routledge.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Shakespeare, T. (2013). The Social Model of Disability. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 214–221). Routledge.
- Sousa, C., Luz, F., Fonseca, M. M., Neves, P., Lopes, P., Mara-tou, V., Chaliampalias, R., Kameas, A., Abdullahi, Y., & Rye, S. (2022). An accessible and inclusive future for tabletop games and learning: Paradigms and approaches. *ICERI2022 Proceedings*.
- Stollznaw, K. (2020, August 11). Ableist Language and the Euphemism Treadmill. *Fifteen Eighty Four: Academic Perspectives from Cambridge University Press*. <https://www.cambridgeblog.org/2020/08/ableist-language-and-the-euphemism-treadmill/>
- Šveřepa, M. (2021, October 6). Information for all: European standards for making information easy to read and understand. *Inclusion Europe*. <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-standards-guidelines/>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, December 12, 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>





# COMUNICAÇÃO INCLUSIVA E ACESSÍVEL NO LOCAL DE TRABALHO

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, Itália ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

## Resumo

Este capítulo fornece uma visão geral dos princípios e estratégias fundamentais para alcançar uma comunicação acessível e inclusiva em ambientes profissionais. Conseqüentemente, salienta a importância da simplicidade, clareza e respeito para garantir que a troca de informações é acessível a todos os indivíduos, incluindo os que têm deficiência. Os principais temas abordados são o ajustamento dos estilos de comunicação para responder a diferentes necessidades, a utilização de vários métodos de comunicação e a importância do feedback e da adaptação para melhorar a compreensão. Conseqüentemente, o capítulo promove uma atitude proativa em relação à inclusão, com o objetivo de estabelecer um ambiente de trabalho em que cada pessoa é valorizada e capaz de dar contributos significativos.

**Palavras-Chave:** Comunicação Acessível; Práticas Inclusivas; Comunicação Multimodal; Diversidade Laboral; Adaptação e Feedback.

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

Este capítulo é particularmente relevante para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que destaca a importância da criação de estratégias de comunicação que acomodem diversas capacidades cognitivas e estilos de aprendizagem. Ao enfatizar a simplicidade, a clareza e a utilização de métodos de comunicação multimodais, fornece-se um plano para a elaboração de mensagens que sejam acessíveis a PcDI, assegurando que estas possam efetivamente compreender, participar e contribuir para ambientes profissionais. A ênfase na adaptação dos estilos de comunicação, na utilização de recursos visuais e nas tecnologias de apoio sublinha o compromisso com a inclusão, permitindo às PcDI estar no local de trabalho de forma mais confiante e autónoma.

### **Objetivos da Presente Subsecção de Formação**

- Dotar os participantes de competências para tornar a comunicação clara e compreensível para as PcDI, através de linguagem simples e recursos visuais.
- Promover um local de trabalho inclusivo, adaptando a comunicação para satisfazer as necessidades individuais e valorizando as contribuições das PcDI.
- Estabelecer mecanismos de feedback para aperfeiçoar continuamente as práticas de comunicação com base nos contributos das PcDI e dos membros da equipa.

Citar como: Cobello, S., & Milli, E. (2024). Comunicação Inclusiva e Acessível no Local de Trabalho. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 81-92). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.02>

### **Introdução à Comunicação Acessível**

No domínio profissional, a comunicação acessível vai além das metodologias tradicionais, exigindo uma abordagem diferenciada

adaptada a um público diversificado. Este módulo tem como objetivo transmitir uma compreensão abrangente dos princípios-chave, competências e conhecimentos que podem ser cruciais para melhorar as interações profissionais e contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo. A comunicação acessível engloba uma série de princípios concebidos para tornar a troca de informações compreensível e acessível ao maior número possível de pessoas, incluindo as com deficiência. Eis alguns princípios fundamentais:

- **Simplicidade e Clareza:** A utilização de uma linguagem simples e direta, sem gíria, termos técnicos ou estruturas de frases complexas, torna a mensagem clara e fácil de entender para todas as pessoas, incluindo PcDI ou aquelas para quem não é nativo da língua primária de comunicação.
- **Consistência:** Manter um estilo e formato coerentes nas comunicações verbais e escritas. A coerência ajuda as pessoas com dificuldades de aprendizagem ou cognitivas a compreender melhor e a seguir o conteúdo.
- **Comunicação Multimodal:** A utilização de vários modos de comunicação, como texto, voz, imagens e elementos táteis, garante que a informação é acessível a pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo deficiências visuais ou auditivas.
- **Respeito e Dignidade:** Ao comunicar com pessoas com deficiência, é fundamental comunicar sempre de uma forma que respeite a dignidade da audiência. Por exemplo, deve evitar-se o tratamento condescendente ou a utilização de linguagem infantilizada quando se comunica com adultos, independentemente da sua deficiência.
- **Utilização de Meios Visuais:** A incorporação de diagramas, símbolos ou imagens para apoiar o texto e a informação verbal pode ser particularmente útil para indivíduos que aprendem visualmente ou que têm dificuldade em processar informação textual ou falada.
- **Feedback e Adaptação:** É útil encorajar e incorporar o feedback para adaptar e melhorar continuamente os métodos de comunicação. Isto inclui estar recetivo às indicações da audiência sobre se compreenderam o material e fazer os ajustes

necessários.

- **Características de Acessibilidade:** No que diz respeito à comunicação digital, a empresa deve garantir que os websites, documentos e outros meios digitais são compatíveis com leitores de ecrã e outras tecnologias de apoio. Isto também inclui a utilização de texto alternativo para imagens, a disponibilização de legendas para vídeos e a garantia de navegabilidade para utilizadores que utilizam apenas o teclado.
- **Design Inclusivo:** Ao planear a comunicação, as necessidades das pessoas com deficiência devem ser tidas em conta desde o início. Esta abordagem proativa é mais eficaz do que fazer ajustamentos retroativos.

### **Estratégias de Comunicação Inclusiva**

As estratégias de comunicação inclusiva constituem a base de uma interação eficaz em locais de trabalho inclusivos. Estas estratégias englobam uma série de práticas concebidas para garantir que todos os indivíduos, independentemente da sua origem ou capacidades, possam participar num diálogo e colaboração significativos. No centro destas estratégias estão três componentes-chave: comunicação verbal, comunicação não verbal, escuta ativa e métodos de feedback. Juntos, estes componentes criam uma estrutura robusta para a comunicação inclusiva, garantindo que todos os indivíduos num local de trabalho diversificado se sentem valorizados, compreendidos e capacitados para contribuir.

**Comunicação Verbal:** Trata-se de elaborar mensagens claras, concisas e facilmente compreensíveis para um público diversificado, incluindo pessoas com diferentes capacidades cognitivas. Isto implica utilizar uma linguagem simples e evitar linguagem técnica ou coloquialismos que possam não ser familiares para algumas pessoas. O tom e o ritmo do discurso são igualmente importantes, uma vez que podem ter um impacto significativo na capacidade do ouvinte para processar e compreender a informação. Adaptar a mensagem às necessidades da audiência, assegurando ao mesmo tempo o respeito e a consideração, é fundamental para promover uma atmosfera

inclusiva e de colaboração.

**Comunicação Não-verbal:** Engloba a linguagem corporal, as expressões faciais e os gestos, que podem ter um impacto significativo na forma como as mensagens são recebidas e interpretadas. Num ambiente inclusivo, é fundamental estar atento às pistas não verbais. Isto implica manter uma linguagem corporal aberta e acessível, utilizar gestos que reforcem a mensagem proferida e estar consciente das diferenças culturais na interpretação da linguagem corporal. As expressões faciais, em particular, desempenham um papel fundamental na transmissão de empatia, compreensão e envolvimento. Uma boa utilização da comunicação não verbal aumenta a eficácia das interações, ajudando a colmatar lacunas e a construir relações mais fortes e inclusivas. Além disso, é crucial compreender as preocupações ou questões não expressas, reconhecendo e respondendo a sinais não verbais.

**Escuta Ativa e Métodos de Feedback:** Estes factores são vitais para promover a inclusão e a compreensão na comunicação. A escuta ativa implica concentrar-se totalmente no orador, compreender a sua mensagem e responder de forma ponderada. Trata-se de ouvir para além das palavras, compreender as nuances e as emoções transmitidas e reconhecê-las através de afirmações verbais ou de uma linguagem corporal adequada. Está ligado às competências necessárias para se concentrar totalmente, compreender, responder e recordar o que está a ser comunicado. Dar feedback, por outro lado, é oferecer respostas construtivas que incentivem o diálogo e a compreensão. Envolve a expressão de pensamentos de forma clara e respeitosa, assegurando que o orador se sente ouvido e valorizado. Estes métodos são essenciais para criar um canal de comunicação bidirecional que promova o respeito mútuo, a clareza e a colaboração eficaz.

### **Adaptação dos Estilos de Comunicação**

Num local de trabalho diversificado, a comunicação eficaz não é estanque; requer uma abordagem multifacetada que considere as necessidades e preferências de comunicação de cada membro

da equipa. Os trabalhadores com DI podem ter dificuldades em processar linguagem complexa, compreender conceitos abstratos ou interpretar sinais não verbais. Adaptar os estilos de comunicação para satisfazer essas necessidades não é apenas uma questão de conformidade ou conveniência; é um aspeto fundamental da criação de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde cada indivíduo tem a oportunidade de contribuir de forma significativa e de se sentir valorizado.

Um dos primeiros passos consiste em utilizar uma linguagem e uma estrutura simplificadas, dividindo ideias complexas em segmentos mais simples e compreensíveis, utilizando uma linguagem direta e evitando expressões idiomáticas. Esta abordagem ajuda a tornar a informação mais acessível, assegurando que os trabalhadores com deficiência intelectual (DI) a possam compreender e envolver-se nela de forma eficaz. A utilização de recursos visuais, como pictogramas, gráficos e infografias, pode ser incrivelmente poderosa na transmissão de informações de uma forma mais tangível e compreensível. A linguagem simbólica, que utiliza símbolos ou imagens para representar ideias ou conceitos, também pode ser uma ferramenta valiosa para colmatar as lacunas de comunicação, especialmente para aqueles que podem ter dificuldades com as formas tradicionais de comunicação textual ou verbal.

Outro aspeto crucial que facilita a comunicação inclusiva são as tecnologias de apoio. Na atual era digital, várias tecnologias podem melhorar a comunicação das pessoas com deficiência (PcD). Estas incluem software de conversação texto-voz, quadros de comunicação e outras ferramentas especializadas que podem facilitar uma comunicação mais eficaz e independente.

Através da personalização das estratégias de comunicação, é possível criar um ambiente em que cada indivíduo, independentemente das suas capacidades intelectuais, possa compreender, contribuir e prosperar no local de trabalho. Esta abordagem não só beneficia os indivíduos com deficiência, como também melhora a eficiência geral da comunicação e a inclusão de toda a equipa.

Os principais aspectos são:

- **Compreender as Necessidades Individuais:** O primeiro passo na personalização é compreender as necessidades de comunicação específicas de cada trabalhador. Isto pode envolver o reconhecimento de preferências no tipo de linguagem utilizada, no ritmo da conversa ou no formato em que a informação é fornecida. Para alguns, os recursos visuais podem ser mais eficazes, enquanto outros podem beneficiar de explicações verbais ou demonstrações práticas.
- **Personalização das Ferramentas de Comunicação:** Dependendo das necessidades individuais, podem ser utilizados diferentes instrumentos de comunicação. Por exemplo, alguns indivíduos podem considerar mais úteis as ajudas de comunicação eletrónicas, enquanto outros podem preferir ferramentas físicas como os quadros de comunicação. A escolha dos instrumentos deve basear-se no que melhor apoia a compreensão e a expressão do indivíduo.
- **Utilização Adaptativa da Língua:** Adaptar a complexidade da linguagem e o tipo de vocabulário utilizado é outro aspeto crucial. Para algumas pessoas, a simplificação da linguagem e a utilização de frases mais curtas e concretas podem ajudar na compreensão. Para outros, repetir pontos-chave ou parafrasear pode ser útil.
- **Incorporar Feedback:** A personalização também envolve um processo contínuo de feedback e ajustamento. É essencial efetuar reuniões informais regulares com o indivíduo para avaliar a eficácia da abordagem de comunicação e fazer os ajustes necessários com base no seu feedback. Isto assegura que as estratégias permanecem relevantes e eficazes ao longo do tempo.
- **Formação e Educação:** Para que a personalização seja eficaz, é importante que todos os membros da equipa, especialmente os que desempenham funções de supervisão, recebam formação para compreender e implementar estratégias de comunicação personalizadas. Esta formação deve abranger não só os aspetos práticos, mas também a abordagem empática e respeitosa da personalização.

- **Construir Confiança e Conforto:** Uma personalização eficaz pode ajudar a criar um sentimento de confiança e conforto. Quando os trabalhadores sentem que as suas necessidades individuais de comunicação são compreendidas e respeitadas, isso promove um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário.

## **Superare le Barriere Comunicative**

As barreiras de comunicação no local de trabalho podem manifestar-se de múltiplas formas e podem prejudicar significativamente a integração e a produtividade dos trabalhadores com DI. Estas barreiras podem ser classificadas em termos gerais em barreiras físicas, linguísticas e psicológicas. Cada tipo apresenta desafios únicos e exige estratégias específicas para os ultrapassar. Ultrapassar estas barreiras não é apenas da responsabilidade do indivíduo com deficiência; é um esforço coletivo que envolve a adaptação dos estilos de comunicação, a promoção de um ambiente inclusivo e a procura contínua de feedback para melhorar.

**Barreiras Físicas:** Estes incluem fatores ambientais que impedem a comunicação, como o ruído, a má iluminação e a distância física. No contexto da DI, pode também referir-se à falta de acessibilidade aos instrumentos ou plataformas de comunicação. Ultrapassar as barreiras físicas implica criar um ambiente que facilite uma comunicação clara e a compreensão.

**Barreiras Linguísticas:** As barreiras linguísticas surgem quando existe um desfasamento entre o estilo de comunicação do emissor e a compreensão do recetor. Isto é particularmente relevante quando se lida com informação complexa ou linguagem técnica que pode ser difícil de compreender para alguns trabalhadores. As estratégias para ultrapassar estas barreiras podem ser utilizadas com uma linguagem mais simples, recursos visuais e repetição para garantir a clareza e a compreensão.

**Barreiras Psicológicas:** Estas barreiras resultam de atitudes, emoções ou perceções pessoais que afetam a comunicação. Por exemplo, noções preconcebidas ou desconforto sobre a DI podem impedir uma comunicação aberta e eficaz. Para ultrapassar as

barreiras psicológicas é necessário promover um ambiente de empatia, abertura e respeito. Isto inclui formação sobre a sensibilização para a deficiência e a criação de oportunidades para os membros da equipa criarem relações e compreensão.

### **Comunicação Inclusiva no Recrutamento**

O recrutamento é um ponto crítico de entrada na força de trabalho, e a forma como é efetuado pode ter um impacto significativo na diversidade e inclusão do local de trabalho. Para as PcDI, as práticas tradicionais de recrutamento podem muitas vezes apresentar barreiras não intencionais, dificultando a sua oportunidade de demonstrar plenamente as suas capacidades e potencialidades. Cada fase do processo de recrutamento pode ser abordada com a inclusão no seu cerne, melhorando assim a acessibilidade e a justiça do processo de contratação e criando um ambiente mais equitativo e acolhedor.

**Anúncios de Emprego:** Os anúncios de emprego podem ser elaborados de forma a serem mais inclusivos, utilizando uma linguagem clara e direta e evitando requisitos desnecessariamente complexos que possam desencorajar ou excluir candidatos com DI. Abrange também a importância de declarar explicitamente o empenho da organização na inclusão e na diversidade.

**Processo de Candidatura:** A acessibilidade do processo de candidatura é outro aspeto fundamental. Os formulários e procedimentos de candidatura podem ser concebidos para serem de fácil utilização e acessíveis, tendo em conta as várias necessidades e capacidades. Isto pode implicar a disponibilização de formatos alternativos, instruções claras e a opção de assistência, se necessário.

**Técnicas de Entrevista:** A fase da entrevista é fundamental no processo de recrutamento. A adaptação da entrevista pode ajudar os candidatos com DI a exprimirem o seu verdadeiro potencial. Isto inclui a preparação de perguntas claras e diretas, a consideração de formatos de entrevista alternativos e a abertura a ajustamentos, tais como tempos de resposta mais longos ou a presença de uma pessoa de apoio.

**Métodos de Avaliação:** Muitas vezes, os métodos de avaliação

tradicionais não refletem com exatidão as capacidades dos candidatos com DI. Existem técnicas de avaliação alternativas que podem fornecer uma medida mais exata da aptidão de um candidato para a função, tais como tarefas práticas, testes de trabalho ou técnicas de entrevista ajustadas.

**Introdução e Integração:** É crucial garantir que os novos contratados com DI se sintam bem-vindos e apoiados desde o início. Isto envolve uma comunicação clara sobre as funções, expectativas e sistemas de apoio, bem como uma comunicação contínua para facilitar uma transição harmoniosa para o local de trabalho.

### **Promover uma Cultura Inclusiva no Local de Trabalho**

Uma cultura inclusiva no local de trabalho caracteriza-se por um ambiente em que as diferenças são respeitadas, em que cada pessoa se sente valorizada pelos seus contributos únicos e em que a inclusividade está presente no próprio tecido das operações diárias, interações e ethos da organização. Para o conseguir, é necessário adotar uma abordagem multifacetada, que abranja vários aspectos da cultura organizacional, uma vez que vai além da conformidade e das políticas. Os elementos-chave são:

- **Importância da Liderança na Promoção da inclusão:** A liderança tem um papel crucial na definição do tom para uma cultura inclusiva. Os líderes devem não só defender as políticas de diversidade e inclusão, mas também incorporar esses valores nas suas ações e decisões. Isto inclui a promoção ativa da inclusão na dinâmica da equipa, nos processos de tomada de decisão e no reconhecimento e celebração das contribuições de todos os empregados, incluindo os os empregados com DI.
- **Linguagem e Comportamento Inclusivo:** A utilização de uma linguagem inclusiva e a demonstração de comportamentos inclusivos são componentes essenciais de um local de trabalho. Isto vai para além de evitar linguagem discriminatória ou ofensiva; trata-se de usar uma linguagem que eleva e inclui todos os indivíduos. Do mesmo modo, o comportamento inclusivo envolve ações que fazem com que todos se sintam bem-vindos e incluídos,

tais como práticas de reunião acessíveis, distribuição equitativa de oportunidades e o reconhecimento justo de sucessos.

- **Programas de Apoio e Mentoria entre Pares:** A criação de sistemas de suporte de colegas e de programas de orientação pode melhorar significativamente a inclusão. Estas iniciativas proporcionam aos empregados, especialmente aos que têm DI, o apoio, a orientação e a defesa de que necessitam para navegarem com sucesso no local de trabalho. Fomentam um sentimento de pertença e proporcionam um canal adicional para abordar preocupações e promover o crescimento profissional.
- **Acessibilidade e Adaptações:** Garantir que o local de trabalho seja física e digitalmente acessível a todos os funcionários é uma base fundamental para a inclusão. Isto inclui não só a conformidade com os requisitos legais, mas também a procura proativa de formas de tornar o local de trabalho mais acessível, tais como acordos de trabalho flexíveis, ferramentas de comunicação acessíveis e ajustes ao ambiente.
- **Programas de Formação e Sensibilização:** A educação contínua e as atividades de sensibilização são fundamentais para manter uma cultura inclusiva. Isto envolve sessões de formação regulares sobre diversidade, inclusão e sensibilidade, que ajudam a quebrar estereótipos e equívocos e a promover uma compreensão e apreciação mais profundas dos desafios enfrentados pelas PcDI. Podem também dotar os funcionários de conhecimentos e competências para interagirem de forma respeitosa e empática com todos os colegas.
- **Avaliação e Adaptação das Práticas:** Finalmente, é importante avaliar regularmente as práticas e políticas de inclusão no local de trabalho. Isto implica procurar feedback dos empregados, incluindo os que têm DI, e estar aberto a fazer as adaptações necessárias para garantir que o local de trabalho continua a ser acolhedor e a dar apoio a todos.

## **Agradecimentos**

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





# 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 as 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,

tal como os seus pares sem deficiência.

Os princípios-chave do emprego integrado incluem:

- **Inclusão:** O emprego integrado promove a inclusão de PcD na força de trabalho, fomentando um ambiente de trabalho diversificado e assistido onde todos têm a oportunidade de contribuir e ter sucesso.
- **Igualdade:** O emprego integrado dá ênfase à igualdade de oportunidades, garantindo que as PcD têm acesso às mesmas oportunidades de emprego, direitos e benefícios que os seus colegas neurotípicos.
- **Apoio Individualizado:** O emprego integrado reconhece que as PcD podem necessitar de diferentes tipos e níveis de apoio para terem sucesso no local de trabalho. Os serviços de apoio, tais como job coaching, adaptações e formação de competências, são prestados com base nas necessidades específicas de cada indivíduo.
- **Integração na Comunidade:** O emprego integrado facilita a integração de PcD na comunidade em geral, promovendo ligações sociais, relações e participação na vida da comunidade para além do local de trabalho.

O emprego integrado é, frequentemente, visto como uma alternativa preferencial aos locais de trabalho protegidos ou aos locais de trabalho segregados, uma vez que promove uma maior autonomia, independência e auto-determinação das PcD. O emprego integrado tem também uma variedade de potencialidades e diferentes métodos de apoio.

Neste sentido, é também designado por emprego baseado na comunidade, emprego competitivo, emprego aberto, emprego personalizado, emprego inclusivo ou emprego apoiado. Este tipo de emprego caracteriza-se por um contexto comunitário em que as pessoas trabalham com colegas de trabalho, independentemente da sua deficiência. Os salários são comparáveis entre pares com e sem deficiência e o modelo de suporte segue uma abordagem de apoio ao local de trabalho (Janero et al., 2002).

### ***Emprego Personalizado***

O emprego personalizado refere-se a um emprego competitivo e integrado, para pessoas com deficiência significativa, que se baseia numa identificação individualizada dos seus pontos fortes, necessidades e interesses, e que foi concebido para satisfazer as capacidades específicas da pessoa com deficiência significativa e as necessidades comerciais do empregador (Inge et al., 2022).

O emprego personalizado é uma relação entre um empregador e um trabalhador que é negociada para satisfazer as necessidades de ambas as partes. Baseia-se numa troca de contribuições específicas do trabalhador por uma remuneração do empregador igual ou superior ao salário mínimo. O emprego personalizado é uma estratégia de emprego universal e é especialmente útil para quem procura emprego com complexidades de vida significativas e barreiras ao emprego, tais como deficiências graves (Inge et al., 2022).

O emprego personalizado representa uma mudança de paradigma na forma como os serviços de emprego são prestados a PcD. Em vez de tentar encaixar os indivíduos nos empregos existentes, o emprego personalizado centra-se na criação de funções profissionais especificamente adaptadas aos pontos fortes, capacidades e preferências de cada indivíduo. Isto pode implicar a realização de avaliações exaustivas para identificar as competências, os interesses e as necessidades de apoio de cada indivíduo, bem como a exploração de soluções criativas para a criação de empregos e adaptações no local de trabalho.

Um dos princípios fundamentais do emprego personalizado é a ênfase na colaboração entre o indivíduo, os profissionais de reabilitação profissional e os potenciais empregadores. Esta abordagem colaborativa permite uma compreensão aprofundada das capacidades do indivíduo e a identificação de potenciais oportunidades de emprego que se alinham com os seus pontos fortes e interesses. Os empregadores são encorajados a pensar criativamente sobre a forma como podem personalizar as funções de trabalho para acomodar as capacidades únicas das PcD, satisfazendo simultaneamente as necessidades da sua empresa.

Atualmente, o emprego personalizado é reconhecido como uma

prática promissora para promover resultados significativos em termos de emprego e integração na comunidade para PcD. Está cada vez mais integrado em programas de reabilitação profissional e serviços de emprego apoiado em vários contextos, incluindo agências públicas, organizações sem fins lucrativos e iniciativas do setor privado. A abordagem centrada na pessoa do emprego personalizado sublinha a importância de reconhecer os talentos e contributos únicos das PcD no mercado de trabalho.

## **Boas Práticas para o Emprego Inclusivo**

### *Acessibilidade e Adaptações*

Os empregadores desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo onde as PcDI possam prosperar. Dar prioridade à acessibilidade e proporcionar adaptações razoáveis são passos essenciais para garantir que todos os trabalhadores, independentemente das suas capacidades, possam participar plenamente e contribuir para a força de trabalho. Vamos analisar alguns exemplos reais de medidas de acessibilidade e adaptações que podem ajudar as PcDI no local de trabalho:

#### **1. Modificações do Espaço Físico**

- Instalação de rampas para cadeiras de rodas, corrimões e elevadores para garantir o acesso a todas as áreas do local de trabalho.
- Ajustar a altura das secretárias, a largura das portas e a disposição dos postos de trabalho para acomodar pessoas que utilizam auxiliares de mobilidade ou têm limitações físicas.
- Criar zonas tranquilas ou espaços específicos onde os empregados possam fazer pausas e gerir as sensibilidades sensoriais.

#### **2. Tecnologias de Apoio**

- Disponibilizar leitores de ecrã, software de conversação de voz em texto e ferramentas de ampliação para que as pessoas com deficiências visuais possam aceder a informações e documentos digitais.
- Disponibilizar teclados ergonómicos, ratos especializados e

software informático adaptável para ajudar os empregados com dificuldades motoras a navegar na tecnologia e a concluir tarefas.

- Utilizar dispositivos de comunicação, calendários com imagens e ajudas visuais para ajudar as pessoas com dificuldades de comunicação a expressarem-se e a compreenderem as instruções.

### **3. Modalidades de Trabalho Flexíveis**

- Permitir opções de horários flexíveis, como o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial ou horários modificados, para acomodar indivíduos com diferentes níveis de energia e necessidades de transporte.
- Implementar acordos de partilha de trabalho ou rotação de tarefas para proporcionar oportunidades de desenvolvimento de competências e acomodar diversas capacidades e preferências.
- Oferecer opções de trabalho à distância e plataformas de reuniões virtuais para facilitar a participação e a colaboração dos funcionários que possam ter dificuldades de deslocação ou de interação social.

### **4. Formação e Apoio**

- Fornecer formação de sensibilização para a deficiência e recursos para supervisores, colegas de trabalho e pessoal de apoio para promover a compreensão, a empatia e uma comunicação eficaz.
- Designar mentores ou redes de apoio de pares para oferecer orientação, encorajamento e assistência a indivíduos com DI, à medida que estes se inserem nas tarefas do local de trabalho e na dinâmica social.
- Estabelecer parcerias com agências de reabilitação profissional, organizações de advocacia para PcD e recursos comunitários para aceder a serviços especializados, orientação profissional e apoio contínuo tanto para empregados como para empregadores.

## **Formação e Educação**

Proporcionar formação e educação tanto aos empregadores como aos colegas de trabalho é essencial para promover um ambiente inclusivo. Isto pode envolver formação de sensibilização, estratégias de comunicação e promoção de uma cultura de respeito e compreensão. A criação de um ambiente de trabalho inclusivo exige um compromisso de formação e educação contínuas, tanto para os empregadores como para os colegas de trabalho. Ao investir na formação de sensibilização para a deficiência, em estratégias de comunicação e na promoção de uma cultura de respeito e compreensão, as organizações podem fomentar um ambiente em que todos os indivíduos, independentemente das suas capacidades, se sintam valorizados e apoiados. Vamos explorar alguns exemplos reais de como a formação e a educação podem melhorar a acessibilidade e as adaptações no local de trabalho.

### **1. Formação de Sensibilização para a Deficiência**

- Proporcionar sessões de formação abrangentes de sensibilização para todos os empregados, a fim de aumentar a compreensão e a empatia para com as PcD.
- Oferecer workshops e seminários facilitados por especialistas ou pessoas com experiências vividas para abordar equívocos, estereótipos e barreiras comuns enfrentados por PcD.
- Incorporar atividades interativas, estudos de casos e exemplos da vida real para ilustrar a diversidade de deficiências e a importância da inclusão laboral.

### **2. Estratégias de Comunicação**

- Implementar programas de formação centrados em técnicas e estratégias de comunicação eficazes na interação com PcD.
- Ensinar os trabalhadores a utilizar uma linguagem que privilegie a pessoa e uma terminologia respeitosa quando se referem a pessoas com deficiência, salientando a importância de tratar toda a gente com dignidade e respeito.
- Fornecer orientações sobre como participar em conversas significativas, fazer perguntas adequadas e oferecer apoio sem fazer suposições ou julgamentos com base na deficiência.

### **3. Promover Uma Cultura de Respeito e Compreensão**

- Incentivar o diálogo aberto e fóruns de discussão onde os funcionários possam partilhar as suas experiências, preocupações e perspetivas relacionadas com a inclusão da deficiência no local de trabalho.
- Reconhecer e celebrar a diversidade através de eventos inclusivos, campanhas de consciencialização e programas de reconhecimento de funcionários que realcem as contribuições e realizações de PcD.
- Criar oportunidades de colaboração, trabalho de equipa e orientação entre funcionários de diversas origens para promover o respeito mútuo, a compreensão e a apreciação dos talentos e perspetivas de cada um.

#### *Parcerias e Colaboração*

A colaboração entre empregadores, organismos governamentais, organizações sem fins lucrativos e partes interessadas da comunidade é essencial para criar vias de emprego para PcDI. Ao trabalharem em conjunto, as partes interessadas podem identificar barreiras, partilhar recursos e desenvolver soluções inovadoras para promover práticas de emprego inclusivas.

O estabelecimento de parcerias efetivas e a promoção da colaboração entre empregadores, entidades governamentais, organizações sem fins lucrativos e partes interessadas da comunidade são fundamentais para a criação de vias significativas de emprego para as PcDI. Ao tirar partido da experiência coletiva, dos recursos e das redes, as partes interessadas podem identificar barreiras, partilhar boas práticas e desenvolver soluções inovadoras para promover práticas de emprego inclusivas e facilitar a participação na força de trabalho. Vamos analisar exemplos reais de parcerias e iniciativas de colaboração:

#### **1. Programas de Envolvimento de Empregadores**

- Colaboração com empresas e indústrias locais para criar programas de estágio, aprendizagem e oportunidades de acompanhamento de trabalho para PcDI
- Desenvolver kits de ferramentas e recursos para empregadores que forneçam orientação sobre recrutamento, contratação e

retenção de PcD, incluindo informações sobre acomodações razoáveis e práticas de inclusão laboral.

- Facilitar fóruns de empregadores e mesas redondas onde as empresas possam trocar ideias, partilhar histórias de sucesso e enfrentar desafios comuns relacionados com o emprego de PcD.

## **2. Parcerias com Agências Governamentais**

- Estabelecer parcerias com agências de reabilitação vocacional, departamentos estatais de trabalho e conselhos de desenvolvimento da força de trabalho para coordenar serviços, financiamento e apoio a PcDI que procuram emprego.
- Alinhamento de políticas e iniciativas para promover práticas de contratação inclusivas, eliminar barreiras sistémicas e incentivar os empregadores a contratar e reter PcD através de incentivos fiscais, subsídios e programas de formação da força de trabalho.
- Colaboração com grupos de defesa de PcD e organizações jurídicas para garantir o cumprimento da legislação relativa aos seus direitos.

## **3. Colaboração Entre Organizações Sem Fins Lucrativos e Comunitárias**

- Estabelecimento de parcerias com organizações sem fins lucrativos específicas para PcD tais como grupos de advocacia/ativismo, centros de vida autónoma e prestadores de serviços a PcD, para oferecer formação de preparação para o emprego, programas de desenvolvimento de competências e serviços de job coaching.
- Criação de grupos de empregabilidade de base comunitária, redes de apoio entre pares e programas de orientação que liguem as PcD a oportunidades de emprego significativas, redes sociais e recursos diversos.
- Envolvimento de organizações religiosas, grupos cívicos e fundações filantrópicas em campanhas de sensibilização, esforços de angariação de fundos e iniciativas de voluntariado destinadas a promover a inclusão da deficiência e a respetiva capacitação económica.

## **Benefícios Económicos e Sociais**

Para além do imperativo moral da inclusão, a decisão de empregar PcDI traz consigo uma multiplicidade de benefícios económicos e sociais tangíveis. Estes benefícios não só enriquecem o ambiente de trabalho, como também contribuem para o sucesso global e a sustentabilidade das empresas. Vamos explorar em detalhe as vantagens económicas e sociais da inclusão de pessoas com deficiência na força de trabalho, complementadas com exemplos da vida real:

### **1. Aumento da Satisfação e da Produtividade dos Colaboradores**

- Os locais de trabalho inclusivos que dão prioridade à diversidade e à inclusão da deficiência registam frequentemente níveis mais elevados de satisfação, empenho e lealdade dos colaboradores.
- Estudos demonstraram que os colaboradores que trabalham em ambientes onde a diversidade é valorizada e respeitada são mais motivados, empenhados e produtivos.
- Por exemplo, um estudo realizado pelo Institute for Corporate Productivity concluiu que as empresas com uma força de trabalho diversificada registaram uma faturação 2 a 3 vezes superior por colaborador, em comparação com as empresas com menos diversidade.

### **2. Aumento da Inovação e da Resolução de Problemas**

- Abraçar a diversidade, incluindo as PcDI, promove uma cultura de criatividade, inovação e resolução de problemas nas organizações.
- Equipas diversificadas reúnem uma variedade de perspetivas, experiências e ideias, conduzindo a soluções e abordagens mais inovadoras para os desafios empresariais.
- As empresas que procuram ativamente grupos de talentos diversificados estão mais bem posicionadas para desenvolver produtos, serviços e estratégias que se reflitam numa vasta gama de consumidores e mercados.
- Por exemplo, o Programa de Contratação de Pessoas Autistas da Microsoft recruta ativamente indivíduos no espectro do autismo para funções de engenharia de software, análise de dados e cibersegurança, reconhecendo os talentos e contributos únicos que trazem para a organização.

### **3. Melhoria das Relações com os Clientes e Adaptabilidade ao Mercado**

- As empresas que adotam a diversidade e a incluem PcD estão melhor equipadas para compreender e satisfazer as necessidades de uma base de clientes diversificada.
- Empregar PcDI pode melhorar as relações com os clientes, promover a lealdade à marca e impulsionar o crescimento do negócio, explorando mercados e segmentos demográficos anteriormente mal servidos.
- As empresas que demonstram um compromisso com a diversidade e a inclusão beneficiam frequentemente de uma reputação mais forte, de uma maior notoriedade da marca e de uma vantagem competitiva na atração e retenção de clientes e de talentos de topo.
- Por exemplo, a iniciativa “Diverse by Design” da Starbucks tem por objetivo criar lojas e locais de trabalho inclusivos onde os clientes e os empregados de todas as origens se sintam bem-vindos e valorizados.

### **Agradecimentos**

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

### **Referências**

- Inge, K. J., Sima, A. P., Riesen, T., Wehman, P., & Brooks-Lane, N. (2023). The Essential Elements of Customized Employment: Results From a National Survey of Employment Providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 66(3), 170-185. <https://doi.org/10.1177/00343552221088256>
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., & Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1), 5–21.
- National Disability Rights Network. (2012). *Segregated and Exploited: the Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work*. NDRN.
- Nelson, N. (1972). Workshops for the Handicapped in the United States: An Historical and Developmental Perspective. *Physical Therapy*, 52(5). <https://doi.org/10.1093/ptj/52.5.601b>



# RECRUTAMENTO E COACHING LABORAL PARA E COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turquia  
Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turquia

## **Resumo**

Este capítulo explora a multidimensionalidade da integração de Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI) na força de trabalho, destacando os papéis críticos dos job coaches e a importância das avaliações contextuais na colocação profissional. Assim, discute três modelos principais de emprego para PcDI: workshops protegidos, emprego assistido e emprego competitivo, cada um com o seu conjunto distinto de intervenientes, desde empregadores a famílias. Ao descrever em pormenor as responsabilidades dos job coaches, incluindo a avaliação dos interesses e capacidades dos indivíduos com DI, a sua correspondência com empregos adequados e a prestação de apoio e formação contínuos, o capítulo sublinha a abordagem abrangente necessária para uma integração profissional bem sucedida. Além disso, enfatiza a necessidade dos job coaches se envolverem em atividades que vão para além das competências profissionais, tais como facilitar as interações sociais e aconselhar sobre o planeamento de carreiras futuras.

**Palavras-Chave:** Deficiência Intelectual; Job Coaching; Emprego Assistido; Inclusão Laboral.

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

O capítulo é altamente relevante para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que elucida sobre diversas facetas críticas da integração das PcDI no mercado de trabalho, enfatizando o papel fundamental da job coaching e das práticas de apoio ao emprego. Ao discutir vários modelos de emprego e ao delinear as responsabilidades dos job coaches, o capítulo fornece um quadro abrangente para compreender como apoiar efetivamente as PcDI na sua busca de um emprego significativo e sustentável.

### Objetivos da presente Subsecção de Formação

- Desenvolver competências específicas para o trabalho, capacidades de interação social e métodos de trabalho nas PcDI, para melhorar a sua empregabilidade.
- Facilitar a formação no local de trabalho para as PcDI, ajudando-as a adaptarem-se ao seu ambiente e cultura, garantindo que podem desempenhar as suas tarefas de forma eficaz.
- Apoiar o emprego sustentável e a progressão na carreira das PcDI através da avaliação contínua, do alinhamento da formação e da resolução dos desafios no local de trabalho.

Citar como: Cura, G., & Kızılkum, Ş. (2024). Recrutamento e Coaching Laboral para e com 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. 111-117). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.04>

### Introdução

A vida profissional é um processo multidimensional que inclui tanto a empregabilidade como a atividade profissional (Cavkaytar & Artar, 2019). Existem várias características e diferentes responsabilidades que as partes interessadas no processo devem ter para que uma PcDI possa integrar um emprego e trabalhar nele de forma sustentável. Se

existirem alternativas de vida profissional baseadas na comunidade no processo de colocação profissional das PcDI, a determinação das características dos empregadores e dos colegas nas avaliações contextuais e a consideração das mesmas nos processos de tomada de decisão contribuirão para o mesmo. Por outro lado, o cumprimento de certas responsabilidades por parte do pessoal envolvido no processo de colocação profissional (por exemplo, job coaches) ou dos pais, que podem ser qualificados como partes interessadas, é importante para apoiar o indivíduo com Deficiência Intelectual (DI). No que diz respeito à vida profissional das PcDI, podem ser mencionadas diferentes alternativas de emprego. O emprego de PcDI é geralmente efetuado de acordo com três modelos diferentes. Estes modelos são o modelo de workshop protegido, o emprego assistido e o emprego competitivo. Enquanto nos workshops protegidos há geralmente apenas PcDI, no emprego competitivo estas trabalham frequentemente com pessoas neurotípicas. Por conseguinte, de acordo com o modelo adotado na colocação profissional do indivíduo, as partes interessadas na vida profissional podem ser diferentes, como se pode ver na Tabela 1.

Tabela 1. Potenciais intervenientes na vida profissional das pessoas com DI

<b>Modelo de Empregabilidade</b>	<b>Potenciais Intervenientes</b>
<b>Workshops protegidos</b>	Empregador ou gestor responsável, chefe de oficina, outros trabalhadores com deficiência, clientes (se no setor dos serviços, pais, famílias).
<b>Emprego Assistido</b>	Empregador ou diretor de recursos humanos, job coach, tipicamente, desenvolvendo empregados, clientes, pais e famílias.
<b>Emprego Competitivo</b>	Empregadores ou gestores de recursos humanos, que normalmente desenvolvem empregados, clientes, pais e famílias.

## Job Coaching

É um fator importante na participação dos indivíduos com DI na vida profissional. Os job coaches desempenham um papel importante no modelo de emprego assistido, que pode ser descrito como uma forma de aplicação. Os job coaches são responsáveis por assegurar um emprego assistido, fornecendo ao indivíduo com DI o apoio necessário nas fases de pré-colocação, emprego e processo de trabalho. Para

além disso, podem desempenhar um papel importante no apoio às estruturas do local de trabalho onde o indivíduo é colocado.

O job coach deve efetuar uma série de estudos de avaliação antes da colocação, a fim de garantir o emprego sustentável das PcDI (Camuso & Baker, 2008). Neste contexto, podem ser utilizadas várias listas de verificação para determinar o grau de preparação da PcDI para o emprego. Nestas listas de verificação, é importante determinar o nível de funcionamento da PcDI nas áreas de competências de empregabilidade. Para além de determinar o nível de competência da pessoa, o job coach deve recolher dados sobre os passatempos, interesses e aspirações da pessoa através de entrevistas, observações e revisões de portefólio, a fim de determinar o emprego mais adequado para a pessoa. Neste processo, o job coach deve decidir qual o local de trabalho mais adequado para o indivíduo, determinando as potenciais alternativas de trabalho no ambiente em que a pessoa vive.

Neste processo, que pode ser caracterizado como uma análise do posto de trabalho, o job coach deve identificar as potenciais condições e cultura do local de trabalho (Hagner et al., 2015). Antes da colocação no emprego, o job coach reúne informações sobre o indivíduo e os locais de trabalho circundantes, e decide sobre o local de trabalho mais adequado para o indivíduo (Nord et al., 2016).

O emprego assistido, que é um método de prática utilizado em todo o mundo, é uma prática importante. Este tipo de emprego destina-se a indivíduos com necessidades específicas para se tornarem um trabalhador remunerado e permanente no mercado de trabalho, sendo apoiados nessa direção. Neste modelo de emprego, são apoiadas não só as Pessoas com Deficiência (PcD), mas também os empregadores. No processo de emprego assistido, os indivíduos são apoiados por especialistas de emprego, especialistas profissionais e job coaches antes, durante e depois do trabalho (Karaaslan, 2010).

Durante a fase de colocação profissional, o job coach observa as atividades diárias da função durante um determinado período de tempo e reúne-se com o empregador, de forma a poder, posteriormente, esclarecer a descrição das funções do trabalho à PcDI. O job coach avalia o indivíduo no âmbito das competências exigidas por este trabalho e planeia sessões de formação para o indivíduo, caso seja

necessário. É muito importante que estas ações de formação tenham lugar no local de trabalho, isto é, num ambiente real. O job coach efetua a colocação do indivíduo no trabalho após a respetiva formação. Neste processo, o job coach presta apoio ao indivíduo e a outros elementos no local de trabalho (por exemplo, colegas de trabalho, empregador) e avalia o desempenho profissional do indivíduo. Se o job coach não observar quaisquer problemas no desempenho profissional do indivíduo, o apoio que oferece diminui gradualmente. Nesta fase, é importante notar que o job coach não deve deixar o indivíduo sem apoio, mas deve assegurar que o apoio que ofereceu até ao momento é naturalmente substituído e oferecido por outros elementos no local de trabalho. Desta forma, as necessidades de apoio da PcDI serão satisfeitas e serão evitados possíveis decréscimos no desempenho profissional.



Figura 1. Funções do Job Coach

A atividade do job coach no processo não termina após a colocação profissional. Este deve, periodicamente, fazer observações no local de trabalho onde a PcDI trabalha, reunir-se com os intervenientes e revelar dados sobre a forma como o processo está a decorrer. Esta fase, que pode ser descrita como um processo de monitorização, é muito importante para garantir um emprego sustentável (Meaker, 2016).

Assim, as responsabilidades dos job coaches são:

1. Avaliar os interesses e as necessidades dos indivíduos com DI relativamente à vida profissional.

2. Avaliar possíveis oportunidades de emprego no ambiente em que a PcDI vive.
3. Fazer a correspondência entre a PcDI e um emprego adequado aos seus interesses e capacidades.
4. Analisar as várias componentes do local de trabalho (condições de trabalho, expectativas do empregador).
5. Fornecer formação centrada na instituição à pessoa com DI para os requisitos do local de trabalho.
6. Colocar a PcDI num emprego.
7. Dar formação no local de trabalho à PcDI.
8. Monitorizar o desempenho da PcDI no local de trabalho.
9. Dar apoio às pessoas com DI, quando necessário.
10. Reduzir a frequência e a duração do apoio de acordo com o desempenho da PcDI (Cavkaytar & Artar, 2019).

Os deveres e responsabilidades dos job coaches no processo não se limitam ao apoio às competências profissionais. Por exemplo, o job coach deve atuar em matérias como o ensino ou a adaptação das competências de deslocação necessárias para o transporte do indivíduo para o local de trabalho, satisfazer as necessidades de informação do empregador e dos colegas, se existirem, durante o processo, tomar as medidas necessárias para aumentar a interação social durante as pausas e os tempos livres. Finalmente, os job coaches devem informar os pais do indivíduo sobre a vida profissional em intervalos regulares e prestar serviços de consultoria aos indivíduos com DI e aos seus pais para o planeamento futuro da carreira (Pierangelo & Giulani, 2007).

## **Agradecimentos**

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

## **Referências**

- Camuso, A., & Baker, D. (2008). Supported Employment: Manual. The Elizabeth M. Boggs Center on Developmental Disabilities, University of Medicine and Dentistry of New Jersey-Robert Wood Johnson Medical School.
- Cavkaytar, A., & Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. *Özel Eğitim Dergisi*, 11(2), 19-42.
- Hagner, D., Dague, B., & Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4) 195–202. <https://doi.org/10.1177/0034355214544750>
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1, 46-58.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment In R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.), *Promoting Successful Transition to Adulthood* (pp. 152-177). The Guilford Press.
- Nord, D., Grossi, T., & Andresen, J. (2020). Employment equity for people with IDD across the lifespan: The effects of state funding. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 288-300. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.288>
- Pierangelo, R., and Giuilani, A. (2007). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education.



# APOIAR A INCLUSÃO LABORAL NO LOCAL DE TRABALHO: ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS E TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

May Agius - Department of Communication Therapy, Faculty of Health Sciences, University of Malta ([0000-0003-2719-7301](#))

Tali Heiman - Department of Education and Psychology, The Open University, Israel ([0000-0001-9317-7187](#))

Gerda Sula - Faculty of Social Sciences, Department of Pedagogy and Psychology, University of Tirana, Albânia ([0000-0001-7977-3249](#))

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

Benjamin Nanchen - HES-SO Valais-Wallis, Living Lab for Special Needs, Suíça ([0000-0003-0552-7912](#))

Alan H. Tkaczyk - University of Tartu, Institute of Technology, Estónia ([0000-0002-9006-9321](#))

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

## Resumo

O presente capítulo examina a atual compreensão da Deficiência Intelectual (DI), considerando-a sob o prisma dos direitos sociais e humanos. Ao fazê-lo, dá especial ênfase à importância dos ambientes de apoio e aos pontos fortes e capacidades do indivíduo, ao mesmo tempo que explora o significado crítico das adaptações razoáveis e das Tecnologias de Apoio (TA) em relação à inclusão no local de trabalho. As adaptações razoáveis obrigatórias, exigidas pelas estruturas legais, promovem oportunidades justas e iguais para todos, aumentando assim a retenção dos trabalhadores, a satisfação no trabalho e a produtividade. As TA, que englobam aplicações de baixa tecnologia e aplicações baseadas em IA, são de extrema

importância para aumentar a independência e as capacidades funcionais das pessoas com DI. Além disso, promovem a inclusão em diversas esferas da vida, com especial ênfase no local de trabalho. O alinhamento tecnológico com as necessidades individuais, os obstáculos financeiros e as questões de atitude são obstáculos. A secção final do capítulo destaca os padrões emergentes, os esforços de colaboração e a progressão contínua em direção a um futuro em que a força de trabalho seja mais inclusiva para as pessoas com DI.

**Palavras-Chave:** Deficiência Intelectual; Tecnologias de Apoio; Adaptações Razoáveis; Inclusão no Local de Trabalho.

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

Este capítulo centra-se nas formas de melhorar a vida das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Aborda a forma como a nossa compreensão desta condição tem evoluído ao longo do tempo, mudando a ênfase do que os indivíduos não podem fazer para o que podem fazer. Além disso, descreve como as adaptações razoáveis, que são modificações úteis e justas, em conjunto com diferentes ferramentas conhecidas como Tecnologias de Apoio ou Assistivas (TA), podem beneficiar as Pessoas com Deficiência em várias esferas da vida, incluindo a educação, o emprego e os cuidados de saúde. Alguns obstáculos são também destacados no capítulo, como o facto de nem todos compreenderem o significado social destas mudanças. No entanto, o texto conclui com uma nota positiva, afirmando que, apesar de encontrarem obstáculos, os indivíduos estão a cooperar num esforço para promover um ambiente global mais inclusivo e solidário que acolhe todos, incluindo aqueles que têm Deficiência Intelectual (DI).

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

- Resumir a evolução da concetualização da DI, salientando as barreiras sociais e a importância dos ambientes de apoio.
- Explicar o papel das adaptações razoáveis e das TA na promoção da inclusão no local de trabalho de PcDI.
- Analisar o impacto das adaptações razoáveis na satisfação profissional, na produtividade e na retenção dos trabalhadores no local de trabalho.
- Examinar as barreiras que os indivíduos com DI enfrentam no acesso e utilização de TA.
- Desenvolver estratégias para criar um local de trabalho inclusivo, considerando a implementação de adaptações razoáveis e TA.
- Discutir as considerações éticas na implementação de adaptações razoáveis e TA, tendo em conta fatores como a autonomia individual, a dignidade e a igualdade de oportunidades.

Citar como: Agius, M., Heiman, T., Sula, G., Tsvetkova, P., Nanchen, B., Tkaczyk, A. H., & Sousa, C. (2024). Apoiar a Inclusão Laboral no Local de Trabalho: Adaptações Razoáveis e Tecnologias Assistivas para 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. 119-137). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.05>

## **Introdução**

Os estudos sobre a deficiência sofreram uma mudança de paradigma, afastando-se das lentes tradicionais orientadas para o défice na abordagem às PcDI. Esta evolução é impulsionada pelo reconhecimento das limitações inerentes aos modelos exclusivamente médicos, levando à adoção de quadros mais inclusivos e orientados para os direitos, que enfatizam a sua agência, forças e capacidades únicas, ao mesmo tempo que reconhecem o seu potencial para contribuições significativas para a sociedade. Ainda assim, a sua plena cidadania implica a inclusão em vários eixos, como o eixo do trabalho, que enfatiza as estratégias e os factores tecnológicos que o podem facilitar.

O objetivo deste capítulo é fornecer uma exploração abrangente do papel das adaptações razoáveis e das Tecnologias Assistivas (TA) no apoio às PcDI na sociedade contemporânea, com uma ênfase específica na inclusão no local de trabalho.

## **A Deficiência Intelectual no Contexto Contemporâneo**

No contexto contemporâneo, a definição de DI afastou-se dos modelos puramente médicos ou baseados no déficit, em direção a quadros mais inclusivos e orientados para os direitos. Assim, dois paradigmas proeminentes que moldam este entendimento são o modelo social e o modelo de direitos humanos da deficiência.

A concetualização e a compreensão da DI evoluíram ao longo do tempo, no sentido de uma compreensão mais holística que considera os pontos fortes, capacidades individuais e a importância de ambientes e intervenções de apoio. Tradicionalmente, a DI era frequentemente vista através de uma lente médica ou orientada para o déficit, centrando-se nas deficiências ou limitações de um indivíduo. No entanto, as perspectivas contemporâneas sublinham o papel das barreiras sociais na incapacidade dos indivíduos, em vez de atribuírem exclusivamente às deficiências do mesmo (Neuman et al., 2023). A mudança para uma abordagem mais inclusiva e centrada na pessoa reconhece que os indivíduos com DI têm talentos e capacidades únicas e que, com apoio, adaptações e intervenções adequadas, podem levar uma vida plena e contribuir ativamente para as suas comunidades.

O modelo social da deficiência sublinha que a deficiência não é apenas uma característica inerente a um indivíduo, mas é largamente influenciada por barreiras e atitudes sociais. Centra-se na forma como os factores ambientais, sociais e de atitude criam barreiras que impedem a plena participação e inclusão das PcD. Este modelo defende mudanças estruturais e atitudinais na sociedade para criar um ambiente mais inclusivo para os indivíduos com DI (Neuman et al., 2023).

O modelo de direitos humanos da deficiência coloca a DI no quadro dos direitos humanos universais. Afirma que as PcDI têm direito aos

mesmos direitos e liberdades que qualquer outra pessoa, tal como consagrado em convenções internacionais como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Este modelo enfatiza a importância da autonomia, autodeterminação e dignidade dos indivíduos com DI, defendendo a sua plena participação nos processos de tomada de decisão que afetam as suas vidas (Degener, 2017). Uma compreensão abrangente da DI destaca a necessidade de reconhecer a agência e as capacidades destes indivíduos, desafiando simultaneamente as barreiras sociais e promovendo políticas e práticas inclusivas. Ao adotar estes modelos, a sociedade pode esforçar-se por criar ambientes que capacitem as PcDI a viver vidas gratificantes e a contribuir ativamente para as suas comunidades.

No entanto, é importante salientar que as pessoas com deficiência – neste caso particular DI – encontram barreiras multifacetadas que impedem a sua plena participação e inclusão em várias facetas da vida. A necessidade de adaptações razoáveis e de TA para estas pessoas é essencial para garantir a igualdade de acesso, participação e oportunidades em vários domínios, incluindo a educação, o emprego e o envolvimento social.

As adaptações razoáveis, impostas por quadros jurídicos como a Americans with Disabilities Act (ADA, 2020) nos EUA, têm por objetivo eliminar as barreiras que, de outro modo, poderiam limitar a participação das PcD. Estas adaptações englobam modificações no ambiente, nas práticas ou nos procedimentos, garantindo um acesso equitativo sem impor dificuldades indevidas. A disponibilização de adaptações razoáveis e TA é essencial para criar uma sociedade mais equitativa, garantindo que as pessoas com deficiência têm as ferramentas e oportunidades necessárias para prosperar e contribuir de forma significativa para as suas comunidades.

As TA desempenham um papel fundamental na promoção da acessibilidade. Estas tecnologias englobam uma vasta gama de dispositivos, software e ferramentas concebidos para atenuar o impacto das deficiências. Desde leitores de ecrã e software de reconhecimento de voz para pessoas com deficiências visuais a teclados adaptáveis ou auxiliares de mobilidade – estas tecnologias

facilitam o acesso à informação, à comunicação e aos espaços físicos. Tanto as adaptações como as TA contribuem para fomentar a inclusão, permitindo que as PcD tenham uma vida mais independente, e também promovem o seu bem-estar, autossuficiência e confiança. Enquadrar a necessidade de adaptações razoáveis e de TA implica reconhecer estas barreiras e defender soluções, podendo envolver modificações ou ajustamentos no ambiente, nos procedimentos ou nas políticas que permitam às PcD ter maior igualdade de oportunidades.

### **A Importância das Adaptações Razoáveis**

Está comprovado empiricamente que a implementação de adaptações razoáveis tem efeitos positivos, que salientam a diversidade de benefícios. A pesquisa demonstra consistentemente que os locais de trabalho que adotam acomodações experienciam resultados positivos, como maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade, melhor retenção de funcionários e diminuição do absentismo (Nevala et al., 2015; Rumrill et al., 2023; Syma, 2019). Para além disso, proporcionar aos indivíduos com DI tais adaptações, não só promove um ambiente que inclui todas as pessoas, como também contribui para uma força de trabalho que é variada e criativa, desbloqueando potenciais e talentos anteriormente inexplorados (Park & Park, 2019; Syma, 2019).

As adaptações razoáveis em contextos educativos são essenciais para criar um ambiente de aprendizagem que apoie os estudantes com DI no seu potencial académico (Heitplatz, 2020; Toutain, 2019). Essas adaptações envolvem abordagens de ensino adaptadas (Knight et al., 2019), avaliações (Lovett, 2020) e materiais de aprendizagem personalizados que atendem às necessidades individuais, promovendo uma experiência educacional inclusiva onde todos os alunos podem prosperar em equidade (Heitplatz, 2020). Do mesmo modo, nos espaços públicos, sejam eles físicos ou digitais, os ajustamentos devem garantir que os indivíduos possam navegar de forma independente e participar plenamente em várias atividades sociais, promovendo a sua inclusão e participação ativa na comunidade, através da acessibilidade cognitiva (Cinquin et al.,

2019; Roulstone & Morgan, 2014).

Em ambientes de cuidados de saúde, o âmbito das adaptações transcende a acessibilidade física, abrangendo também este aspeto crucial frequentemente negligenciado: a acessibilidade cognitiva para indivíduos com DI. Neste domínio, as ajudas à comunicação desempenham um papel indispensável, facilitando a interação eficaz entre os prestadores de cuidados de saúde e os doentes que enfrentam desafios de acessibilidade cognitiva (Michael & Richardson, 2008; Sevens, 2018). Estas adaptações são pilares que asseguram o acesso equitativo aos serviços de saúde, mas também podem ser alargadas a outros serviços públicos, que garantem às PcDI os seus direitos e uma cidadania envolvida. Para elas, navegar nestes contextos pode ser assustador devido às barreiras de comunicação, às diferenças de processamento sensorial e às complexidades cognitivas. Reconhecendo estes desafios, os prestadores de cuidados de saúde podem implementar vários auxiliares de comunicação adaptados para satisfazer as diversas necessidades de acessibilidade cognitiva. Auxílios visuais, como guias pictóricos, materiais escritos de fácil leitura e sistemas de comunicação baseados em símbolos, servem como ferramentas de inclusão eficazes (Chinn & Homeyard, 2017; Newman, Fisher, & Trollor, 2023; Sevens, 2018).

Os empregadores podem melhorar o seu apoio aos trabalhadores com DI adoptando uma estratégia abrangente e inclusiva, que envolve o reconhecimento das necessidades únicas de cada um, a promoção de um diálogo aberto e as adaptações às suas necessidades específicas. Os horários flexíveis, a acessibilidade física e as TA são essenciais. Para tal, é também crucial uma formação abrangente para os funcionários – com e sem deficiência –, programas de orientação e oportunidades iguais de crescimento na carreira. O feedback regular dos funcionários e a colaboração com grupos de defesa e ativistas com deficiência podem aperfeiçoar os mecanismos de apoio, transformando os locais de trabalho em ambientes que acomodam e capacitam os funcionários com DI, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e uma cultura de trabalho diversificada.

## **O Papel das Tecnologias de Apoio ou Assistivas (TA)**

TA é um termo lato que engloba produtos de assistência, bem como os sistemas e serviços a estes associados (OMS, 2022). Encontrando-se ilustrado pelo modelo de tecnologia de apoio 5P centrado nas pessoas, que representa o sistema de TA integrado em torno da pessoa que delas necessita (Figura 1).

Este sistema engloba quatro componentes interdependentes que incluem produtos, pessoal, fornecimento e políticas de TA. É importante referir que as mesmas podem ser utilizadas como uma interface entre as características individuais das PcDI, por exemplo, dificuldades de mobilidade, cognitivas, sensoriais e de comunicação, e o ambiente de trabalho, podendo fazer a diferença entre o facto de poderem, ou não, trabalhar e ter as ferramentas necessárias para um emprego bem sucedido (Alshamrani et al., 2023). A investigação demonstrou que as TA podem ter um impacto positivo no desempenho profissional das PcDI (Morash Macneil et al., 2018). Além disso, foi sugerido que podem reduzir a necessidade de dependência de outros, como os orientadores profissionais (Heman et al., 2022). As TA são, por conseguinte, consideradas de importância fundamental para as PcDI, uma vez que podem melhorar as capacidades funcionais e a independência, assegurando assim a inclusão em todos os aspetos da vida, incluindo o local de trabalho (Boot et al., 2018). Mais especificamente, as TA podem ajudar as PcDI a obter emprego, bem como a realizar tarefas relacionadas com o mesmo de forma mais autónoma (Alshamrani et al., 2023).



Figura 1. O modelo de tecnologias de apoio ou assistivas 5P centrado nas pessoas. Fonte: Organização Mundial de Saúde (<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451>)

Nos últimos anos, tem-se registado uma procura crescente de TA no local de trabalho, devido a um aumento dos avanços tecnológicos (Ward Sutton et al., 2022). Os produtos de TA podem ser classificados como de baixa, média ou alta tecnologia, dependendo da complexidade e dos materiais utilizados para os produzir. Os produtos de TA de baixa tecnologia são geralmente mais baratos e requerem uma formação menor para serem utilizados, enquanto os produtos de alta tecnologia utilizam eletrónica complexa e são mais caros de produzir (Ward Sutton et al., 2022). A disponibilização de TA a qualquer pessoa deve consistir num processo de correspondência que tenha em conta as necessidades individuais e os requisitos da tarefa num contexto específico.

As PcDI podem ter dificuldades com a memória de trabalho, a compreensão concetual, a concentração, as capacidades de comunicação, as capacidades de gestão do tempo, as capacidades de organização, bem como com a motivação (Taubner et al., 2022). Estas dificuldades podem afetar a sua capacidade de obter e manter um emprego. A investigação indicou que as TA podem ser benéficas neste sentido, uma vez que podem criar mudanças positivas no

desempenho em todas as tarefas, embora os resultados possam diferir de acordo com os diferentes tipos de TA e o tipo de resultado que está a ser medido (Morash Macneil et al., 2018).

Algumas TA, em particular as que utilizam tecnologia convencional, como os dispositivos portáteis, tornaram-se mais económicas, mais prontamente disponíveis e, por conseguinte, mais acessíveis (Morash Macneil et al., 2018). Exemplos de TA que foram especificamente utilizadas para apoiar o emprego de PcDI incluem a utilização de computadores portáteis, wearable devices, como os smartwatches, e dispositivos mobile. Os computadores portáteis e tablets podem potencialmente ajudar as PcDI, melhorando as suas capacidades de organização e permitindo-lhes realizar tarefas de forma autónoma. As tecnologias denominadas wearables são uma inovação tecnológica que integra sensores inteligentes e cujo objetivo é oferecer uma acessibilidade digital contínua, portátil e, essencialmente, mãos-livres. Um exemplo deste tipo de tecnologia é o smartwatch. Os smartwatches permitem que os utilizadores usufruam autonomamente de uma variedade de aplicações para aumentar a produtividade, ao mesmo tempo que proporcionam aos empregadores a capacidade de supervisionar a eficiência. Os relógios vibratórios são outra forma simples de TA vestível que fornece notificações ao utilizador em termos de rotinas e eventos diários. Os dispositivos mobile, em geral, têm a capacidade de oferecer vários avisos para ajudar as PcDI a realizar tarefas, sem necessidade de apoio de outras pessoas. Esses avisos podem ser sob a forma de áudio, vídeo ou imagens e, desta forma, ajudam as PcDI a realizar tarefas relacionadas com o trabalho de forma autónoma (Morash-Macneil et al., 2018).

É importante notar que as PcDI e o seu pessoal de apoio percebem a utilização de TA como positiva, particularmente quando são utilizados dispositivos convencionais ou de mais baixa complexidade tecnológica (Randall et al., 2019). Este aspeto é importante, uma vez que os sentimentos e as percepções das PcDI devem ser tidos em conta durante o processo de seleção das TA.

As últimas sugestões do Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência (European Disability Forum; EDF) sugerem que o avanço contínuo das aplicações e sistemas baseados em Inteligência Artificial (IA) pode

abrir possibilidades para a sua utilização na educação e no emprego. Este avanço tem como objetivo facilitar a integração das PcDI na acessibilidade geral (EDF, 2017; EDF, 2022). Em termos de inclusão, a integração das TA no local de trabalho envolverá a IA, a realidade virtual e aumentada, a robótica e os ambientes inteligentes (EDF, 2018). Os progressos recentes no domínio das Socially Assistive Robotics (SAR) demonstraram um potencial significativo, o que nos motivou a investigar as vantagens da utilização de robôs para a reabilitação cognitiva de PcDI. As conclusões de Mitchell et al. (2021) indicam que o envolvimento ativo do robô e a assistência prestada por um tablet são fatores cruciais para envolver os adultos com DI e atuar como facilitadores da comunicação.

Mais recentemente, a realidade aumentada e a realidade virtual também têm sido consideradas como um meio de apoiar a inclusão no local de trabalho. A Realidade Virtual (RV), em particular, tem o potencial de ser um elemento capacitador para as PcDI, oferecendo-lhes a oportunidade de praticar e adquirir novas competências, particularmente as que envolvem conceitos abstratos que podem ser difíceis de compreender (Jeffs, 2015). As ajudas à comunicação também podem ser utilizadas para apoiar as PcDI que têm dificuldades de comunicação, apoiando assim a inclusão no local de trabalho. Para as pessoas com dificuldades de mobilidade, podem ser utilizados auxiliares de mobilidade, como cadeiras de rodas, para apoiar o transporte para o local de trabalho, bem como entre locais de trabalho.

Os prós e os contras das tecnologias para as PcDI dependem da facilidade de utilização, da acessibilidade de preço, da organização e do suporte que estas tecnologias oferecem. Estas tecnologias são úteis em áreas como a comunicação, a mobilidade e o acesso à informação (Global Disability Innovation Hub, 2021). Apesar dos muitos benefícios da sua utilização para apoiar a inclusão no local de trabalho, continuam a existir barreiras às TA, que podem ser classificadas, em grande medida, nas quatro componentes integradas do ciclo 5P (Figura 1). As barreiras incluem uma má correspondência entre os produtos de TA e as necessidades das PcDI, uma vez que este grupo de indivíduos requer avaliações individualizadas (Morash

MacNeil et al., 2018). Especificamente, o pessoal de apoio pode não ter as competências de avaliação e/ou os conhecimentos de TA necessários para adequar a tecnologia ao potencial utilizador (Boot et al., 2018). Damianidou et al. (2019) observam que, à medida que tecnologia mais sofisticada se torna disponível no mercado, a necessidade de selecionar as TA a nível individual tornou-se ainda mais importante. Além disso, uma vez identificada a TA, pode haver dificuldades no acesso a ela, devido ao custo e à falta de mecanismos de financiamento (Heman et al., 2022). Quando as TA são adquiridas, é necessário apoio para aprender a utilizá-las, mas este pode não estar, também, disponível (Ward Sutton et al., 2022). Ao nível mais básico, as atitudes dos empregadores podem constituir uma barreira e estes podem considerar que uma PcDI não é capaz de ter um emprego (Rahmatika et al., 2022). Embora muitas destas questões possam ser abordadas individualmente, são necessárias políticas nacionais para progredir neste domínio. As políticas apresentam um compromisso global com o fornecimento de produtos e sistemas de TA para garantir o acesso de todas as pessoas, a um nível baseado nos direitos (OMS, 2022).

### **Desafios e Orientações Futuras**

A criação de um local de trabalho inclusivo para as PcDI é um trajeto contínuo que exige a abordagem de vários desafios (Robinson et al., 2020). Posicionando a nossa reflexão num modelo de deficiência orientado para a sociedade, é possível dizer que um obstáculo significativo reside na implementação de adaptações razoáveis ajustadas às necessidades únicas destes indivíduos (Gould-Werth, Morrison, & Ben-Shalom, 2018). A falta de diretrizes standardizadas conduz frequentemente à ambiguidade, dificultando aos empregadores a prestação do apoio necessário (Vornholt, et al., 2018).

Além disso, os equívocos e o estigma em torno da DI podem fomentar uma relutância entre os empregadores em adotar acomodações sem reservas. Mudar as mentalidades e promover a consciencialização é crucial para dismantelar estas barreiras e criar um ambiente onde os

indivíduos com DI sejam vistos através da lente das suas capacidades e não das suas limitações (Organização Mundial de Saúde, 2022).

A integração das TA coloca outro conjunto de desafios. A identificação de tecnologias adequadas que respondam a diversas necessidades pode ser complexa, dado o espectro de necessidades de suporte da DI. Garantir que estas tecnologias são fáceis de utilizar e facilmente adaptáveis é vital para o sucesso da sua implementação. O custo associado à aquisição e manutenção das TA representa também um desafio financeiro, tanto para os empregadores como para os indivíduos (Smith, et al., 2022).

A necessidade de formação contínua, tanto para empregadores como para trabalhadores, é evidente. Muitos locais de trabalho não possuem os conhecimentos e as competências necessárias para utilizar eficazmente estas adaptações e tecnologias. Colmatar esta lacuna através de programas de formação pode aumentar a consciencialização, a compreensão e a aceitação, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo (Moore et al., 2020).

Olhando para o futuro, as tendências e inovações emergentes oferecem caminhos promissores para apoiar a inclusão no local de trabalho de PcDI. Os avanços na IA e na aprendizagem automática podem contribuir para o desenvolvimento de TA mais personalizadas. A adaptação das soluções às necessidades individuais pode otimizar a eficácia e melhorar a integração geral no local de trabalho (Jurado-Caraballo et al., 2022). A colaboração entre empregadores, grupos de advocacia, ativismo e organismos governamentais é essencial para o desenvolvimento de políticas e diretrizes abrangentes. A standardização das adaptações razoáveis e da implementação das TA pode fornecer um plano mais claro para as organizações, simplificando o processo e promovendo a consistência entre os setores (Zallio, & Clarkson, 2022). Além disso, a integração das tecnologias de RV e Realidade Aumentada (RA) tem potencial para criar experiências de formação imersivas (Bailey et al., 2022). Isto pode aumentar a compreensão e a empatia entre os trabalhadores, promovendo uma cultura de trabalho mais inclusiva.

Para concluir, embora persistam desafios na implementação de adaptações razoáveis e TA para indivíduos com DI no local de

trabalho, parece haver esperança no horizonte. Os esforços contínuos para aumentar a consciencialização, juntamente com os avanços tecnológicos e o desenvolvimento de políticas colaborativas, podem abrir caminho para um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário para todas as pessoas (Vornholt et al., 2018).

## **Conclusões e Principais Pontos a Reter**

Em última análise, a atual compreensão da DI progrediu no sentido de uma abordagem mais ampla, dando prioridade às perspectivas sociais e de direitos humanos da deficiência. Esta mudança reconhece a importância dos pontos fortes, das capacidades pessoais e a influência do ambiente de apoio na promoção do bem-estar e do envolvimento ativo das PcDI nas suas comunidades. A implementação de adaptações razoáveis e de TA é essencial para eliminar obstáculos e promover a acessibilidade equitativa em diversos domínios.

A evidência empírica existente demonstra que a implementação de adaptações razoáveis no local de trabalho conduz a resultados favoráveis em termos de satisfação no trabalho, produtividade e retenção de trabalhadores. Além disso, promove uma força de trabalho diversificada e inovadora. As adaptações personalizadas em contextos educativos e espaços públicos garantem um ambiente abrangente onde os indivíduos com DI podem prosperar, de forma igualitária. Tanto o suporte à acessibilidade cognitiva, como as ferramentas de comunicação, são cruciais nos cuidados de saúde para promover uma interação eficiente e garantir um acesso justo aos serviços.

As TA, que incluem uma grande variedade de dispositivos e sistemas, desempenham um papel crucial na promoção da acessibilidade. As tecnologias emergentes, como a IA, a RV e os SAR, têm o potencial de melhorar significativamente a inclusão no local de trabalho. Apesar das vantagens, os desafios persistentes incluem o alinhamento inadequado das tecnologias com os requisitos individuais, obstáculos financeiros e preocupações atitudinais.

A criação de um ambiente de trabalho inclusivo exige a resolução dos obstáculos associados à execução de ajustamentos adequados e à

incorporação de tecnologias de apoio. Os elementos cruciais incluem a implementação de protocolos normalizados, a divulgação de campanhas de sensibilização, a formação contínua e a colaboração efetiva entre todas as partes envolvidas. No futuro, as tendências e os avanços futuros revelam potencial para soluções personalizadas e experiências de formação imersivas, conduzindo a um ambiente de trabalho mais inclusivo e solidário para as pessoas com DI. Os esforços persistentes para aumentar a sensibilização, juntamente com o progresso da tecnologia e a formulação de políticas de cooperação, proporcionam otimismo para um futuro mais inclusivo.

## **Agradecimentos**

Este capítulo foi 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 (European Cooperation in Science and Technology; [www.cost.eu](http://www.cost.eu)). O seu desenvolvimento científico foi enquadrado no projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

## **Referências**

- Alshamrani, K. A., Roll, M. C., Malcolm, M. P., Taylor, A. A., & Graham, J. E. (2023). Assistive technology services for adults with disabilities in state-federal vocational rehabilitation programs. *Disability and Rehabilitation: Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/17483107.2023.2181413>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th Ed.)*. American Psychiatric Publishing.
- Bailey, B., Bryant, L., & Hemsley, B. (2022). Virtual reality and augmented reality for children, adolescents, and adults with communication disability and neurodevelopmental disorders: a systematic review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 9(2), 160-183. <https://doi.org/10.1007/s40489-020-00230-x>
- Boot, F. H., Dinsmore, J., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2017). Intellectual Disability and Assistive Technology: Opening the GATE Wider. *Frontiers in Public Health*, 5(10). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00010>
- 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>
- Chinn, D., & Homeyard, C. (2017). Easy read and accessible information for people with intellectual disabilities: Is it worth it? A meta-narrative literature review. *Health Expectations*, 20(6), 1189-1200. <https://doi.org/10.1111/hex.12520>
- Cinquin, P. A., Guitton, P., & Sauz on, H. (2019). Online e-learning and cognitive disabilities: A systematic review. *Computers & Education*, 130, 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.12.004>
- Damianidou, D., Foggett, J., Wehmeyer, M. L., & Arthur-Kelly, M. (2019). Features of employment-related technology for people with intellectual and developmental disabilities: A thematic analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(5), 1149-1162. <https://doi.org/10.1111/jar.12604>
- Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. In V. Della Fina, R. Cera, & G. Palmisano (Eds.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (pp.41-59). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-43790-3\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-43790-3_2)
- European Disability Forum (2017). EDF Strategic Framework 2017–2021. 2017. <https://www.edf-feph.org/evaluation-of-european-disability-forum/>
- European Disability Forum (2018). Plug and Pray? A Disability Perspective on Artificial Intelligence, Automated Decision-Making and Emerging Technologies. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2020/12/edf-emerging-tech-report-accessible.pdf>
- European Disability Forum (2022). Ensure Horizontal and Mainstreamed Accessibility Requirements for All Artificial Intelligence (AI) Systems and Use. [https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/04/FINAL\\_Ensure-accessibility-requirements-for-all-AI.pdf](https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/04/FINAL_Ensure-accessibility-requirements-for-all-AI.pdf)
- Global Disability Innovation Hub. (2021). Policy Brief: Powering Inclusion: Artificial Intelligence and Assistive Technology. UCL Department of Science, Technology, Engineering and Public Policy. 2021. <https://www.ucl.ac.uk/steapp/collaborate/policy-impact-unit/current-projects/policy-brief-powering-inclusion-artificial>
- Gould-Werth, A., Morrison, K., & Ben-Shalom, Y. (2018). Employers' perspectives on accommodating and retaining employees with newly acquired disabilities: an exploratory study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 611-633. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9806-6>
- Heman, P., Rhodes, D., & Cox, C. (2022). Electronic assistive technology use and supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(5), 1244-1249. <https://doi.org/10.1111/jar.13005>
- Heitplatz, V. N. (2020). Fostering digital participation for people with intellectual disabilities and their caregivers: towards a guideline for designing education programs. *Social Inclusion*, 8(2), 201-212. <https://doi.org/10.17645/si.v8i2.2578>

- Jeffer, T. L. (2015). Virtual reality and special needs. *Themes in Science and Technology Education*, 2, 253–268.
- Jurado-Caraballo, M. Á., Quintana-García, C., & Rodríguez-Fernández, M. (2022). Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(4), 366-388. <https://doi.org/10.1177/2340944420972715>
- Knight, V. F., Huber, H. B., Kuntz, E. M., Carter, E. W., & Juarez, A. P. (2019). Instructional practices, priorities, and preparedness for educating students with autism and intellectual disability. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 34(1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/1088357618755694>
- Lovett, B. J. (2020). Extended time testing accommodations for students with disabilities: Impact on score meaning and construct representation. In M. J. Margolis, & R. A. Feinberg (Eds.), *Integrating Timing Considerations to Improve Testing Practices* (pp.47-58). Routledge.
- Michael, J. and Richardson, A. (2008). Healthcare for All: The Independent Inquiry into Access to Healthcare for People with Learning Disabilities. *Tizard Learning Disability Review*, 13(4), 28-34. <https://doi.org/10.1108/13595474200800036>
- Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2020). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. In J. Clegg, *New lenses on intellectual disabilities* (pp. 80-90). Routledge.
- Morash-Macneil, V., Johnson, F., & Ryan, J. B. (2018). A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26. <https://doi.org/10.1177/0162643417729166>
- Neuman, R., Reiter, S., & Karni-Vizer, N. (2023). Expressions of a humanistic orientation among service providers supporting adults with intellectual and developmental disabilities. *The Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 20(4), 394-404. <https://doi.org/10.1111/jppi.12477>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*, 25, 432-448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Newman, B., Fisher, K. R., & Trollor, J. (2023). How do Australian mental health services use easy read to make information accessible for people with intellectual disability?. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(6), 1354-1362. <https://doi.org/10.1111/jar.13156>
- Park, J. Y., & Park, E. Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 188-201. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1633166>
- Rahmatika, R. A., Pratiwi, C. P., & Basuki, C. (2022). Does the Provision of Assistive

- Technology Increase Disability Employment?. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 9(2), 179-201. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2022.009.02.04>
- Randall, K. N., Johnson, F., Adams, S. E., Kiss, C. W., & Ryan, J. B. (2020). Use of a iPhone task analysis application to increase employment-related chores for individuals with intellectual disabilities. *Journal of special education technology*, 35(1), 26-36. <https://doi.org/10.1177/016264341983641>
- Robinson, S., Hill, M., Fisher, K. R., & Graham, A. (2020). Belonging and exclusion in the lives of young people with intellectual disability in small town communities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 24(1), 50-68. <https://doi.org/10.1177/1744629518765830>
- Roulstone, A., & Morgan, H. (2014). Accessible public space for the 'not obviously disabled'. In K. Soldatic, H. Morgan, & A. Roulstone (Eds.), *Disability, spaces and places of policy exclusion* (pp. 64-79). Routledge.
- Rumrill, P. D., Rumrill, S. P., Wickert, K., Sheppard-Jones, K., Baumunk, M., & Roessler, R. T. (2023). A "win-win" perspective on workplace accommodations: RETAIN Kentucky's self-advocacy guide to promote successful return to work and stay at work outcomes for workers with disabilities. *Work*, 74(1), 3-10.
- Sevens, L. (2018). *Words Divide, Pictographs Unite: Pictograph Communication Technologies for People with an Intellectual Disability*. Netherlands Graduate School of Linguistics.
- Smith, E. M., Huff, S., Wescott, H., Daniel, R., Ebuenyi, I. D., O'Donnell, J., Maalim, M., Zhang, W., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2022). Assistive technologies are central to the realization of the convention on the rights of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-6. <https://doi.org/10.1080/17483107.2022.2099987>
- Syma, C. (2019). Invisible disabilities: perceptions and barriers to reasonable accommodations in the workplace. *Library Management*, 40(1/2), 113-120. <https://doi.org/10.1108/LM-10-2017-0101>
- Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353-364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>
- Toutain, C. (2019). Barriers to accommodations for students with disabilities in higher education: A literature review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 32(3), 297-310.
- United States. (1990). Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12101 et seq. <https://www.ada.gov/resources/disability-rights-guide>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>

- Ward-Sutton, C., Manyibe, E. O., Lewis, A. N., Lequerica, A. H., Fyffe, D., Moore, C. L., ... & O'Neil, J. (2022). Assistive Technology Workplace Accommodation and Employment among Diverse Populations with Disabilities: Does Race/Ethnicity Matter?. *Journal of Rehabilitation*, 88(1).
- World Health Organization. (2022). Global report on assistive technology. World Health Organisation. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354357/9789240049451-eng.pdf?sequence=1>
- World Health Organization. (2022). World mental health report: transforming mental health for all.
- Zallio, M., & Clarkson, P. J. (2022). The Inclusion, Diversity, Equity and Accessibility audit. A post-occupancy evaluation method to help design the buildings of tomorrow. *Building and Environment*, 217, 109058. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109058>



# APRENDIZAGEM BASEADA EM JOGOS ANALÓGICOS PARA A FALTA DE EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: RECURSOS E BOAS PRÁTICAS

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasil ([0000-0001-7723-5041](mailto:0000-0001-7723-5041))

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

## Resumo

Este capítulo delinea uma investigação sobre as taxas de desemprego prevalentes entre as Pessoas com Deficiência (PcD), centrando-se nos impedimentos sistémicos e nos preconceitos sociais que impedem a sua plena participação no mercado de trabalho. Como um dos eventuais percursos possíveis, apresenta a Aprendizagem Baseada em Jogos (ABJ) como uma intervenção para melhorar estas disparidades, em particular para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI). Os objectivos incluem uma análise crítica dos atuais desafios de emprego enfrentados por este grupo, uma exposição da ABJ e do seu potencial pedagógico, e uma apresentação de dados empíricos que sublinham a eficácia dos jogos no cultivo de competências essenciais para o emprego. Além disso, analisa os papéis instrumentais do pessoal de apoio na definição de iniciativas de ABJ, na conceção de estratégias concretas para as necessidades das PcDI e na navegação no terreno ético da implementação de adaptações razoáveis e tecnologias de apoio. Por conseguinte, defende um envolvimento preliminar de avaliação com jogos seleccionados por mediadores pedagógicos para garantir o alinhamento com os requisitos e aspirações de desenvolvimento específicos do grupo demográfico alvo.

**Palavras-Chave:** Aprendizagem Baseada em Jogos; Deficiência Intelectual; Barreiras ao Emprego; Jogos Analógicos; Acessibilidade.

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

O capítulo delinea estratégias para melhorar a empregabilidade das Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI) utilizando a Aprendizagem Baseada em Jogos (ABJ). Explora a eficácia da ABJ no aperfeiçoamento de competências vitais para a integração na força de trabalho, nomeadamente, melhorando as capacidades de negociação e comunicação das PcDI. Destacando jogos específicos concebidos para fomentar estas competências essenciais, o capítulo avalia a sua utilidade na preparação das PcDI para os desafios do emprego. Aborda ainda as potenciais barreiras à implementação da ABJ para as PcDI, incluindo questões de acessibilidade, a necessidade de modificações nos jogos, e a superação de preconceitos sociais e institucionais contra a empregabilidade das PcDI.

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

- Clarificar as atuais taxas de desemprego das Pessoas com Deficiência (PcD), bem como os principais desafios que afastam este grupo demográfico da força de trabalho.
- Apresentar uma visão geral da ABJ e dos seus benefícios para as PcDI.
- Apresentar documentos que apoiem a forma como os jogos podem ajudar a desenvolver competências-chave que são desejáveis para combater as taxas de desemprego das PcD.
- Discutir os papéis dos Educadores, Terapeutas e Cuidadores na facilitação da ABJ para as PcDI.
- Desenvolver estratégias para aplicar a ABJ com este grupo demográfico específico, tendo em conta as adaptações razoáveis e aplicáveis.
- Discutir as considerações éticas na implementação de adaptações razoáveis e Tecnologias de Apoio ou Assistivas

(TA), tendo em conta factores como a autonomia individual, a dignidade e a igualdade de oportunidades.

Citar como: Léste, J., & Sousa, C. (2024). Aprendizagem Baseada em Jogos Analógicos para a Falta de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual: Recursos e Boas Práticas. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 139-153).

Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.06>

## Introdução

Nos últimos anos, tem havido um interesse crescente no uso de ABJ analógicos para enfrentar diferentes desafios educacionais e de desenvolvimento (Maratou et al., 2023; Sousa et al., 2023a). Esta emergência do analógico pode ser uma resposta natural ao excesso de digitalização, à fadiga digital e, ao mesmo tempo, às barreiras tecnológicas que existem em alguns contextos educativos (Marengo, & Seidl, 2021; Sousa et al., 2023b). Tal tendência tem-se expandido para incluir um vasto leque de populações, incluindo indivíduos que encontram dificuldades em encontrar emprego devido ao estigma e às barreiras sistémicas impostas às PcDI.

Os jogos analógicos fornecem uma plataforma distinta para cultivar a proficiência em vários domínios. A sua utilização para satisfazer os requisitos das PcDI tem vindo a ganhar ímpeto de forma significativa, realçando o seu potencial para colmatar o fosso entre a aquisição de competências e a procura de oportunidades de emprego. Esta introdução tem como objetivo analisar a convergência da ABJ analógicos, a importância de abordar as questões de emprego na comunidade de PcDI e o papel substancial que os jogos desempenham na melhoria das competências, nomeadamente, como meio de melhorar a empregabilidade.

## Aprendizagem Baseada em Jogos Analógicos no Desenvolvimento de Competências

De acordo com o relatório de 2021 da Inclusion Europe, enquanto a taxa de emprego da população europeia é de 74,8%, apenas 50,8% das PcD estão empregadas. Se considerarmos especificamente as PcDI, este número desce drasticamente: 36% na Irlanda, 6% na

Escócia e 3% em Portugal. Outro fator importante a considerar é que esta taxa de emprego é majoritariamente composta pelo que se designa por sheltered workshops – que, na maioria dos casos, são empregos não regulamentados, temporários e mal remunerados (Inclusion Europe, 2021). Além disso, ao analisar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 – que visa oferecer igualdade de acesso a oportunidades de emprego – e, mais especificamente, o ODS 8.5 – que se centra no género, na juventude e na deficiência – não existe um único relatório de progresso no que diz respeito ao desenvolvimento das classificações e padrões de empregabilidade das PcD desde 2016, o que indica que não houve um desenvolvimento significativo nessa área durante quase uma década (Nações Unidas, n.d.).

Adicionalmente, devemos ter em consideração a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que afirma que “a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas” (Nações Unidas, 2006). A este respeito, uma das barreiras mais prevalentes e acentuadas no acesso das PcD à igualdade de oportunidades de emprego é a educação (European Disability Forum, 2023, p.107). Os locais de trabalho consideram cada vez mais a comunicação, o trabalho em equipa e a gestão do tempo – que são frequentemente referidos como “competências transversais” – como requisitos para a inserção profissional, e a ABJ tem demonstrado ser um caminho eficaz para colmatar a lacuna do desemprego para as PcDI. Os jogos, neste contexto, podem ser ferramentas poderosas para incentivar o pensamento crítico, a tomada de decisões, a resolução de problemas, a interação e a comunicação, e as competências emocionais (Vygotsky, [1926] 2004, apud Quast, 2022, p.55).

Mais ainda, os jogos analógicos, em particular, dependem da interação entre os jogadores para funcionar, uma vez que todos os jogadores precisam de conhecer as regras para poderem jogar eficazmente. Esta “inteligência colectiva” que os jogos analógicos exigem aos jogadores

é a diferença mais fundamental entre um jogo de tabuleiro e um jogo digital: as peças só se movem se alguém as mover, e as regras só se aplicam se todos os jogadores as conhecerem e estiverem de acordo com elas, ao contrário dos jogos digitais, em que um computador atuará como aplicador de regras para os jogadores e facilitará a dinâmica do jogo (Léste, 2021, p.47).

Ao comparar jogos que existem tanto em suporte físico como digital, [Nos jogos digitais], os jogadores não precisam de compreender as regras de forma exaustiva para jogar. O Pandemic físico [um jogo de tabuleiro] é simplesmente uma caixa de objetos variados até um jogador decidir ler o livro de regras. Como a versão digital [do mesmo jogo] reage automaticamente às suas ações, os jogadores podem explorar as mecânicas do jogo e aprender como funcionam ao longo do tempo (Stolee, 2020, p.15)

Inicialmente, isso pode ser visto como um aspeto positivo da utilização de jogos digitais, especialmente quando se considera que as PcDI podem enfrentar desafios específicos quando tentam jogar sozinhas. No entanto, é precisamente o facto de os jogos analógicos exigirem que os jogadores tenham plena consciência e controlo dos elementos do jogo que oferece benefícios mais importantes para as estratégias de ABJ, especialmente se forem aplicadas fora do âmbito do jogo – neste caso, para se concentrarem em capacidades que podem ser transferidas para atividades e cenários no local de trabalho, como a coordenação visuomotora, a gestão de recursos, a compreensão e o cumprimento de regras, entre outras.

Além disso, para além de não oferecer barreiras de acesso ligadas à literacia digital, o desenvolvimento da inteligência coletiva para jogar o jogo exigirá, muitas vezes, que os jogadores sejam capazes de chegar a um compromisso, comunicar, encontrar um terreno comum, que são também competências cruciais no local de trabalho.

De momento, um dos melhores exemplos de jogos comerciais que adoptaram esta abordagem é a iniciativa Asmodee Access+ (Asmodee, n.d.a). A Asmodee, que é uma das maiores editoras de jogos do mundo, estabeleceu uma parceria com profissionais de saúde para adaptar alguns dos seus jogos de modo a promover a igualdade de

acesso das PcD aos jogos de mesa. Atualmente, até 2024, há três jogos que já foram adaptados: Dobble, Timeline e Cortex Challenge, que também foram avaliados quanto à eficiência com que ajudam a desenvolver 8 competências diferentes: Envolvimento Emocional, Memória de Curto Prazo, Fala e Discurso, Planejamento, Capacidades Motoras, Relações Sociais, Processamento Visuo-espacial e Imagem Mental.

Cada um dos especialistas envolvidos no projeto apresentou também testemunhos pessoais que aprofundam os benefícios de jogar com os pacientes em cenários de cuidados de saúde; no entanto, dois dos pontos mais interessantes que apontam para este contexto são que: a utilização de jogos como ferramentas permite que os jogadores desenvolvam competências sem se aperceberem do esforço concreto que estão a efetuar (Asmodee, n. d. b); e que o jogo encoraja a igualdade entre os jogadores, esbatendo a divisão entre os profissionais de saúde [prestadores de cuidados e formadores, que podem por vezes ser vistos como estando numa posição de poder] e os pacientes [PcDI, que podem por vezes ser vistos como estando numa posição de vulnerabilidade] (Asmodee, n.d. b). Estas perspetivas são particularmente importantes de ter em consideração porque esclarecem como a ABJ pode desviar o foco da atividade de “alguém que fornece ajuda ou formação às PcDI” – o que aprofunda a sua dependência de outros – para, em vez disso, promover uma atividade mais igualitária, que terá benefícios diretos ou indiretos para todos os jogadores de forma individual – promovendo, assim, a independência e o empoderamento.

Outro exemplo muito positivo é a utilização de jogos de tabuleiro com interpretação de papéis (role-playing games; RPGs) para melhorar as competências sociais de jovens autistas, através de sessões de terapia de grupo (Henning, et al. 2024). Os autores correlacionam o desenvolvimento de competências sociais com muitos resultados desejáveis, alguns dos quais estão diretamente relacionados com a empregabilidade, tais como: formação interpessoal nas empresas, formação em auto-consciência, formação em técnicas de vendas (p.2); fazer amigos e construir relações positivas e saudáveis (p.2), que são ferramentas úteis para o trabalho em rede. A utilização de

RPGs, nomeadamente de Live Action Role-Playing Games (LARP), que são menos estruturados do que os jogos de mesa, tem também a vantagem de permitir uma maior personalização das experiências e dos objetivos de desenvolvimento.

Por isso, na preparação para o estudo, os terapeutas também realizaram entrevistas individuais com os participantes e os seus pais, a fim de formular comportamentos-alvo específicos que eram desejáveis para cada participante individual. Durante as sessões, estes comportamentos-alvo foram constantemente reforçados pelos terapeutas – quer através de elogios diretos, quer através do recebimento de bónus para as suas personagens (novo equipamento, capacidades ou recompensas monetárias no jogo), quer através do avanço dos objetivos do grupo. Assim, embora a atividade fosse realizada em grupo, cada participante tinha objetivos e desafios específicos que era encorajado a enfrentar num espaço seguro (p.5). Além disso, a equipa concebeu uma versão revista do método Goal Attainment Scaling (Kiresuk, Sherman 1968), a que chamaram “escala dos trabalhos de casa” (p.4). Esta escala consiste em selecionar pontos de avaliação adaptados às necessidades específicas de cada participante – em colaboração com este e com os seus pais – e que estão associados a tarefas que podem ser executadas fora das sessões de grupo (por exemplo: falar com alguém novo na escola, para um participante que enfrente desafios específicos na conversação com pessoas fora dos seus círculos sociais habituais). Por conseguinte, embora as sessões permitissem aos participantes praticar comportamentos-alvo num ambiente seguro, a estrutura e os objetivos do estudo também incentivavam a transferência destas competências para cenários da vida real.

### **As Melhores Práticas para Implementar ABJ**

Já em 1965, Robert M. Gagné (1970 [1965]) escreveu no seu livro “The Conditions of Learning” que, para que o processo de aprendizagem seja eficaz, o aluno precisa de sentir que o que está a aprender pode ser aplicado ao seu contexto particular e a situações da vida real. Por esta razão, o primeiro requisito para aplicar a ABJ consiste em

identificar as competências que cada indivíduo já domina, através de medidas como a “Escala de Comportamento Adaptativo (ABS)”, “Escala Curta de Comportamento Adaptativo (SABS)” (Hatton, et al., 2001), “Escala de Medição da Independência do Adulto (AILMS)” (Zorzi et al., 2023) ou “Escala de Vida Independente (ILS)” (Centre for Neuro Skills, 1986).

Embora existam muitas opções de escolha, a mais facilmente disponível é a Escala de Vida Independente do Centre for Neuro Skills. No entanto, o documento foi produzido em 1986 e, por isso, inclui alguns termos que não estão atualizados em termos da forma mais ética de se referir às PcDI. Também é importante ter em conta que a maioria destes formulários é muito extensa e pode incluir perguntas que podem ser pouco relevantes para cenários específicos. Por este motivo, se forem escolhidos como diretrizes, recomendamos também que os formulários sejam adaptados de forma a serem o mais curtos possível – incluindo apenas as perguntas relevantes para o contexto – e que utilizem uma linguagem mais positiva e inclusiva em geral, tal como se explica no capítulo 3 deste livro. Para além disso, muitas instituições locais que trabalham com PcDI já têm as suas ferramentas de avaliação específicas e, por isso, serão provavelmente preferíveis, uma vez que estarão mais adaptadas à comunidade específica em que a abordagem ABJ será aplicada.

Depois de determinar as competências já desenvolvidas, o próximo passo é determinar quais os objetivos que cada participante terá no seu percurso de ABJ. Têm objetivos ou perspetivas de emprego específicos em mente, o que exigiria o aperfeiçoamento de determinadas competências? Sentem a necessidade de melhorar num aspeto particular das suas vidas? Existem programas locais de colocação profissional (específicos ou não para PcDI) que tenham requisitos explícitos e competências desejáveis?

Esta parte do processo será, sem dúvida, extremamente particular para cada instituição e formando, tal como um “Plano de Desenvolvimento Individual”, um “Plano de Transição Individual” (European Agency for Development in Special Needs Education, 2006), um “Plano Individual para a Inclusão” ou um “Plano Educativo Individual”, mas existem algumas diretrizes que devem ser sempre tidas em conta:

- Em primeiro lugar, seguir sempre o lema do Movimento Global de Pessoas com Deficiência: “Nada Para Nós Sem Nós” (Sasaki, 2007): cada passo do processo deve envolver as PcDI.
- Assuma sempre a competência. Se o indivíduo apresentar uma necessidade específica, ofereça-lhe as adaptações adequadas com base no seu nível de assistência requerido.
- Consultar os seus cuidadores primários e profissionais de saúde, se necessário, mas nunca invalidar as declarações ou desejos do indivíduo.
- Informar o indivíduo do seu direito a ter pessoas de confiança a acompanhá-lo em todas as fases do processo.
- Se possível, envolver uma equipa multidisciplinar, que pode incluir psicólogos, terapeutas ocupacionais e outras especialidades quando necessário.
- Determinar os objetivos que devem ser alcançados durante as sessões de ABJ e outros que podem ser alcançados fora do contexto da intervenção. Estes objetivos, naturalmente, devem estar alinhados entre si, para que haja maior probabilidade de ocorrer a transferência de competências.

Depois de definidas as competências e os objetivos de cada formando, é altura de escolher jogos que melhorem as competências já existentes ou ajudem a desenvolver novas competências – mas, de preferência, ambas. A forma mais fácil de o fazer é procurar nos websites dos editores de jogos e fazer referência à mecânica requerida dos possíveis jogos. Por exemplo, se quisermos desenvolver competências financeiras, podemos selecionar jogos que envolvam competências de “colocação de trabalhadores” e de “gestão de recursos”, como o Carcassonne; se quisermos desenvolver reflexos rápidos, podemos selecionar jogos de correspondência que impliquem alguma rapidez a jogar, como o Dobble/Spot It ou o Ghost Blitz; e se quisermos desenvolver competências motoras refinadas, podemos selecionar jogos que girem em torno do equilíbrio e do empilhamento, como o Jenga. Para uma lista completa de jogos e mecânicas de jogo, recomendamos o website [boardgamegeek.com](http://boardgamegeek.com) e o livro “Building Blocks of Tabletop Games” (Engelstein, & Shalev, 2022).

De seguida, apresentamos uma lista de competências desejáveis e de jogos que ajudam a desenvolvê-las, com base no “Catálogo de Jogos Educativos” (Galápagos Jogos, 2022), documento que relaciona os jogos com o desenvolvimento da “Teoria das Inteligências Múltiplas” (IM), concebida por Howard Gardner (1983):

- Inteligência Linguística: Black Stories Jr. (coleção), Concept/Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, Story Cubes;
- Inteligência Lógica/Matemática: Concept/Concept Kids, Dobble/Spot it, Dream On, Imagine, SET, Timeline;
- Inteligência Espacial: Dobble/Spot it, Imagine, SET;
- Inteligência Interpessoal: Black Stories Jr. (coleção), Concept/Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, SET;
- Inteligência Intrapessoal: Black Stories Jr. (coleção), Concept/Concept Kids, Dixit, Dream On, Imagine, SET.

Apresentamos ainda outra lista de competências desejáveis e jogos que ajudam a desenvolvê-las, com base na “BNCC e Jogos de Tabuleiro” (Devir Escolas, 2018), documento que relaciona os jogos ao desenvolvimento das competências detalhadas na “Base Nacional Comum Curricular” brasileira:

- Comunicação: Fast Food Fear!
- Raciocínio Lógico: SET;
- Negociação: Checkpoint Charlie, Carcassonne;
- Trabalho de Equipa: Codenames, Fast Food Fear!.

Em última análise, a implementação de ABJ para PcDI requer uma abordagem cuidadosa e atenciosa por parte do pessoal de apoio, professores e membros familiares. No centro deste processo está o princípio do envolvimento direto destas pessoas com os próprios jogos antes de os apresentarem aos formandos com deficiência. Este passo preliminar serve não só para avaliar a adequação de um jogo às necessidades e capacidades específicas do indivíduo ou do grupo, mas também para familiarizar os mediadores com as mecânicas do jogo e os potenciais resultados de aprendizagem. Ao jogarem primeiro os jogos, os educadores e prestadores de cuidados podem adaptar melhor a experiência de aprendizagem às competências

desenvolvidas, objetivos pessoais e interesses da PcDI, garantindo um percurso de aprendizagem mais eficaz e significativo. Esta prática alinha-se com o objetivo global da ABJ: criar um ambiente educativo inclusivo, envolvente e capacitador onde as PcDI possam prosperar e atingir o seu potencial máximo.

### **Abordando a “Falta de Evidência” da ABJ como uma Ferramenta Educacional Eficaz**

Vários estudos realizados sobre a ABJ sustentam, de um modo geral, que há falta de dados estatisticamente relevantes para concluir que a ABJ é uma ferramenta educativa eficaz. No entanto, a maioria desses estudos gira em torno da chamada hipótese do “Efeito Xadrez” (Sala et al., 2017), que é a ideia de que o xadrez, em virtude de ser um jogo cognitivamente exigente que envolve raciocínio lógico e espacial, será capaz de impactar positivamente o desempenho escolar dos alunos. Este fenómeno seria o que se designa por “transferência distante”, o que significa que a generalização das competências relacionadas com o xadrez está tão distanciada do que está a ser avaliado pelo desempenho académico que estão fracamente relacionadas (Sala et al., 2017), o que é apoiado por outros estudos que sugerem que as competências relacionadas com o xadrez estão ligadas ao contexto (Islam et al., 2021) e, portanto, não são aplicáveis a contextos e avaliações em sala de aula.

A este respeito, o problema com a atual avaliação da ABJ está nos métodos escolhidos – avaliações estatísticas de variações de notas a longo prazo em comparação com grupos de controlo – e no objeto de avaliação – uma vez que as competências específicas que o xadrez desenvolve não são o que está a ser avaliado. É precisamente por isso que este capítulo é inflexível quanto ao desenvolvimento de planos educativos individuais para alunos ou grupos, que se centrem em competências específicas importantes de serem desenvolvidas, e para escolher jogos que se relacionem com essas competências, de modo a aumentar a propensão da transferência de resultados ocorrer.

## **Conclusão**

No seu livro “Homo Ludens”, Johan Huizinga (2016[1938]) fala longamente sobre o jogo como um fenómeno cultural intrinsecamente ligado ao desenvolvimento da humanidade. Apesar das críticas modernas a algumas das suas ideias, devemos reconhecer o mérito de o jogo ser, sem sombra de dúvida, uma oportunidade para experimentar diferentes cenários, atividades, dinâmicas sociais e competências. Neste sentido, devemos considerar que, para além dos benefícios educativos, sociais e cognitivos do jogo que foram apresentados ao longo do capítulo, o jogo em si é uma atividade gratificante e deve ser encarada como tal.

Não obstante, o objetivo deste capítulo é demonstrar os benefícios da ABJ na abordagem das taxas de desemprego das PcDI. Como já foi referido, os jogos proporcionam uma oportunidade muito importante para reproduzir cenários e testar competências num ambiente seguro – e, espera-se, divertido –, aliviando alguma da pressão que algumas pessoas podem sentir quando lhes é dito que têm de praticar uma competência ou tarefa específica para atingir um determinado objetivo.

Outro aspeto importante da ABJ especificamente analógica é o facto de, para jogar, todos os jogadores terem de ser capazes de satisfazer dois requisitos fundamentais: compreender e seguir regras; e ser capaz de estar de acordo com os outros quanto a essas mesmas regras. Além disso, a maioria dos jogos estimula a interação entre os jogadores, a competição saudável, a cooperação e muitas outras competências transversais que são consideradas cada vez mais importantes para o local de trabalho.

Adicionalmente, este capítulo também indica alguns jogos que têm sido indicados para desenvolver determinadas competências, tipos de inteligência e capacidades – ao mesmo tempo que oferece alguns recursos e websites para aqueles que estão interessados em conduzir a sua própria pesquisa de acompanhamento. Paralelamente, indicamos o papel que os cuidadores, os profissionais de saúde e os educadores devem assumir na abordagem da ABJ, e sugerimos algumas formas de avaliar as competências já desenvolvidas, bem como de definir objetivos educativos individuais – em parceria com

a PcDI e o seu sistema de apoio. Por fim, abordamos algumas das críticas mais comuns à ABJ, nomeadamente o facto de a maioria dos estudos se centrar na transferência (ou na transferência distante) de capacidades de um contexto educativo não formal/informal para um formal – normalmente considerando apenas as alterações estatísticas que são avaliadas por possíveis melhorias nas notas do sistema de ensino, sem estarem estreitamente relacionadas com as competências que os jogos em questão deveriam ajudar a desenvolver.

## **Agradecimentos**

Este estudo foi financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto GameIN (2022.07939.PTDC) – disponível em <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC>. Os autores gostariam ainda de agradecer o apoio do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). Este estudo foi também parcialmente financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código Financeiro 001, e pela FAPERJ – Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Processo *SEI E-26/201.579/2023*.

## **Referências**

- Asmodee (n.d.) ACCESS+. Retrieved from <https://www.asmodee.ca/access-plus/>
- Asmodee (n.d.) What our experts say. Retrieved from <https://www.accessplus-asmodee.com/en/what-our-experts-say#tro-mathilde>
- Centre for Neuro Skills. (1986). Independent living scale. <https://www.tbims.org/ils/ils2012b.pdf>
- Devir Escolas. (2018). BNCC e jogos de mesa. (Electronic). <https://devir.com.br/escolas/arquivos/BNCCJogosDeMesa.pdf>
- Engelstein, G., & Shalev, I. (2022). Building blocks of tabletop game design: An encyclopedia of mechanisms (2nd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003179184>
- European Agency for Development in Special Needs Education. (2006). Individual transition plans: Supporting the move from school to employment. (Electronic) 87-91500-87-7.
- European Disability Forum. (2023). European Human Rights Report: Issue 7 –

2023. Retrieved from [https://www.edf-fepf.org/content/uploads/2023/05/hr7\\_2023\\_press-accessible.pdf#page56](https://www.edf-fepf.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf#page56)
- Galápagos Jogos. (2022). Catálogo de jogos educativos 2022. (Electronic). <https://anyflip.com/hcrv/qucx/>
- Gagné, R. (1970 [1965]). *The conditions of learning* (2nd ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Hatton, C., Emerson, E., Robertson, J., Gregory, N., Kessissoglou, S., Perry, J., et al. (2001). The adaptive behavior scale-residential and community (part I): towards the development of a short form. *Research in Developmental Disabilities*, 22(3), 273-288.
- Henning, G., de Oliveira, R., de Andrade, M., Gallo, R., Benevides, R., Gomes, R., Fukue, L., Lima, A., de Oliveira, M., de Oliveira, D., Werpp, M., Moraes, L., & Neto, F. (2024). Social skills training with a tabletop role-playing game, before and during the pandemic of 2020: in-person and online group sessions. *Front. Psychiatry*. 14, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1276757>
- Huizinga, J. (2016[1938]). *Homo ludens*. Angelico Press.
- Inclusion Europe. (2021). Better job opportunities for people with intellectual disabilities. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/employment-jobs-people-intellectual-disabilities/>
- Islam, A., Lee, W.-S., & Nicholas, A. (2021). The effects of chess instruction on academic and non-cognitive outcomes: Field experimental evidence from a developing country. *Journal of Development Economics*, 150, 0304-3878.
- Kiresuk, T. J., & Sherman, R. E. (1968). Goal attainment scaling: A general method for evaluating comprehensive community mental health programs. *Community Mental Health Journal*, 4(6), 443-453. <https://doi.org/10.1007/BF01530764>
- Léste, J. (2021) *The Informational Ergonomics of Tabletop Games' Rulebooks: an analysis on informational hierarchy and organization*. pp.160. (Master's thesis, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil). Retrieved from <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53646/53646.PDF>
- Maratou, V., Ennami, F., Luz, F., Abdullahi, Y., Medeisiene, R. A., Ščiukauskė, I., Chaliampalias, R., Kameas, A., Sousa, C., & Sara, S. (2023). Game-based learning in higher education using analogue games. *International Journal of Film and Media Arts*, 8(1), 63-83. <https://doi.org/10.24140/ijfma.v8.n1.04>
- Marengo, M., & Seidl, T. (2021). The discursive construction of digitalization: A comparative analysis of national discourses on the Digital Future of Work. *European Political Science Review*, 13(3), 391-409. <https://doi.org/10.1017/s175577392100014x>
- Quast, K. (2022). O que está em jogo quando jogamos? In P. Piccolo & A. Carvalho (Eds.), *Jogos de tabuleiro na educação*, 54-65. Devir.
- Sala, G., Foley, J. P., & Gobet, F. (2017). The effects of chess instruction on pupils'

- cognitive and academic skills: State of the art and theoretical challenges. *Frontiers in Psychology*, 8, 238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00238>
- Sasaki, R. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Sousa, C., Neves, P., & Luz, F. (2023b). Barriers and hindrances to the effective use of games in education: Systematic literature review and intervention strategies. In *Proceedings of the 17th European Conference on Games Based Learning, ECGBL 2023*, (pp. 611-620). <https://doi.org/10.34190/ecgbl.17.1.1472>
- Sousa, C., Rye, S., Sousa, M., Torres, P. J., Perim, C., Mansuklal, S., & Ennami, F. (2023a). Playing at the school table: Systematic literature review of board, tabletop, and other analog game-based learning approaches. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160591>
- Stolle, M. J. (2020) An Object-focused Approach to Analog Game Adaptation. (Master's thesis, University of California, California, United States of America). Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/80p2b848>
- United Nations. (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Retrieved from [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf#page56](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf#page56)
- United Nations (n.d.). 8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Zorzi, S., Dalmonego, C., De Vreese, L. P., & Gomiero, T. (2023). Adult Independence Living Measurement Scale: Psychometric validation of a scale to estimate personal skills for independent living in people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 67(6), 560-572. <https://doi.org/10.1111/jir.13028>



# APÊNDICE



# 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>

Na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é mencionada a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho. Além disso, a inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho desafia as convenções capacitistas e abraça a diversidade como um acelerador da justiça social e do crescimento económico.

Os esforços de cooperação do Projeto No Barriers to Employment mostram ainda mais os intrincados cenários legais, sociais e pedagógicos que influenciam a inclusão profissional das Pessoas com Deficiência Intelectual em diferentes países e demonstram um empenho em reformular o trabalho de uma forma que valorize todos.

Nem este livro nem qualquer outro deve oferecer instruções sobre como “normalizar” a vida das pessoas com deficiência intelectual de modo a que se integrem na força de trabalho. Em vez disso, os livros devem começar por desenvolver métodos para reconhecer as qualidades únicas das pessoas, de modo a que essas diferenças sejam incorporadas na definição de trabalho na sociedade atual.

