



# Iniciativa DESIGN - Disabled Employability Signaling: uma boa prática na inclusão profissional da pessoa com deficiência.

Ana Luísa Gomes<sup>1</sup>, Rita Lourenço<sup>2</sup> & Tiago Leitão<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mestre em Serviço Social e Empreendedorismo Social e Especialista de Inovação Social na Aproximar (PORTUGAL)

<sup>2</sup>Mestre em Gestão do Capital Humano e Diretora da Unidade para o Sistema de Justiça Criminal e Educação, Formação e Capacitação Comunitária (PORTUGAL)

<sup>3</sup>MBA, Fundador e Presidente da Aproximar (PORTUGAL)

## Abstract

O trabalho é um elemento definidor da existência e dignidade humana para qualquer cidadão, mas tem especial relevância para as pessoas com deficiência que apresentam uma maior probabilidade de serem excluídas e de viver na pobreza. Nos anos de crise económica 2010-2017 o desemprego das pessoas com deficiência aumentou 24%, e apesar de nestes últimos anos se verificarem algumas diferenças continua-se a ter um grande número de pessoas com deficiência desempregadas, sendo este ainda maior no caso das pessoas com deficiência intelectual e deficiências graves. Assim, tendo a deficiência intelectual menos respostas na área da empregabilidade, em todos os seus campos (formação, avaliação vocacional, preparação para o mercado, intermediação candidato-empregador, envolvimento de empregadores, orientação profissional) tornou-se uma questão prioritária a ser trabalhada na iniciativa DESIGN – disabled employability signaling, na qual foram criados instrumentos de apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência. Esta iniciativa quer contribuir para a **inclusão e diversidade** nas empresas portuguesas, francesas, húngaras e romenas através de um maior conhecimento da realidade na procura de emprego das pessoas com deficiência, assim como, disponibilizar ferramentas para capacitação de profissionais, orientação profissional intermediação e comunicação para envolvimento de empregadores. Entende-se que se o processo de acesso ao emprego for facilitado e incluir todos os atores (pessoas com deficiência, profissionais de apoio e empregadores) serão alcançados melhores resultados na inclusão das pessoas com deficiência.

**Palavras-Chave:** Deficiência, Emprego, Competências, Mercado de trabalho, Serviços de orientação profissional

## 1. Introdução

O programa DESIGN nasce de um programa Erasmus+ desenvolvido por sete organizações de quatro países europeus (França, Roménia, Portugal e Hungria), com o fim de possibilitar que a pessoa mais adequada para determinado emprego o possa alcançar, rompendo com o ciclo de discriminação e barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam. O programa DESIGN capacita, por um lado, os serviços de orientação e aconselhamento profissional para colocação no mercado de trabalho normal de pessoas com deficiência, e por outro lado, atua junto dos empregadores através do desenvolvimento de uma ferramenta de intermediação online e da capacitação de profissionais ao nível da comunicação.

Para criar serviços de orientação profissional para pessoas com deficiência de qualidade, os parceiros desenharam produtos que foram sendo construídos com base no processo de inovação orientado para as necessidades dos profissionais de orientação como às das pessoas com deficiência que estão à procura de emprego através de pilotos. Todos os materiais criados foram adaptados à realidade dos países envolvidos na iniciativa, o que permite uma maior abrangência de ferramentas e técnicas a serem adotadas pelos profissionais que trabalham com pessoas com deficiência, e em especial os que se dedicam a questões de formação e emprego.

Assim, foi desenhada uma resposta concertada que:

- Analisa as respostas existentes nos vários países;
- Cria uma plataforma para apoiar a intermediação candidato-empregador baseada no emparelhamento entre as habilidades e competências dos candidatos e os requisitos apresentados pelo empregador na oferta de emprego;
- Forma os profissionais dos serviços de formação e orientação e Departamentos de Recursos Humanos (RH) para novas e eficazes abordagens de integração;
- Forma os profissionais para novas estratégias de comunicação, sensibilização e envolvimento dos empregadores.



Considerou-se, assim, fundamental ter em conta as práticas existentes nos vários países em matéria de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, refletindo sobre as suas potencialidades e de que forma podiam ser utilizadas para que a iniciativa DESIGN respondesse de forma mais eficaz aos profissionais de apoio ao emprego e, concomitantemente, às pessoas com deficiência. Além disso, as práticas existentes são também úteis para ajudar a compreender as fraquezas associadas a cada prática por forma a que estas não fossem perpetuadas nas respostas criadas no futuro.

Esta investigação permitiu confirmar que uma das lacunas existentes no encaminhamento e acompanhamento das pessoas com deficiência na inserção profissional era o facto de não existir uma prática específica que permitisse avaliar os candidatos e ofertas de trabalho numa mesma ferramenta. Ou seja, uma ferramenta que permita que os perfis existentes e os procurados sejam confrontados e se encontre uma correspondência adequada entre oferta e procura. No sentido de responder a esta lacuna, a iniciativa DESIGN construiu uma plataforma que agrega os perfis das pessoas com deficiência que estão à procura de emprego, avalia as suas competências de acordo com o quadro nacional de profissões e realiza a análise automática com as ofertas que existem e que estão à disposição das pessoas com deficiência. Permite que, tanto o candidato como as empresas, apenas avaliem candidaturas que se adequam ao perfil, levando a benefícios de poupança de tempo e frustração de ambas as partes.

A integração laboral de pessoas com deficiência é por si exigente porque não só enfrenta, entre outros obstáculos sociais, ciclos de discriminação e barreiras no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho, mas também o próprio processo de integração profissional das pessoas com deficiência exige um trabalho de sensibilização dos empregadores e um acompanhamento pós-colocação que deve ser estruturado.

A iniciativa DESIGN teve também por objetivo capacitar os profissionais que trabalham em serviços de orientação profissional, criando oportunidades transnacionais de formação específica para trabalhar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi desenvolvido um percurso formativo em formato Blended-learning nos países parceiros para profissionais dos serviços de orientação laboral e profissionais de RH.

Tendo em conta que esta iniciativa pretendeu dotar os profissionais de competências para apoiar a empregabilidade das pessoas com deficiência como um todo, trabalhou-se também o envolvimento dos empregadores através de ações específicas para contactar os empregadores e formas de sensibilização para as potencialidades da pessoa com deficiência.

Nas seguintes páginas serão descritos os primeiros resultados da iniciativa DESIGN que continua a ser desenvolvida em Portugal.

## 2. Metodologia

Em termos gerais a metodologia utilizada seguiu os padrões, processos e estruturas de desenvolvimento de novos produtos com uma componente forte em pilotos, uma vez que a iniciativa DESIGN tem como prioridade a inovação.

No primeiro passo, a recolha de práticas promissoras no âmbito da empregabilidade das pessoas com deficiência nos países parceiros, foi definido um conjunto de atividades e desenvolvidas ferramentas de recolha de dados, de realização de pesquisa e registo de dados.

Definiu-se que uma prática promissora teria que cumprir os seguintes requisitos:

1. descrição do perfil profissional de pessoas com deficiência (por exemplo, instrumentos / testes para competências específicas, crenças, personalidade, características, contextos, procedimentos e processos de avaliação);
2. envolvimento dos empregadores (por exemplo, formas de comunicação, mensagens de impacto, estratégias de sucesso);
3. serviços de colocação no mercado de trabalho (por exemplo, técnicas de procura de emprego, preparação para o emprego, retenção do posto de trabalho).

Para além dos requisitos referidos em cima e disponibilizados às entidades para avaliarem se deveriam partilhar a sua prática, cada



país parceiro foi responsável por organizar um workshop nacional de validação com pelo menos 6 profissionais ou especialistas na área, que pontuaram cada prática tendo em conta critérios como a inovação; atividades desenvolvidas; resultados; impacto e sustentabilidade.

A criação da Ferramenta de Avaliação do Perfil de Empregabilidade (FAPE) seguiu uma metodologia específica por se tratar de uma plataforma informática que combina, de forma automática, as competências de pessoas com deficiência à procura de emprego e as competências procuradas pelos empregadores nas suas ofertas e as questões de acessibilidade necessárias para responder ao público-alvo. Para esse efeito foram consideradas plataformas já existentes com objetivos similares, para compreender de que forma a FAPE seria inovadora e uma mais valia para empregadores e pessoas à procura de emprego. Esta pesquisa permitiu definir os aspetos de caracterização (candidato e empregador) mais importantes a agregar na plataforma de forma clara e inequívoca.

Tendo em conta a necessidade detetada de formação de profissionais de emprego e recursos humanos em matéria de integração de pessoas com deficiência, a iniciativa DESIGN desenhou um curso de formação no qual o currículo se baseou nas competências necessárias para acompanhar a pessoa com deficiência na procura ativa de emprego e a utilização da FAPE para o efeito. O curso de formação **“Capacitação de profissionais para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal”** foi desenhado em formato B-Learning (online e



Figura 1 - Tela do curso online

presencial) para todos os países envolvidos. No desenho de cada módulo de formação os parceiros tiveram em conta as necessidades dos profissionais criando materiais que tornassem os processos de acompanhamento e procura de emprego mais ágeis. Os conteúdos foram colocados à avaliação de parceiros-chave e especialistas em matéria de deficiência e empregabilidade. Foram também considerados, no desenvolvimento do curso, momentos de avaliação que permitiram melhorar o programa formativo. Sendo criados para esse efeito uma avaliação inicial e final de competências que indica o nível de obtenção dos resultados de aprendizagem propostos pelo curso, permitindo validar a importância do curso de capacitação. Outro momento de avaliação previsto, foi a avaliação de cada módulo de forma autónoma, para avaliar o "quão útil foi o módulo" a "adequação dos temas"; "como o módulo prepara o formando para o serviço de colocação profissional" e outras considerações. Estas questões permitiram verificar se o programa correspondia às necessidades e expectativas dos participantes. No final da formação, foi definido um questionário geral de avaliação no que concerne à organização; conteúdos e formadores. Os resultados de todos os momentos de avaliação foram combinados num só documento que permitiu reportar a experiência do curso nos quatro países. Esta informação foi também utilizada para disseminar o curso de formação a nível europeu através da criação de um manual que explica passo-a-passo como a formação pode ser desenvolvida.

Um dos produtos importantes DESIGN consistiu na criação de um ***“Kit de ferramentas de comunicação”*** destinado a diretores e responsáveis dos serviços de colocação profissional e comunicação para que consigam envolver eficazmente as entidades empregadoras e desta forma facilitar o encontrar da vaga profissional mais adequada para as pessoas com deficiência. Foram disponibilizadas, nesse documento, recomendações e dicas específicas adaptadas às necessidades desses serviços no que diz respeito a: refletir as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho; conhecer a legislação Europeia nesta matéria; conhecer diferentes metodologias de envolvimento das empresas e modelos utilizados por organizações europeias.

A proposta da iniciativa DESIGN é disseminar a sua estratégia para que mais pessoas com deficiência possam ter acesso ao mercado de trabalho normal, sendo isso tido em conta na definição da metodologia de todos os produtos.

### 3. Resultados

A iniciativa DESIGN na sua construção e desenvolvimento inicial, obteve resultados relevantes no que se refere a análise de boas práticas existentes, sendo estas identificadas seguidamente:

País	Nº de Práticas Validadas	Nome das Práticas	Nº de Especialistas
França	5 Práticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conhecimento, coaching, confiança</b></li> <li>• <b>Parcerias com empresas</b></li> <li>• <b>Competências sociais para trabalhar numa empresa</b></li> <li>• <b>Projeto STAR</b> - Facilitar a empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual</li> <li>• <b>2SFI</b> - atividade profissional sob condições de trabalho ajustadas</li> </ul>	6
Hungria	5 práticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nem Adom Fel Café &amp; Bar</b></li> <li>• <b>Preparação para a vida e trabalho independente</b></li> <li>• <b>Ízlelő</b> – restaurante amigável-familiar</li> <li>• <b>Prémio do Ano pela Criação de Oportunidade de Local de Trabalho</b></li> <li>• <b>Programa exclusivo de melhoria de competências</b></li> </ul>	6
Portugal	5 Práticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AFAC</b>- Trabalhador de Apoio Familiar</li> <li>• <b>Inclusão de pessoas com deficiência</b></li> <li>• <b>Operação para o Emprego de Pessoas com Deficiência</b></li> <li>• <b>Monitorização de proximidade</b></li> <li>• <b>Adaptações individuais</b></li> </ul>	30
Roménia	5 Práticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Agência de Assistência e Colocação de Emprego</b></li> <li>• <b>Serviço de apoio ao emprego da Fundação For You</b></li> <li>• <b>Abordagem centrada na pessoa para inclusão social e colocação em trabalho de mercado normal</b></li> <li>• <b>Serviço de colocação profissional</b></li> <li>• <b>ATRIUM</b> – Centro para informação, aconselhamento e colocação de emprego para pessoas com deficiência</li> </ul>	6

Tabela 1 - Análise de boas práticas existentes

Para saber mais sobre cada uma das práticas aceda aqui: <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html>

Tendo em conta as práticas recolhidas e avaliadas em cada país foi possível considerar como medidas relevantes para a empregabilidade das pessoas com deficiência, as seguintes:

- Aumentar a sensibilização da sociedade em geral sobre a inclusão das pessoas com deficiência sendo de especial importância para esse processo a escola inclusiva;
- Informar, comunicar com as empresas sobre a possibilidade de emprego das pessoas com deficiência (competências / ajuda financeira);
- Garantir e supervisionar o cumprimento das normas legais aplicáveis às empresas privadas e institutos públicos sobre as quotas de emprego a pessoas com deficiência;
- Simplificar os esquemas de orientação, com o objetivo de tornar a passagem de diferentes experiências de emprego mais fluida.
- Identificar, a nível nacional, a oferta existente para permitir uma correspondência de perfis mais eficiente e garantir que o emprego seja bem-sucedido;
- Aumentar a capacidade dos serviços para pessoas com deficiência de os capacitar para a vida independente;
- Aumentar o número de Gabinetes de Inserção Profissional que trabalham com pessoas com deficiência;
- Criar cursos de especialização para os profissionais de Inserção Profissional, para comunicarem melhor com os empregadores e aumentar o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto;
- Criar medidas de sensibilização e informação para que as organizações privadas e instituições públicas possam adaptar os contextos de trabalho com sucesso e aumentar a produtividade e recrutamento de pessoas com deficiência.

A análise destas necessidades permitiu a criação de uma plataforma que correspondesse às necessidades tanto das pessoas com deficiência como empregadores através de um processo de definição do perfil da pessoa que procura emprego em que são identificados os processos de integração laboral como exercícios e instrumentos de medição do potencial de empregabilidade, o perfil do candidato e avaliada a sua produtividade e potencial para a empregabilidade.



A Ferramenta de Avaliação do Perfil de Empregabilidade (FAPE) permite a definição das características e especificações de cada candidato facilitando a comparação entre o potencial do candidato e as necessidades dos empregadores, assim como, apoia na construção de processos de orientação e/ou mentoria e a gestão do processo do candidato.

De uma forma geral, a FAPE:



Figura 2 - Ferramenta de Avaliação do Perfil de Empregabilidade (FAPE)

Esta ferramenta permite que o processo de identificação do candidato e da oferta de trabalho seja um processo sequencial fácil de gerir pelos técnicos dos serviços de inserção profissional, contudo, e como verificado pelos resultados das medidas retiradas da investigação, estes técnicos necessitam paralelamente de formação e capacitação para desenvolver melhores processos de inserção laboral das pessoas com deficiência. A FAPE pode ser acedida em formato online <https://disabledemployability.org/DESIGN/>, e encontra-se disponível em todas as línguas.

Respondendo a essa necessidade, de capacitação, o programa formativo DESIGN que na sua fase inicial contou com a execução de quatro cursos piloto para 96 profissionais de inserção laboral, de acompanhamento de pessoas com deficiência e de departamentos de recursos humanos de entidades empregadoras. No total, foram desenvolvidas 128 horas presenciais e 58 horas e-learning nos cursos piloto disponíveis em 5 línguas (Português; Inglês; Húngaro; Romeno e Francês).

Em cada curso foram desenvolvidos os seguintes módulos de formação:

1. Deficiência Intelectual
2. Trabalhar para mudar atitudes
3. O papel do orientador profissional
4. Gestão de Caso
5. Percurso para a empregabilidade
6. Envolvimento dos empregadores
7. Instrumentos para a colocação personalizada
8. O processo de acompanhamento

De uma maneira geral estes módulos foram validados e continuam a fazer parte do plano do curso "Capacitação de profissionais para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal" embora seja sempre passível de alterações para que vá de encontro às necessidades específicas dos profissionais.

Considerando a melhoria das competências dos participantes nos cursos piloto, verifica-se um aumento em todas as competências desenvolvidas no curso, com especial incidência nas questões relacionadas com deficiência e emprego, comunicação e comportamento ético e conhecimento de mercado, influência, adaptabilidade e comunicação.

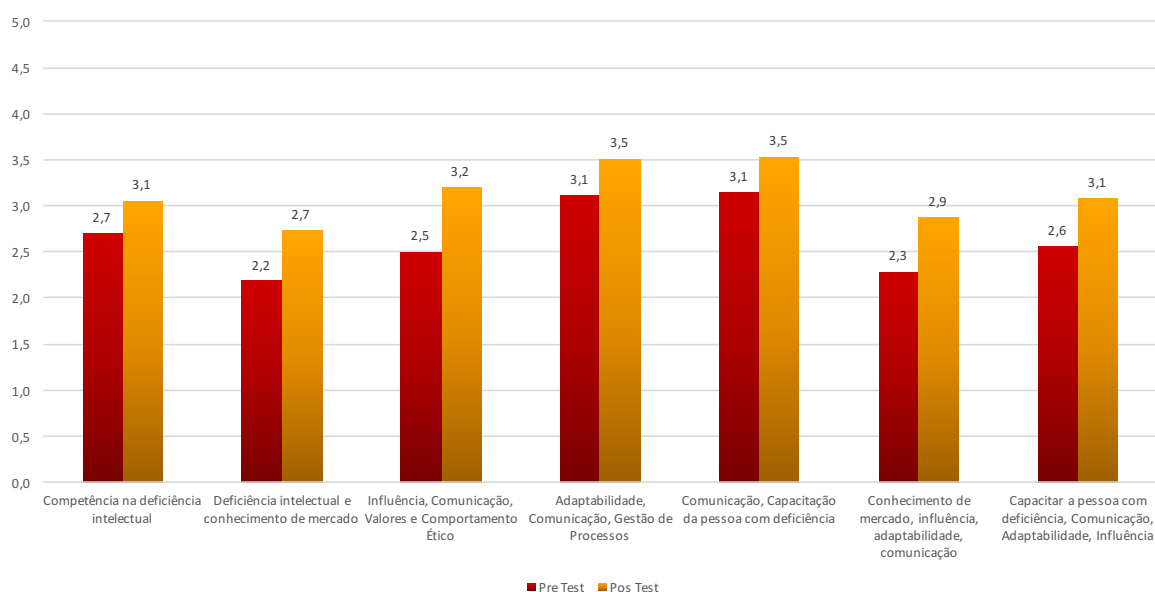


Figura 3 - Balanço de Competência para um N=96 e n=68.

Estes dados foram importantes para validar o curso e para reiterar a importância da formação dos profissionais que apoiam a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta iniciativa desenvolveu um manual de aplicação do curso que pode ser utilizado por todas as organizações que desejarem aumentar o conhecimento em matéria de empregabilidade das pessoas com deficiência. Este manual encontra-se disponível em 5 línguas no site: <https://www.design-disability.org>.

Ainda no sentido de responder às necessidades identificadas foi criado um "Kit de ferramentas de comunicação" que apoia no processo de aconselhamento profissional e agrega ferramentas, instrumentos e recursos que podem ser usados no envolvimento dos empregadores. O Kit oferece procedimentos para que os profissionais de inserção laboral possam avaliar a abertura do mercado de trabalho, metodologias de comunicação, canais e ferramentas para o envolvimento das empresas (trabalhando a relação com os empregadores), processo de mediação e comunicação e de integração efetiva da pessoa com deficiência no local de trabalho.

Em suma, a iniciativa DESIGN apresenta uma resposta integrada de apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência, através de passos sequenciais que respondem às necessidades dos vários atores no processo de inserção laboral, como o são as pessoas com deficiência, profissionais de inserção laboral, famílias e empregadores.

## **Conclusão**

Em Portugal, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho regular tem sido um desafio, verificando-se que entre os anos 2009 e 2018, o número de desempregados com deficiência registados nos Centros de Emprego aumentou 41%, ao passo que na população em geral reduziu 38% (ODDH, 2019), tornando-se fundamental a iniciativa DESIGN.

A contratação de pessoas com deficiência apresenta vários benefícios que devem ser sinalizados junto dos empregadores, como por exemplo o empenho e motivação do colaborador com deficiência pela oportunidade que lhe foi dada, os benefícios sociais e fiscais disponíveis para as empresas que contratam pessoas com deficiência assim como uma melhor cultura organizacional que promove relações interpessoais positivas.

Trabalhar para aumentar a empregabilidade das pessoas com deficiência é de extrema importância para a concretização dos seus direitos, em especial no acesso

ao emprego, uma das formas mais eficazes de promover a inclusão social e prevenir situações de pobreza.

No atual quadro legal português, em que além dos institutos públicos, as empresas privadas devem cumprir com cotas de emprego para pessoas com deficiência é importante, por um lado melhorar a formação dessas pessoas para poderem dar resposta às necessidades de mercado, mas também capacitar os profissionais que apoiam a integração a desenvolver processos que permitem a inclusão duradoura no mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

A iniciativa DESIGN foi considerada uma boa prática pela Agência Nacional E+ francesa evidenciando o sucesso, sustentabilidade e resultados da ação. Em Portugal, os produtos DESIGN e em especial o curso de formação são desenvolvidos em parceria pela AFID – Diferença e pela Aproximar CRL.

## Referências

DESIGN; 2017; Report IO1 – Evidence review on people with disabilities job placement services; available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

DESIGN; 2018; Job Profile assessment tool – Manual; available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

DESIGN – Disability employability signaling (2018) Pilot Evaluation Report Portugal, France, Hungary and Romania - available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

DESIGN; 2019; Job Placement Service Learning Programme available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

DESIGN; 2019; Communication Toolkit available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

DESIGN; 2019; Guide Job Placement Service Model available in <https://www.design-disability.org/documents-and-reports.html#>

ODDH; 2019; Pessoas com deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2019; ISCSP.

UN; (2006); Convention on the Rights of Persons with Disabilities.