

# humanitas

NADA DO QUE É HUMANO NOS É ALHEIO



## entrevista

*Inês Lopes, utente da APPACDM de Lisboa, conversa com a Secretária de Estado para a Inclusão sobre deficiência, emprego e inclusão.*

## entrevista

*André é utente da APPACDM do Porto e dá a conhecer a realidade de trabalhar e ter um Assistente Pessoal.*

## descomplicar

Regime Geral de Prevenção da Corrupção: que implicações e propósitos?

## artigo científico

(In)Feliz Mente: A quebra da rotina na reabilitação psicossocial devido à COVID-19

## ficha técnica

**Coordenação** — Helena Albuquerque, José Duarte, Luís Amaral, Rosa Moreira e Teresa Guimarães

**Apoio Técnico** — Inês Duarte e Maria Helena Colaço

**Colaboradores** — Ana Figueiredo Marcão - APPACDM de Évora  
Inês Lopes – Utente / APPACDM de Lisboa  
Filomena Girão e Marta Frias Borges – FAF Advogados

**Design e Paginação** — Raquel Vinhas

**Data de Publicação** — 10 de dezembro de 2022

Todos os artigos publicados são de exclusiva responsabilidade dos autores. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a revista.

## contactos

 [humanitas.org.pt](http://humanitas.org.pt)

 [humanitas@humanitas.org.pt](mailto:humanitas@humanitas.org.pt)

 (+351) 21 8453510 (Chamada para a rede fixa nacional)

 [facebook.com/humanitasfederacao](https://facebook.com/humanitasfederacao)

 [instagram.com/humanitasfederacao](https://instagram.com/humanitasfederacao)

 Praça de Londres, 9 – 4º Esq.  
1000-192 Lisboa

## índice



### editorial

p — 3



### descomplicar

p — 8

O Regime Geral de  
Prevenção da Corrupção  
por Filomena Girão e  
Marta Frias Borges



### já aconteceu

p — 18 ... em 2022



### entrevista

p — 5

**André Guimarães**  
Utente da APPACDM do  
Porto

p — 13

**Ana Sofia Antunes**  
Secretária de Estado para  
a Inclusão



### artigo científico

p — 10

(In)Feliz Mente: A quebra  
da rotina na reabilitação  
psicossocial devido à  
COVID-19 – Revista  
Hospitalidade

por Ana Figueiredo  
Marcão



### opinião

p — 19

Perspetivar o futuro da  
formação profissional e  
emprego de pessoas com  
deficiência  
por José Duarte

## editorial

É com muito prazer que a Direção da **HUMANITAS - Federação Portuguesa para a Deficiência Mental** inicia hoje, dia 10 de dezembro - Dia Internacional dos Direitos Humanos, mais um projeto a que se propôs, o qual consiste na publicação online de uma revista.

Ambicionamos que esta publicação seja um espaço de partilha e de enriquecimento pessoal e profissional de todos os que estão ligados de alguma forma a esta problemática. Aqui pretendemos analisar legislação, discutir temas científicos, partilhar opiniões fomentando discussão e reflexão, dar voz às pessoas com deficiência intelectual, suas famílias e cuidadores (formais e informais).

É dever de todos nós darmos condições aos cidadãos com deficiência deste país, para poderem alargar os círculos das suas vidas. Temos de ser capazes na sociedade portuguesa de tecer uma grande teia de aceitação e comunicação que proporcione a estes cidadãos um ambiente que permita, não acabar com as suas limitações (o que é impossível) mas fazer recuar ao máximo os seus limites. É urgente criar-lhes todas as oportunidades

necessárias para que não desperdicem as suas vidas, não esbanjem o seu tempo sem conseguirem realizar e aproveitar todo o potencial humano das suas identidades.

Rejeitamos correntes de normalização e de pseudo-integração que só servem para esconder ideias pré-concebidas de rejeição ao que de facto é diferente e tem que ser encarado como tal. Rejeitamos correntes pseudo-inclusivas onde as pessoas com deficiência intelectual são vistas como melhores ou piores do que as outras. São sim, pessoas com os seus defeitos e qualidades, a quem devem ser dadas todas as condições para se desenvolverem na sua plenitude como seres humanos.

Temos de ir caminhando “fazendo caminho ao andar”, como diz o poeta, apoiando-nos nas memórias desta Federação, vivendo o presente num constante posicionamento ativo, dinâmico, participante e inovador e perspectivando o futuro, apesar deste ser cada vez mais incerto, dependente muitas vezes de políticas e medidas aleatórias baseadas em

razões distantes das humanistas. Não podemos continuar a estreitar horizontes, a não aceitar a diferença, a virar costas fingindo que não somos responsáveis, a colocarmo-nos no cimo da montanha com a certeza de que podemos prever a paisagem.

Temos de continuar a acreditar que os cidadãos com deficiência intelectual, apesar de olharem as coisas de maneira diferente da nossa, “...não foram feitos para o cinzento das nuvens, mas também para o azul do céu, para o incrível milagre das pessoas maravilhosas que os rodeiam” (Phil Bosmans).

**A Presidente da Direção da Humanitas,**

Helena Mamede Albuquerque



**André é um jovem de 25 anos de idade, com uma Perturbação do Espectro do Autismo e défice cognitivo. Nesta entrevista, a mãe do André fala sobre como o serviço de Assistência Pessoal mudou a sua vida.**

**Desde quando o André tem Assistente Pessoal?**

Usufri dos serviços de Assistência Pessoal desde novembro de 2019, serviço este prestado pela APPACDM do Porto.

**Como era a sua vida quando pediu Assistente Pessoal?**

A vida do André, antes da Assistência Pessoal, girava quase na totalidade à volta da prática da modalidade de

natação adaptada, na vertente da competição. Treinava seis vezes por semana, da parte da tarde e ao sábado de manhã.

Durante a semana, na parte da manhã, estava totalmente desocupado.

A escola tinha terminado, a formação profissional subsequente também e os estágios feitos (durante e após a formação profissional) foram infrutíferos.

De repente, não havia rotina que



lhe ocupasse uma grande parte do tempo e, por outro lado, estava totalmente dependente da família para o desenrolar da sua vida quotidiana.

Foi aqui que recorremos à Assistência Pessoal. O início foi complicado de gerir, confesso, pois por um lado era tudo novidade e por outro, iniciou mais um estágio que mais uma vez não correu bem. Não era o local nem a atividade certa.

**Como está a correr a assistência pessoal?**

Nos primeiros seis meses de Assistência pessoal, as atividades em que a Assistência se desenvolveu foram o apoio em contexto laboral, nas deslocações (estágio e treinos), na mediação da comunicação, lazer e desporto, criação de redes sociais de apoio e apoio nas tomadas de decisão.

A relação criada com o primeiro AP foi positiva, mas foi interrompida muito precocemente, primeiro devido às contingências provocadas pela pandemia, depois porque o AP se foi embora.

Em junho de 2020 conhecemos um novo AP, que veio substituir o anterior.

Entretanto, e porque as experiências em contexto laboral não corriam bem, tomamos conhecimento do projeto WORKABILITY, desenvolvido pela Dra Cristina Nunes e Dra Raquel Cancelo, projecto este desenhado especificamente para promover a inclusão de pessoas com PEA no mundo laboral. Aderimos ao mesmo e, em outubro de 2020, o André iniciou o estágio na empresa AMETALÚRGICA, onde se mantém integrado até hoje, a tempo parcial. E com sucesso, finalmente.

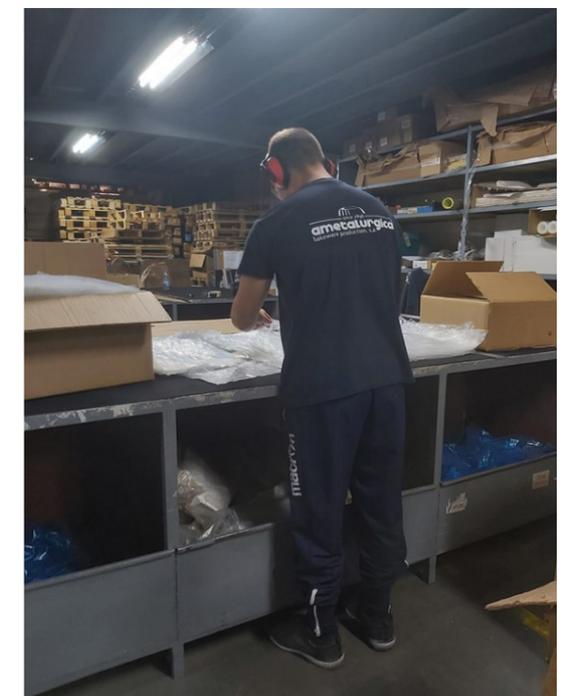
**O que faz o André no seu dia a dia?**

A rotina, neste momento, é trabalhar de manhã, treinos de natação à tarde e ao sábado de manhã, surf adaptado ao domingo de manhã e, aqui e ali, mais algumas atividades que sejam do interesse dele. O tempo está praticamente todo ocupado, o que é muito importante para as pessoas que sofrem desta problemática e igualmente para as suas famílias.

**Em que atividades o seu Assistente Pessoal o apoia?**

O Assistente Pessoal apoia o André na maioria das atividades. Tem sido uma enorme mais valia usufruir deste apoio, quer porque proporciona ao André uma independência dos pais que não seria possível de outra forma, quer porque o apoia em situações onde seria muito difícil integrá-lo sem este apoio (ex: contexto laboral).

Para além do apoio em contexto laboral, fulcral em todo este percurso, o apoio do AP nas deslocações é





igualmente fundamental, assim como as atividades de lazer que sempre que possível são desenvolvidas para o bem estar físico, psicológico e social do André. Exemplo disso, tem sido o período das férias de Verão que têm sido organizadas pelo Assistente Pessoal e que têm proporcionado dias de lazer e diversão, em pequeno grupo de pares.

A socialização e a construção de amizades com pessoas da mesma faixa etária é, como sabemos, uma grande dificuldade para estes jovens e estes poucos dias do Verão dão-nos esperança de que, num futuro próximo, se possam arranjar soluções para estender esta atividade para outras alturas do ano.

### **O Assistente Pessoal do André ajuda-o a atingir objetivos? Se sim, quais?**

Poderemos concluir que, em termos dos objetivos que o AP ajudou a concretizar, encontram-se no topo da lista o trabalho e a socialização/relação com amigos.

### **O que mais gostam no Assistente Pessoal?**

O que mais gostamos no AP do André, para além da empatia quase que imediata, é o facto de ele entender a maneira de ser, pensar e agir do André, ser paciente e flexível a alterações de rotinas/horários/humores, etc.

### **O que queria realizar e ainda não foi possível?**

Gostaríamos de, num futuro próximo, conseguir alargar a socialização e o lazer a mais momentos, tentar integrar o André em grupos de jovens que possibilitem uma maior interação com pares, permitindo um crescente usufruto de todas as vertentes da vida: trabalhar, cuidar-se, descansar, divertir-se, viver!

### **Consegue imaginar a vida do André sem Assistente Pessoal?**

Para terminar, diria que hoje em dia é difícil imaginar a vida do André sem Assistência Pessoal, sendo que esta lhe permite alguma independência, maior autoestima e autoconfiança.



**A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 assumiu como propósitos essenciais a prevenção, a deteção e a repressão da corrupção. No âmbito destes propósitos, aquela Estratégia considerou imprescindível a implementação de um sistema eficaz de prevenção de fenómenos de corrupção.**

Nessa sequência, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, veio aprovar o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

Este regime é aplicável, entre outras entidades, às **pessoas coletivas que empreguem 50 ou mais trabalhadores**, impondo-lhes que adotem e implementem um programa de cumprimento normativo, que contenha:

- (i) A criação de plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;**
- (ii) A criação de um código de conduta;**
- (iii) A adoção de um programa de formação;**
- (iv) A implementação de um canal de denúncias.**

O plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas deverá especificar a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a (cont.)

# o regime geral de prevenção da corrupção

por **Filomena Girão**  
e **Marta Frias Borges**  
FAF Advogados



atos de corrupção e infrações conexas (com identificação das atividades e da probabilidade de ocorrência), bem como as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a ocorrência e o impacto desses riscos.

O código de conduta deverá refletir os princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo em consideração

as normas penais relativas à corrupção e infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a esses crimes, bem como as sanções disciplinares e criminais que podem ser aplicadas em caso de prática de qualquer daqueles atos.

As entidades terão ainda de adotar um programa de formação interna, com vista a que os seus dirigentes e trabalhadores conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas.

As entidades abrangidas por este diploma têm, ainda, de implementar canais de denúncia internos que, obedecendo ao disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, salvaguardem a proteção dos denunciadores das infrações.

Este canal de denúncias interno deverá permitir: (i) a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, por forma a garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia; (ii) a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciadores e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia; e, ainda, (iii) assegurar que o acesso é vedado a pessoas não autorizadas.

O regime geral de prevenção de corrupção entrou em vigor no passado dia 7 de junho de 2022, ainda que o seu regime sancionatório apenas entre em vigor a 7 de junho de 2023.

Porém, a obrigatoriedade de disponibilização de canais de denúncia internos e o respetivo regime sancionatório entraram em vigor no passado dia 18 de junho de 2022. Assim, atualmente, a não disponibilização de canais de denúncia interna ou a disponibilização

de canais que não assegurem a confidencialidade, exaustividade, integridade e conservação das denúncias constitui atualmente contraordenação grave, punida com coima de 500 € a 12 500 € ou de 1 000 € a 125 000 €, consoante o agente seja uma pessoa singular ou coletiva.

## a obrigatoriedade de disponibilização de canais de denúncia internos e o respetivo regime sancionatório entraram em vigor no passado dia 18 de junho de 2022



# (In)Feliz Mente: A quebra da rotina na reabilitação psicossocial devido à COVID-19 – REVISTA HOSPITALIDADE

Ana Figueiredo Marcão, licenciada em Psicologia, mestre em Psicologia Clínica e da Saúde pela Universidade de Évora; APPACDM de Évora

[...] A pandemia COVID-19 criou uma crise humana, sem precedentes, que afetou e continua a afetar de uma maneira desproporcional grande parte da população mundial, tornando ainda mais vulnerável as pessoas com incapacidade e problemas de saúde mental. Estas pessoas precisam de igual modo e como qualquer outra pessoa de proteção e atenção com a sua saúde, bem como acesso aos serviços básicos reabilitativos, dos quais necessitam diariamente para a sua recuperação [1].

Durante estes tempos de crise é inevitável que as pessoas desenvolvam medos do desconhecido e resistência à mudança, ainda mais quando se trata de pessoas vulneráveis a um impacto psicológico avassalador [1].

Uma mudança brusca nas atividades do dia-a-dia, sem uma previsão concreta de quando poderá ocorrer o regresso, ao que chamamos de “vida normal”, pode e vai provocar sofrimento e insegurança, visto existir a necessidade de lidar constantemente com um futuro imprevisível [7].

A rotina como era conhecida, é agora sujeita a mudanças persistentes e excessivas, que contribuem velozmente para o desencadeamento de reações e sintomas de ansiedade, stresse e medo [7].

[...] A saúde mental começou a degradar-se a “olhos vistos”, desde o começo da pandemia COVID-19, trazendo implicações graves no bom e autónomo funcionamento de cada um, podendo vir-se a afirmar que um dos grupos mais negligenciados são as pessoas que se encontravam em terapias e intervenções de reabilitação psicossocial ao nível da saúde mental, comparativamente a outros grupos, uma vez que a carência de estratégias e ferramentas para lidar com eventos traumatizantes como este, é evidenciada [1]. Pela falha, suspensão ou término das intervenções de cariz psicológico/psicoterapêutico, sociais, médicas ou de terapias reabilitativas (fisioterapia, terapia da fala e terapia ocupacional) torna-se essencial reforçar junto do departamento governamental e dos serviços de saúde que têm por missão definir e conduzir a política nacional de saúde, qual o peso que esta intervenção em reabilitação tem ao nível pessoal, social, profissional e ocupacional [...].

[...] Considerada atualmente como uma componente essencial da reabilitação em Saúde Mental, a reabilitação psicossocial tem sido definida como “o



processo pelo qual a pessoa é ajudada a adaptar-se às limitações da sua incapacidade, a recuperar capacidades perdidas e a desenvolver novas competências, por forma a ultrapassar a situação de desvantagem psicológica e social que lhe adveio da sua perturbação psiquiátrica, tendo em vista melhorar a sua autonomia e a sua qualidade de vida”, tal como refletido pelo Conselho Nacional de Saúde Mental, em 2002.

[...] As intervenções em reabilitação poderão ajudar a resolver muitas das consequências da COVID-19, incluindo nas incapacidades físicas, cognitivas, como também fornecer recursos psicossociais tais como apoio e suporte. É por isso que na luta contra a COVID-19, é necessário debruçar-se sobre os desafios da saúde mental e desenvolver estratégias e intervenções que assegurem a continuidade de um acompanhamento com qualidade e adequado às necessidades de cada um [10].

A pandemia COVID-19 forneceu a oportunidade de repensar os serviços existentes melhorando a relação custo-benefício, bem como a acessibilidade das diferentes intervenções em saúde mental. Esta oportunidade ajudou a repensar as abordagens convencionais para abordagens inovadoras com sistemas de maior inclusão de utentes, famílias e ou cuidadores que vivenciam as disparidades em saúde física e mental [12].

Procurar o equilíbrio emocional, perspetivando viver um “dia de cada vez”, com o máximo de consciência e atenção possível e acessível a cada utente. Estar atento e potenciar a comunicação sobre os pensamentos e emoções que estes tempos levam, cada um a ter, deve ser um dos pontos chave para a intervenção técnica. Torna-se fulcral desenvolver estratégias que levem ao aumento da resiliência e aceitação dos sintomas negativos [5].

[...]



A prevenção, a promoção da saúde e o espírito de solidariedade nunca foram tão importantes para a vida pessoal e coletiva como nestes tempos pandémicos. As várias recomendações das organizações de saúde pública e as práticas adequadas devem ser suportadas e praticadas, ainda que o cansaço extremo da constante adaptação nos faça pensar em desistir [11].

Volta-se a reforçar que a intervenção, a prevenção e a promoção da saúde psicológica, bem como as respostas de intervenção de reabilitação psicossocial devem ser soluções prioritárias de resposta à pandemia e do Plano de recuperação e Resiliência para Portugal [14].

“A necessidade aguça o engenho” e como tal cada um de nós e à sua maneira demonstrou capacidades para lidar com o stresse, para ultrapassar acontecimentos muito exigentes, ser mais tolerante, resiliente e com mais capacidade de resistir à frustração.

Mais de um ano depois do aparecimento do primeiro caso confirmado de SARS-COV-2 em Portugal, em abril de 2021, podemos assumir que um dos fatores fundamentais para o combate a esta pandemia não passa só por manter um bom estado de saúde física, como aprimorar o estado mental, psicológico e emocional, pretendendo alcançar um estado de pleno equilíbrio e recuperar uma “feliz mente”.

Versão reduzida do artigo publicado na íntegra em *Hospitalidade - A revista província portuguesa da Ordem Hospitaleira de S. João de Deus (Edição no333)*, pp 12-19.

#### Bibliografia

[1] Aamir, A., Awan, S., Filipis, R. d., Diwan, M. N., & Ullah, I. (21 de Outubro de 2020). *Effect of COVID-19 on Mental Health Rehabilitation Centers*. doi:https://doi.org/10.1007/s40737-020-00203-7

[7] Freitas, C., Noal, D., & Passos, M. (2020). *Recomendações e Orientações em Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Covid-19*. Brasília: Fundação Oswaldo Cruz.

[11] Médicos, Ordem dos (2020). *Viver em Tempo de Covid-19 SARS - CoV - 2*.

[12] Moreno, C., Wykes, T., Galderisi, S., Nordentoft, M., Crossley, N., Jones, N., . . . Arango, C. (2020). How mental health care should change as a consequence of the COVID-19 pandemic. *Lancet Psychiatry*, 813-824. doi:https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30307-2

[14] Portugueses, Ordem dos Psicólogos (2021). *1 ano com impactos na saúde psicológica . Um ano de resiliência e esperança*.



## Inês Lopes, utente da APPACDM de Lisboa, entrevistou a Secretária de Estado para a Inclusão, Ana Sofia Antunes.

Durante cerca de uma hora, ambas conversaram sobre a importância de falar sobre a deficiência, que medidas o governo criou para apoiar as pessoas com deficiência intelectual, oportunidades, emprego e inclusão.



### É importante falar sobre a deficiência?

Falar sobre deficiência é cada vez mais importante porque, durante muito tempo, a deficiência e as pessoas com deficiência foram invisíveis. Foi um tema de que se tentava não falar muito.

Às vezes falamos com pessoas sem deficiência que nos dizem que durante muitos anos até era raro ver pessoas com deficiência na rua, porque estavam muito fechadas, ou em casa, ou em instituições.

Felizmente, isso tem vindo a mudar muito intensamente e muito depressa, até porque as pessoas com deficiência iniciaram a conquista do seu espaço na sociedade, vieram para a rua, mostraram-se, começaram a estudar nas escolas regulares onde estudam as crianças sem deficiência, fizeram o seu trabalho em matéria de inclusão.

E a sociedade também se foi abrindo aos poucos. Durante muito tempo não havia muitas pessoas com deficiência que estivessem integradas no mercado de trabalho. Portanto, progressivamente, elas estão cada vez mais inseridas na sociedade e a sociedade conhece-as, fala com elas, fala sobre elas.

O tema da deficiência chegou também à comunicação social. Às vezes, da forma correta, outras vezes não tão correta, mas o mais importante é que se vá debatendo o tema. Só falando é que vamos começando a acertar com o discurso. Só assim é que fazemos caminho.

### Acha que é diferente ter uma deficiência física ou ter uma deficiência intelectual?

A deficiência é deficiência. As pessoas têm uma característica que as diferencia. É uma diferença, no fundo. Mas diferentes somos todos nós. Todas as pessoas que tenham ou não uma deficiência, todas elas são diferentes entre si. Todas têm características físicas diferentes. Todas têm personalidades diferentes.

A grande sabedoria, a grande lição que deveríamos aprender a levar da vida, é aceitar os outros como eles são. Respeitar, compreender, mesmo por vezes não concordando e tendo toda a liberdade para o dizer, mas aceitar sempre o outro como ele é.

Isso é o mesmo que se passa na deficiência. Ter uma deficiência é ter uma característica específica que sai do padrão comum, do padrão da normalidade. A maior parte das pessoas veem, mas há quem não veja. A maior parte das pessoas caminha, mas há quem não consiga caminhar, seja porque usa uma cadeira de rodas, canadianas ou um andador. E há pessoas que têm capacidades cognitivas com uma determinada dimensão e outras com outra dimensão.

Temos de respeitar, aceitar os outros e gostar deles como são. Qual é o grande desafio das deficiências invisíveis? É precisamente isso, é que elas não se veem. É perceber que se está perante uma situação de diferença, porque isso pode não ser de todo perceptível.



**A deficiência intelectual ainda tem poucas ou nenhuma oportunidade em Portugal. Concorda? Ou não? Porquê?**

A deficiência intelectual, pelas suas características próprias e pela tal invisibilidade de que falava, ficou sempre um pouco para trás. As pessoas com deficiência intelectual foram aquelas que mais tarde começaram a sair à rua, a serem vistas, desinstitucionalizadas.

Ainda hoje se encaram as respostas na área da deficiência intelectual, as associações e as instituições que trabalham nesse setor, como respostas institucionalizadoras. E algumas são, não vamos mentir. Algumas são porque têm resistência a incluir os seus utentes, em tirá-los de dentro de portas, de dentro de muros e pô-los a fazer coisas na comunidade.

Felizmente, já há muitas que quebraram essa visão, esse paradigma, e fazem-no de maneira completamente diferente. O nosso caminho é cada vez mais tentar que todas vão no sentido de incluir mais. E isso implica pensar, colocar questões. Quem é que precisa de ir para um CACI? Será que

todas as pessoas com deficiência intelectual precisam de estar num CACI?

Certamente muitas precisam, mas também pode haver muitas que lá estão e não precisavam. Talvez algumas pudessem estar a fazer Formação Profissional e nunca fizeram. Algumas podiam perfeitamente ter um trabalho, desempenhar uma atividade profissional e nunca tiveram essa oportunidade. Algumas até poderão não ter condições para ter uma atividade profissional a tempo inteiro, mas poderão ter a part-time, uma Atividade Socialmente Útil, fazer uma coisa de que gostam, ter alguma remuneração por isso. Mas fazê-lo apenas na medida das suas capacidades e daquilo que as faz sentir bem.

Cada história é uma história, cada caso de vida é um caso de vida. Sim, acho que em relação à deficiência intelectual começámos esse processo mais tarde. Durante muito tempo, houve uma tendência para confundir deficiência intelectual com saúde mental e ainda hoje se misturam os dois conceitos. Não

quer dizer que uma pessoa com deficiência intelectual não possa ter uma patologia de saúde mental, mas também pode não a ter. E também há muitas pessoas que têm patologias de saúde mental e não têm nenhum tipo de deficiência intelectual.

Felizmente, há cada vez mais pessoas com deficiência intelectual a chegarem ao mercado de trabalho. As pessoas com deficiência intelectual são aquelas que mais precisam de mediação neste processo. Tenho de reconhecer que tem surgido um conjunto de oportunidades que pode beneficiar, mais do que qualquer outra área da deficiência, a área da deficiência intelectual.



**O que fazem as políticas do governo para ajudar as pessoas com deficiência intelectual como eu e a minha irmã, mas também a minha família, os meus colegas e as suas famílias?**

Cada governo, quando toma posse, tem um programa. Ou seja, quando se candidata, define num documento o que é que se propõe fazer, quais são as suas prioridades. Já estive em três governos diferentes, e em todos eles o meu papel foi lutar para que as questões da deficiência estivessem previstas expressamente. Penso que as políticas tiveram impacto, em especial na área da deficiência intelectual, mas essa avaliação deve caber a quem as políticas são destinadas: a ti, à tua irmã e à tua família, à associação que frequentas e que te apoia no teu dia-a-dia.

Criámos a prestação social para a inclusão, que teve por objetivo trazer às pessoas com deficiência um rendimento adicional que as apoiasse nos custos acrescidos. Criámos o Modelo de Apoio à Vida Independente

(MAVI), através dos Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI). Foi uma questão de ponto de honra desde o início. A vida independente sempre foi encarada como uma resposta para as pessoas com deficiências que não a intelectual, ou seja, para as deficiências físicas e sensoriais. Dizem-me que há características no modelo que deviam ser alteradas, como os pagamentos diretos às pessoas, para que sejam elas a contratar os assistentes pessoais, ou a seleção dos assistentes pessoais de forma totalmente autónoma pela pessoa com deficiência.

Quando digo que isso deixaria de fora as pessoas com deficiência intelectual, por razões óbvias, o que mais ouço é que o MAVI não foi criado para responder a esta população. Discordo inteiramente, e se há área onde o modelo de apoio foi evidentemente revolucionário foi na área da deficiência intelectual. O assistente pessoal, mais do que ajudar a realizar tarefas em que a pessoa tem dificuldade, é um mediador. É alguém que ajuda a pessoa com deficiência a compreender mais facilmente o que

está à sua volta e a comunicar melhor com aqueles que a rodeiam, desconstruindo esse processo de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

Depois, noutras áreas, temos apostado cada vez mais em respostas de desinstitucionalização. Obviamente com consciência plena de que todas as respostas são necessárias, mas também com a noção de que temos de fazer um trabalho conjunto. As pessoas devem ser encaminhadas para as diferentes respostas em função das suas características.



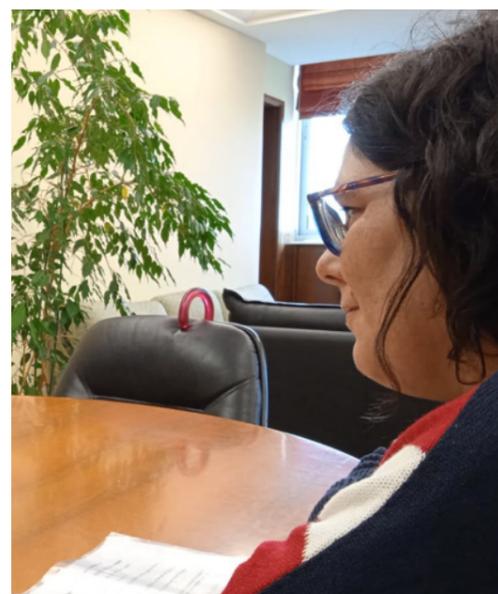
**obstaculo para si?**

Não. E não estou a ser hipócrita. Se me fizesse essa pergunta noutras fases da minha vida, talvez dissesse que sim.

Mas sempre tive uma postura e uma visão muito otimista perante a vida e perante a deficiência. Também o facto de eu ter uma deficiência congénita tem muita importância nesse aspeto. Esta sempre foi a minha realidade. Eu não tive uma mudança, uma alteração substancial de circunstâncias a meio da minha vida. Não tive de reaprender nada. O que aprendi desde o início, desde que nasci, foi com estas características e, portanto, a pessoa que sou hoje baseou-se nessas características. Do que eu sinto mais falta, pelo facto de não ver, é querer ir a alguns sítios e por vezes não poder ir. Isto porque fazê-lo através do recurso aos transportes públicos é quase impossível.

**Que mensagem pode deixar à sociedade para acreditarem mais nas pessoas com deficiência?**

Deem-nos uma oportunidade. Isto não tem a ver com a deficiência, tem a ver com a forma como se olha para o outro em geral. Se aprendemos a aceitar o outro independentemente de ele ter ou não deficiência, ser branco ou negro, hetero ou homossexual, mais novo ou mais velho, gordo ou magro... Se tentarmos dentro de nós, e sei que é difícil porque todos temos as nossas idiossincrasias, combater essa tendência para estranhar o que é diferente vamos cada vez mais conseguir dar uma oportunidade. Não julguem pela camada exterior, não ponham em causa a primeira sensação ao primeiro contacto, a primeira empatia ou falta dela.



|   |  |
|---|--|
| <p>Realização de Intervenções Formativas sob os seguintes temas: Regulamento Geral de Proteção Dados, Comunicação nas Organizações, Afetividade e Sexualidade, Liderança, Criatividade e Resolução de Problemas, Cuidados Humanizados, Canal de denúncias, Legislação relativa aos CACI e Legislação aplicável à deficiência.</p> | <p>Recolha de 10270 assinaturas para a <b>Petição com o objetivo de criar o Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual.</b></p>  |
| <p><b>Encontro nacional com o tema “CACI: Oportunidades e Desafios”.</b></p>  | <p><b>Realização da 3ª Edição Prémio Criar para Inovar.</b></p>  |
|   | <p>Realização da 3ª Edição da Bolsa de Estudo</p>  |
|   | <p>Presença nas conferências Anuais da EASPD:</p> <p>Zagreb, maio 2022 - <i>O futuro do Direito ao trabalho: que papel para a Economia Social?</i></p> <p>Malta, outubro 2022 - <i>Serviços de qualidade de vida e suporte: das palavras à ação</i></p>  |
| <p><b>Webinars sobre Jogos Acessíveis</b></p>   |  |
| <p>Grupos de trabalhos com os coordenadores das diferentes respostas sociais das Associadas.</p>  | <p>Continuação da parceria ativa com o Observatório da Deficiência e Direitos Humanos – ODDH, no âmbito do Projeto EQUAL - Igualdade perante a lei e o direito à autodeterminação das pessoas com deficiência intelectual e psicossocial em Portugal: um estudo exploratório, submetido à FCT.</p> |
| <p>Organização de eventos designados “Conversar é preciso...” com os temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A Sexualidade na Pessoa com Deficiência Intelectual</li> <li>– Gestão de Organizações para a Deficiência</li> </ul>  |  |



# PERSPETIVAR O FUTURO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Considerando a nova visão da deficiência consignada nos normativos internacionais, designadamente a declaração dos direitos das pessoas com deficiência e os princípios subjacentes à classificação internacional da funcionalidade incapacidade e saúde, a reorganização da Rede de respostas de reabilitação profissional deverá assentar num conjunto de pressupostos de base:

Os **serviços de emprego do IEFP** devem continuar a constituir-se como a porta de entrada neste sistema, melhorando a sua capacidade de

## REFLEXÃO SOBRE A REORGANIZAÇÃO DA REDE

atendimento e sinalização das situações que carecem de uma intervenção de suporte e apoio mais especializado, assumindo especial relevância, entre outros a proatividade do serviço de emprego na solicitação do pedido de intervenção do Centro de Recursos para efeitos de Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego de molde a definir um Plano Pessoal de Emprego ajustado às características da pessoa com deficiência;

Os **serviços de formação do IEFP**, constituindo uma das maiores ou mesmo a maior e mais diversificada rede de formação profissional existente,

devem assumir claramente a formação profissional de todas as pessoas com deficiência que têm condições para um percurso profissional qualificante, ainda que com apoios complementares a disponibilizar diretamente ou através da rede de centros de recursos credenciada pelo IEFP, constituída por entidades de reabilitação.

O acesso das pessoas com deficiência aos cursos e ações de qualificação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional do IEFP exigirão a implementação de algumas e significativas mudanças na prática e organização atual, que em algumas situações terão de envolver forçosamente a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP, na definição de orientações e guias metodológicos visando a implementação designadamente de<sup>(1)</sup>:

- Acomodações curriculares, que permitam o acesso ao currículo e às atividades de aprendizagem no espaço de formação, podendo envolver a combinação adequada de vários métodos e estratégias de ensino, a utilização de diferentes modalidades de avaliação, a adaptação de materiais e recursos formativos e a remoção de barreiras na organização do espaço e do equipamento;
- Adaptações curriculares não significativas, que não comprometem as aprendizagens previstas nos documentos curriculares e no CNQ, podendo incluir adaptações ao nível dos objetivos e dos conteúdos, através da alteração na sua priorização ou sequenciação, ou na introdução de objetivos específicos de nível intermédio, que permitam atingir os objetivos globais e as aprendizagens essenciais de modo

(1) Adaptado do Decreto Lei n.º 54/2018, de 6 de julho.



a desenvolver as competências previstas no perfil dos formandos no final da formação;

- Áreas curriculares específicas, que contemplem o treino de visão, o sistema braille, a orientação e a mobilidade, as tecnologias específicas de informação e comunicação e as atividades da vida diária;
- Outras medidas de suporte à aprendizagem como reforço da aprendizagem, adaptação do processo de avaliação, apoio psicossocial, tutoria etc.

**A Atual rede de formação profissional especificamente vocacionada para as pessoas com deficiência** deverá ser redimensionada de acordo com as necessidades e integrada na rede de centros de recursos credenciada pelo IEFP, assegurando:

- A qualificação profissional das pessoas com deficiência que não tenham condições para aceder a um percurso profissional qualificante nos termos do CNQ (atuais percursos C) em estreita articulação com mercado de trabalho, e percursos qualificantes de pessoas que exijam acomodações e adaptações curriculares significativas medidas de apoio e suporte à aprendizagem, não passíveis de implementar nos centros regulares e enquanto tal não seja possível;
- A fase de recuperação e atualização de competências e a qualificação para a inserção no contexto de um processo de reinserção profissional ou de manutenção do emprego em situações de deficiência adquirida ou

agravamento da situação deficiência que exija novas competências para o exercício da atividade profissional nos termos da legislação em vigor;

- O desenvolvimento de programas pós ciclo educativo vocacionados para o reforço de competências para a inclusão, assentes em percursos formativos estruturados de forma individualizada, de acordo com as necessidades, expectativas e potencialidades de cada formando;
- O reforço de competências, idêntica à que foi criada para o apoio à reinserção profissional de pessoas com deficiência adquirida, sempre que o processo de Informação Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego conclua ser a melhor opção;
- O desenvolvimento das áreas curriculares necessárias e os apoios complementares necessários à frequência dos cursos e ações de formação profissional nos centros de formação profissional de gestão direta e participada em condições a definir e a regulamentar.

**IMPORTANTE**

***As demais entidades formadoras que não fiquem integradas na rede de centros de recursos poderão continuar a desenvolver ações de formação profissional desde que certificadas como entidades formadoras.***

**Reorganização da rede de centros de recursos** de apoio à inserção profissional, manutenção do emprego, reinserção profissional constituindo duas redes com atribuições complementares:



– Rede de Intervenção Local com as seguintes atribuições:

- Assegurar o apoio à colocação que deverá incluir e integrar o apoio à pessoa na pesquisa de postos de trabalho, desenvolvimento de competências de empregabilidade, apoio na elaboração de currículos e preparação de entrevistas, mediação com as entidades empregadoras, identificação e ajustamento de postos de trabalho, sensibilização das entidades empregadoras e mobilização das medidas ativas de emprego existentes que forem consideradas adequadas, enquanto instrumentos de apoio à inserção profissional;
- Assegurar o acompanhamento pós colocação que visa apoiar a inserção inicial das equipas de trabalho, apoiar o ajustamento das condições de trabalho, quer dos espaços quer dos equipamentos, promovendo a articulação com o contexto de vida e as equipas de apoio social;
- Assegurar a qualificação profissional (Percursos C) das pessoas com deficiência, que tenham condições para aceder a percursos qualificantes, em estreita articulação com mercado de trabalho
- Assegurar o reforço de competências, idêntica à que foi criada para o apoio à reinserção profissional de pessoas com deficiência adquirida, sempre que o processo de Informação Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego conclua ser a melhor opção designadamente nas situações de transição da escola para o mercado de trabalho.

– Rede de intervenção territorial alargada com as seguintes atribuições:

- Assegurar a Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego no contexto do qual apoiam a pessoa com deficiência na definição de um percurso de inserção profissional, disponibilizando a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à sua concretização, incluindo a prescrição de produtos de apoio e a avaliação da capacidade de trabalho, articulando com o centro de recursos de intervenção local de modo a assegurar uma resposta de proximidade;
- Apoiar o retorno ao trabalho das pessoas que adquirem deficiência na vida adulta e profissional, definindo o plano de readaptação ao trabalho, utilizando os recursos e meios comunitários adequados e elaborando a informação técnica que seja solicitada, pelos serviços centrais do IEFP através do serviço de emprego visando avaliar das condições da entidade empregadora para manter o trabalhador;
- Assegurar os apoios necessários à frequência da formação profissional em contexto regular, designadamente na identificação da modalidade de avaliação considerada mais adequada, quando necessário, e criação ou adaptação dos respetivos instrumentos, adaptação de materiais e recursos formativos bem como apoio na eliminação



## opinião

das barreiras arquitetónicas e organização dos espaços de modo a facilitar a mobilidade e a aprendizagem, as áreas curriculares específicas e outras medidas de suporte à aprendizagem;

– Assegurar o apoio à inserção/reinserção profissional que exijam uma equipa técnica especializada, como nas situações de pessoas vítimas de traumatismo cranioencefálico e pessoas com doença mental grave, incluindo a qualificação profissional quando

não possa ser com sucesso assegurada de forma integrada;

– Assegurar percursos qualificantes, nos termos do catálogo (Percursos B), de pessoas que exijam acomodações e adaptações curriculares e significativas medidas de apoio e suporte à aprendizagem, não passíveis de implementar nos centros regulares.

O Centro de recursos de intervenção territorial alargado é credenciado a partir da rede de centros de recursos de intervenção local.

# EVOLUÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DESTE PROCESSO

Esta fase está a decorrer de forma bastante proactiva e produtiva, com forte adesão e participação de todos os intervenientes – IEFP.IP (conselho diretivo, departamentos e serviços), Federações (FAPPC, FENACERCI, FORMEM e HUMANITAS), assim como o POISE (em questões mais específicas), tendo sido organizados grupos de trabalho em função das diversas temáticas em discussão. A saber:

– **Guia Organizativo para Ações de Formação e Certificação Profissional;**

– **Acreditação dos novos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego e**

– **Novo Modelo de Financiamento das Ações de Formação Profissional.**

Todos os dossiers se aproximam da sua conclusão, sendo consensuais as motivações, os objetivos e as finalidades e cumulativamente todos acreditamos que - **num esforço final** - conseguiremos boas propostas ao nível das práticas, das metodologias, das estratégias bem como das políticas de Formação e Emprego para Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

A todos agradeço o companheirismo e amizade (os que me antecederam e os presentes) e permitam-me um “singelo e eterno abraço” de saudade e gratidão ao saudoso amigo Rogério Cação.

**José Duarte**

# humanitas

NADA DO QUE É HUMANO NOS É ALHEIO