

humanitas

NADA DO QUE É HUMANO NOS É ALHEIO

entrevista

Utentes e técnicos da APPACDM de Albergaria-a-Velha falaram com o **Padre Lino Maia, Presidente da CNIS** - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

descomplicar

ABC da Agenda do Trabalho Digno, **por Filomena Girão e Sara Aires**

artigo científico

O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações, **por Daniela Coentrão**



entrevista

Hugo Salvador desenvolve atividades de natureza diversa no Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão da APPACDM de Évora

ficha técnica

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

Apoio Técnico — Maria Helena Colaço

Colaboradores

António Santos, Débora Domingues, Fernando Alexandre, Joana Almeida, Norvinda Tavares e Paulo Albino – APPACDM de Albergaria-a-Velha

Luís Batalha – Unidade de Investigação da ESEC

Filomena Girão e Sara Aires – FAF Advogados

Hugo Salvador – APPACDM de Évora

Daniela Coentrão – Vencedora da Bolsa de Estudos HUMANITAS / 1ª Edição

Design e Paginação — Raquel Vinhas

Data de Publicação — setembro de 2023

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



humanitas@humanitas.org.pt



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



facebook.com/humanitasfederacao



instagram.com/humanitasfederacao



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



editorial

p — 3

Que Escola Inclusiva?



artigo científico

p — 9

O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações
por **Daniela Coentrão**



já aconteceu

p — 16

... em 2023



entrevista

p — 5

Padre Lino Maia
Presidente da CNIS –
Confederação Nacional
das Instituições de
Solidariedade

p — 17

Hugo Salvador
Utente da APPACDM de
Évora



descomplicar

p — 13

ABC da Agenda do
Trabalho Digno
por **Filomena Girão e
Sara Aires**



opinião

p — 20

A dor nas pessoas não
comunicantes verbais
por **Luís Manuel Cunha
Batalha**

editorial

Que Escola Inclusiva?

No início de mais um ano letivo as nossas preocupações vão, como seria de esperar, para o funcionamento das escolas no que toca à sua capacidade de criar condições para a inclusão plena das crianças/ jovens com deficiência intelectual que as frequentam. Têm chegado ao nosso conhecimento alguns testemunhos preocupantes de familiares de crianças com deficiência que consolidam o nosso sentir que alguma coisa vai mal... contrariamente ao teor do discurso do nosso Ministro da Educação.

A atuação do Ministério da Educação neste campo tem-se pautado por uma posição muito pouco dialogante com as federações de instituições ligadas à deficiência que tutelam os Centros de Recursos para a Inclusão, equipas de técnicos que trabalham dentro das escolas tendo como objetivo, segundo o artigo 18º do Decreto-Lei nº54/2018 de 6 de julho na sua redação atual “apoiar a inclusão de das crianças e alunos com necessidades de mobilização de medidas adicionais de suporte à aprendizagem e à inclusão através da facilitação do acesso

ao ensino à formação, ao trabalho, ao lazer, à participação social, à vida autónoma, promovendo o máximo potencial de cada aluno, em parceria com as estruturas da comunidade”.

Depois de uma longa caminhada atravessada por grupos de trabalho, cujas conclusões demoram a chegar... o Sr. Ministro anunciou um aumento de 25 % no financiamento dos Centros de Recursos para a Inclusão depois de 7 anos decorridos sem qualquer alteração. Ninguém sabe como foram feitas as contas ou em que pressupostos o Sr. Ministro se baseou para esta decisão. Lamentamos mais uma vez que as federações de apoio aos alunos com deficiência não tenham sido consultadas e que esta medida não faça parte de um conjunto de políticas efetivas que consolidem a filosofia do Decreto- Lei da Educação Inclusiva e que tornem evidente o comprometimento deste Ministério nesta área.

Ter um filho com deficiência intelectual “é um desafio” e acompanhar o crescimento deste vendo-o dia-a-dia

distanciar-se mais dos seus colegas é muito complicado. Assistir ao seu sofrimento e à sua exclusão numa escola que se quer para todos, constitui uma dor indescritível para qualquer pai ou mãe. É urgente construirmos de facto “uma escola para todos” onde as capacidades dos mais fracos sejam potenciadas e os seus limites sejam superados. É necessário encarar a deficiência de frente e não fomentar discursos pseudo-inclusivos de normalização que só servem para que os alunos com deficiência não tenham as condições que necessitam para estudar e aprender dignamente.

A Direção



entrevista

PADRE LINO MAIA

Presidente da **CNIS** – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

Entrevista pelos utentes e técnicos da **APPACDM de Albergaria-a-Velha**



**Senhor Presidente, ao longo destes anos quais foram os momentos mais felizes e mais desafiantes?**

Eu começaria pelos mais difíceis. Claramente que o mais difícil de todos foi o tempo da pandemia, porque as instituições tiveram de encerrar valências e praticamente só se mantiveram em atividade os lares residenciais e ERPI's. O apoio domiciliário também se manteve. Foi um momento particularmente difícil estes dois anos até porque se estas valências se mantiveram em funcionamento, estavam vedadas as visitas e os cuidados tinham que ser prestados com muitíssimo cuidado. Como estas instituições existem por causa dos utentes, das pessoas que precisam, o facto de estarem encerradas foi muitíssimo difícil. As instituições existem e as valências funcionam por causa dos utentes. Era ideal que elas não fossem precisas, era sinal que não havia estas necessidades. A este período associou-se outro problema de ordem económica, porque a prestação de cuidados tornou-se mais cara e as instituições não tinham os meios necessários para prestarem os cuidados com os novos custos. Foi de fato o período mais difícil. No entanto, o período que estamos a viver agora é também um período muitíssimo difícil, por causa da questão da sustentabilidade das instituições. De fato, os cuidados são caros, e as instituições não têm normalmente meios para prestar os cuidados necessários. Da parte do estado, era importante que houvesse uma atenção maior às instituições: elas são necessárias, atendem muitas pessoas nas várias situações e

empregam muitas pessoas também. Este período, com a inflação, o preço de tudo tem aumentado assustadoramente, e as instituições não têm meio para responder às necessidades. Até porque vimos muitos utentes a serem atingidos pelo covid, e não tivemos respostas nem meios suficientes para atender as necessidades dos seus cuidados. Começou-se a fazer luz praticamente no dia 4 de janeiro de 2021, quando começamos a ter então a vacina para administrar às pessoas. Não resolveu imediatamente a questão, mas foi o dia em que se fez uma luz que abriu os horizontes.

É difícil falar de momentos felizes, recordo uma expressão dum político francês que a propósito de outras situações dizia que a felicidade é amar. Sempre que vemos que somos úteis, que ajudamos as pessoas a perspetivarem o futuro, a serem incluídas no meio social, encarar a vida e muitas vezes os restos dos dias com mais satisfação, com mais alegria, isso faz-nos felizes, e, portanto, no fundo, a felicidade e os momentos felizes são aqueles em que vivemos e temos visto isso ao longo destes anos. Estamos a contribuir, todo o conjunto de instituições, para que haja uma maior inclusão e coesão social, uma melhor perspetiva de vida, mais alegria e mais felicidade nas pessoas. Recordo particularmente um momento, quando numa instituição, em pleno pico do covid, estava uma trabalhadora que me dizia que ia para casa fazer as malas para ir residir para ali, para prestar apoio às pessoas porque era ali que ela era precisa. Foi um momento particularmente feliz, muitíssimo feliz.



entrevista

O que levou a candidatar-se para este último mandato?

Não era minha vontade candidatar-me, disse sempre que não era candidato. Aceitei continuar por pressão da direção da CNIS, do conselho geral da CNIS, de muitas instituições que achavam que eu seria a pessoa mais indicada. Não sou o melhor nem o mais importante, mas sou sim alguém no meio deste mundo, que acharam que pelas minhas características e pela experiência adquirida, seria bom que eu continuasse. Eu aceitei continuar para servir, não tem sido fácil este mandato, até pelas questões que falamos anteriormente, mas aceitei continuar para servir. Eu sou padre, e recorro-me que antes de me ordenar, o bispo perguntava-me se eu queria ser padre. Eu disse que não lhe responderia diretamente à questão, mas se ele achasse que eu era útil para servir, então aceitava ser padre. Falando em nome pessoal, eu gosto de servir, não quero parecer egoísta, mas dá-me prazer servir.

O que falta para a área social ser conhecida e valorizada?

Reconhecida é e valorizada também o é, muito embora não utilize nem a comunicação social nem as redes sociais para se afirmar e para ser conhecida. Isto de atender aos que mais precisam, isto de prestar apoio prestar cuidados aos que mais precisam, deve ser uma obrigação do Estado. Não digo que seja o estado a fazer isso, mas o estado tem de criar condições para que os cuidados se prestem, para que os serviços funcionem, e aqui tem faltado de fato um certo compromisso do Estado. Podemos dizer que o Estado

não tem essa obrigação, porque na constituição estão assegurados os direitos à educação para todos, à saúde através do SNS para todos, segurança social também para todos, mas falta conhecer um direito universal à proteção social. Não está contemplado na constituição e era importante. Nós precisamos do Estado, mas o Estado por si só não é suficiente. É necessário para as pessoas que a proteção social seja um direito, e a criação de um sistema de proteção social tem de ser assegurado pelo estado, tem de ser previsto na constituição da república. O que mais falta é isto, até porque muitas vezes e dos próprios serviços do estado, olha-se para estas instituições, que são necessárias e importantes, mas com a crença que o fazem porque querem e não porque é necessário. É importante que isto seja visto de outra maneira, como uma obrigação do estado e a proteção social, ainda não o é, mas é preciso que a constituição o preveja.

Considera que os sucessivos governos tenham conseguido responder às necessidades da área social?

O diálogo com os vários governos tem sido relativamente fácil, mas no tempo da troika o governo era muito sensível. Sublinho que foi fácil o diálogo e notei claramente a vontade da parte do governo em colaborar, em apoiar e em criar compromissos. Houve um período em 2012 que a troika desconhecia o que era isto, porque não sabiam que no fundo quem assegurava a ação social e os direitos sociais eram as instituições de solidariedade, e queriam impor um corte muito significativo



no apoio do estado a este setor. Foi exatamente esse diálogo que tivemos com o governo e que fizemos ver que afinal os direitos sociais, nomeadamente a proteção social, dependia destas instituições. Foi então que a troika recuou, porque exigiam um corte muitíssimo significativo nestas instituições. No entanto até acabou por haver alguma atualização nos acordos, não a necessária, mas a possível, porque o governo estava atento. Foi este o período mais difícil. Ao longo dos mandatos, o ministro Vieira da Silva conhecia bem a realidade e com ele foi sempre muito fácil, não apenas o diálogo, mas todas as vertentes. O problema que os governos atuais enfrentam é a quem se deve prestar mais atenção, mas o importante são as pessoas. Por vezes presta-se atenção a problemas como a banca e a TAP, que também são importantes, mas não se presta atenção à ação social e às pessoas mais carenciadas. Devo sublinhar, que da parte do atual primeiro-ministro tenho encontrado sempre uma atenção e sensibilidade muito grande. Está atento, mas por vezes há membros do governo que ou demasiadamente submetidos a problemas externos, subservientes do ministério das finanças, ficam menos atentos às pessoas e às instituições. Tem acontecido umas vezes mais outras vezes menos, mas neste momento há uma atenção e uma sensibilidade muito grande.

Como imagina as IPSS daqui a 10 anos, e como as gostaria de ver?

Eu preferia que daqui a 10 anos não fossem necessárias, era sinal de que o trabalho estava feito. Mas vão ser

necessárias e provavelmente mais do que hoje. Todos nós temos alguma deficiência em alguma área, e quem julga que é completo, é porque é deficiente, portanto vamos continuar a ter pessoas que precisam na área da deficiência. No entanto, o meu receio, que é uma constatação da realidade, é que nós temos um aumento significativo da esperança média de vida e a qualidade de vida não acompanha. Isto acrescido a uma diminuição significativa da natalidade, faz com que existam menos pessoas a produzir riqueza e mais pessoas necessitadas. Este vai ser o grande problema, que já começou, mas há ainda outro aspeto que gostava de sublinhar: as respostas das IPSS's são respostas de proximidade. Há respostas que terão que ser cada vez mais atípicas, mais adaptadas, mais coordenadas com o território e com as características da população. Julgo que no futuro devíamos caminhar mais para uma atipicidade dos acordos de cooperação, para que houvesse uma resposta mais direta, mais dirigida para cada pessoa em cada localidade. Reparo que por exemplo temos meios no país muitíssimo pobres, meios mais favorecidos, e as respostas e o apoio do estado não podem ser iguais para um distrito com rendimentos mais baixos e outro mais alto, a comparticipação pública não pode ser igual. Vemos um interior mais envelhecido, desertificado, com menor densidade populacional e é preciso de fato olhar para esta diferenciação. Portugal é um país com um jardim à beira mar plantado, mas nem todas as flores são iguais e é preciso olhar a diferenciação e fazer com que seja uma diferenciação positiva.



O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações

por Daniela Coentrão

Apesar de toda a evolução histórica e política, a deficiência ainda é encarada com alguma estranheza e desconhecimento, levando a que seja envolta de preconceitos e estereótipos, nomeadamente o da improdutividade. Ora isto leva a que a integração das pessoas com deficiência e/ou incapacidade no mercado de trabalho seja mais difícil.

As políticas sociais de apoio à inclusão têm ajudado à inserção deste grupo minoritário, mas não à sua verdadeira inclusão nas Organizações. A própria Lei de Quotas é segregadora ao apenas incluir pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

As organizações do segundo setor não estão preparadas para receber estas pessoas; já as organizações do terceiro setor, as denominadas IPSS's, fazem um trabalho diário incansável

no acolhimento, acompanhamento e desenvolvimento das pessoas com deficiência e/ou incapacidade para que possam ter ferramentas necessárias para ingressar no mercado de trabalho. No entanto, a maioria destas pessoas não conseguem nenhuma oportunidade e quando conseguem encontram imensas dificuldades pelo caminho que acabam por sair das empresas porque estas não têm práticas de recursos humanos direcionadas para estas pessoas e, por isso, não as conseguem reter.

É aqui que os profissionais de Recursos Humanos têm um importante papel na verdadeira inclusão das pessoas com deficiência e/ou incapacidade, ao criarem práticas diferenciadoras com o objetivo da inclusão destas pessoas nas organizações, que é o que não existe. Ao criarmos práticas inclusivas nas



Organizações, estamos também a incluir estas pessoas na sociedade, pois sem emprego elas são colocadas à margem e não conseguem desempenhar os seus restantes papéis na sociedade porque vivem dependentes de terceiros.

Os resultados mostram que as IPSS's estão muito mais preparadas para receberem pessoas com deficiência e/ou incapacidade do que empresas do setor privado. O trabalho realizado pelas associações que apoiam este grupo minoritário parecem ter um grande impacto no desenvolvimento e na satisfação das pessoas com deficiência porque, para além de lhes abrirem portas para o mercado de trabalho, fazem com que elas se sintam úteis e independentes.

No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer no que toca a mudança de mentalidades,

aceitação das diferenças como um potencial e não como um entrave e improdutividade e também relativamente às práticas de gestão e desenvolvimento de RH, pois não existem práticas diretamente para estas pessoas e as que existem estão muito mais direcionadas para o recrutamento e seleção.

A IPSS faz um trabalho diário incansável no desenvolvimento dos seus utentes para que estes ganhem competências para não só serem incluídos no mercado de trabalho, mas também na sociedade em geral, sendo estes os propósitos da associação; no entanto, a associação optou por dar o seu exemplo ao contratar pessoas com deficiência para a organização e até recrutar internamente os seus utentes para a função de trabalhadores auxiliares. A empresa do setor privado também se revelou um bom exemplo



ao acolher para os seus quadros um trabalhador com uma deficiência intelectual/cognitiva porque acredita que isso cria valor para a organização e porque o fundador da empresa tem uma pequena incapacidade motora.

Quando passamos à função Recursos Humanos e ao seu papel na inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, de todos os papéis que a literatura enumera, os técnicos de RH entrevistados apontam apenas para o papel de acompanhamento e desenvolvimento do colaborador, fazer com que ele se sinta bem e que seja tratado de forma justa, o que nos leva a crer que os técnicos de RH não estão conscientes dos seus papéis e da sua importância na inclusão deste grupo minoritário.

Assim como na literatura, todos os entrevistados consideraram o relacionamento interpessoal a base para a inclusão das pessoas com deficiência na empresa, sendo que em ambas as empresas o relacionamento interpessoal é muito bom, todavia a IPSS, como é uma instituição que apoia pessoas com deficiência, para eles já é normal porque é o dia a dia de todos que lá trabalham. Na empresa privada, apesar de ser um bom relacionamento, o colaborador com deficiência está numa secção mais isolada da fábrica e só lida com mais três colegas de trabalho, daí não termos grande base para comparação.

Relativamente a sistemas de avaliação de desempenho, sistemas de recompensas e gestão de carreiras não há grandes conclusões a tirar, visto que na IPSS ainda estão a desenvolver esses processos e a gestão de carreiras e recompensas é muito difícil numa instituição sem fins lucrativos e no setor privado a gestão de carreiras não existe e a gestão de desempenho e recompensas, apesar

de existir em toda a fábrica, não existe para a secção onde o colaborador com deficiência está inserido.

O clima que se vive em ambas as organizações aparenta ser muito bom, calmo e tranquilo, sem qualquer preconceito para com as pessoas com deficiência, o que, como diz a literatura, faz com que os colaboradores se sintam bem, levando ao sucesso da integração. Porém, parece que existe um maior clima de inclusão na IPSS, porque há espaço à participação e envolvimento de todos na tomada de decisões que não existe na empresa privada.

A nível de satisfação das pessoas com deficiência, todas elas estavam muito satisfeitas com a forma de tratamento, com o bom ambiente de trabalho, com as adaptações realizadas nos postos de trabalho e com o facto de estarem a ter a oportunidade de ser útil e conseguirem ter alguma independência financeira. Isto leva-nos a concluir que as fontes de satisfação das pessoas com deficiência prendem-se mais com questões do clima e cultura da empresa, com o facto de se sentirem integrados, de sentirem que se preocupam com eles e de serem socialmente úteis e independentes. A literatura diz-nos que a insatisfação das pessoas com deficiência se prende com as escassas oportunidades de crescimento profissional e possibilidade de carreira, que é o que realmente os colaboradores com deficiência destas organizações não têm, mas também não pareceram dar grande importância a essa questão porque para eles sentirem-se bem e acolhidos no local de trabalho já era algo raro e disseram ter sorte por isso.

Em relação à área de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, a IPSS, por ser uma instituição que apoia pessoas com deficiência, já possui



todas as acessibilidades previstas na lei e, por isso, só precisarem de fazer algumas adaptações nos postos de trabalho, nomeadamente secretárias elevatórias, criar mais espaço à volta destas e construção de casas de banho adaptadas para pessoas com cadeiras de rodas. No setor privado, por sua vez, pelo facto de ter acolhido uma pessoa com deficiência cognitiva/intelectual não precisou de fazer qualquer adaptação, mas se tivesse de acolher alguém com uma incapacidade motora não iria ter as acessibilidades necessárias.

Para concluir, ambas as organizações estudadas têm práticas inclusivas e preocupam-se muito com o bem-estar, o acolhimento e o bom ambiente de trabalho para que estas pessoas se sintam bem e felizes no local de trabalho. Porém, focam-se muito no recrutamento e integração, mas depois não existem práticas de desenvolvimento, retenção, gestão de desempenho, desenvolvimento de carreiras e sistemas de recompensas.

As empresas precisam de continuar a fazer bem a primeira parte, mas depois de a pessoa com deficiência e/ou incapacidade estar lá dentro, precisam de geri-las de outra forma. No entanto, isto também acontece porque as pessoas com deficiência, como já tiveram tantos problemas em outras situações profissionais, consideram que já é uma sorte o bom ambiente de trabalho (é o que mais valorizam). Também é possível perceber que nestas duas organizações, as pessoas já estão mais sensibilizadas para a deficiência do que outras onde alguns entrevistados já trabalharam. As pessoas com deficiência entrevistadas usam a expressão “no mundo lá fora não é assim”.

Apesar de toda a evolução, das novas políticas e apoios, da maior abertura por parte das empresas, ainda

continuar a existir muitos preconceitos e estereótipos ao ponto de as empresas não quererem divulgar que os seus produtos são feitos por pessoas com deficiência.

Para terminar, os profissionais de Recursos Humanos não têm ainda noção do importante papel que têm na inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade e ainda é muito necessário e urgente desenvolver práticas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos para estas pessoas.

Referências

- Assis, A. & Carvalho-Freitas, M. (2014). *Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte*. Revista Eletrónica de Administração, Vol. 20, N.2, 496-528.
- Bahia, M. & Schommer, P. (2010). *Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos*. Organizações & Sociedade, Vol. 17, N.54, 439-461.
- Fujimoto, Y., Rentschler, R., Le, H., Edwards, D. & Hartel, C. (2013). *Lessons learned from community organizations: Inclusion of people with disabilities and others*. British Journal of Management, 25(3).
- Kulkarni, M. & Lengnick-Hall, M. (2013). *Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: a review and research agenda*. Human Resource Development Review, 13(2), 158-180.
- Lara, L., Campos, E., Stefano, S. & Andrade, S. (2016). *Diversidade e inclusão: um estudo das práticas de gestão de recursos humanos para pessoas com deficiência (PcDs)*. Revista Espacios, Vol. 37, N.3.



descomplicar

DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO

Filomena Girão
Sara Aires

No dia 1 Maio último entrou em vigor a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, comumente conhecida por Agenda do Trabalho Digno.

Tratando-se de matéria tão impactante no dia-a-dia da maioria dos portugueses, tentaremos, como sempre, ‘descomplicar’ a Lei, destacando as principais alterações introduzidas por aquele diploma na legislação laboral portuguesa.

Assim, no âmbito do regime da protecção da parentalidade houve alterações nas seguintes matérias: **(i)** adopção; **(ii)** licença parental inicial; **(iii)** licença parental exclusiva da mãe; **(iv)** licença parental exclusiva do pai; e **(v)** licença parental complementar.



(i) No que concerne à **adoção**, os trabalhadores candidatos a adoção ou a família de acolhimento passam a ter direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respectivos processos. Além disso, o candidato a adoptante, em caso de adoção de menor de 15 anos, tem também direito à licença parental exclusiva do pai, e pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

(ii) Quanto à **licença parental inicial**, os progenitores, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, podem cumular os restantes dias com trabalho a tempo parcial.

(iii) A **licença parental exclusiva da mãe** passou para 42 dias consecutivos, gozados após o parto.

(iv) Já a **licença parental exclusiva do pai** passou a ser de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sendo que daqueles 28 dias, 7 dias têm de ser obrigatoriamente gozados consecutivamente após o nascimento; adicionalmente, em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, esta licença pode ser suspensa a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

(v) Por último, o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos, a **licença parental complementar** na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

O **dever de informação** a cargo do empregador foi reforçado, devendo este, actualmente, incluir: (a) termo estipulado ou duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto; (b) requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato; (c) método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos; (d) regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos; (e) entidades celebrantes de IRCT aplicável, se existir; (f) identificação do IRCT utilizado, no caso de trabalhador temporário; (g) duração e condições do período experimental, sob pena de presumir-se que as partes acordaram na sua exclusão; (h) direito individual a formação contínua; (i) informação do regime legal, no caso de trabalho intermitente; (j) regimes de protecção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; e (l) parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectem a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional.

Outra das matérias que mereceram destaque nesta alteração à lei laboral, diz respeito à **protecção do trabalhador cuidador**. Nessa sequência, são agora consagrados: (i) o direito a uma licença anual de 5 dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo; (ii) o direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos; (iii) o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível,



descomplicar

de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência; (iv) protecção em caso de despedimento do trabalhador cuidador, ou seja, o despedimento de trabalhador cuidador carecerá de parecer prévio da CITE, presumindo-se sem justa causa o despedimento por facto imputável ao trabalhador que não tenha sido precedido de tal parecer; (v) dispensa de prestação de trabalho suplementar; e (vi) o direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível à pessoa cuidada, em caso de doença ou acidente. Para além dos direitos supramencionados, consagra-se, ainda, a obrigatoriedade do empregador comunicar à CITE, relativamente a trabalhador cuidador, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental e o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

Destacamos, também, como uma das principais alterações introduzidas pela Agenda, o aditamento do artigo 12.º-A ao Código do Trabalho, respeitante às **Plataformas Digitais**. Esta norma vem definir seis requisitos que poderão levar à presunção de existência de contrato de trabalho do prestador de actividade a plataforma digital: (i) fixação da retribuição por parte da plataforma digital ou estabelecimento de limites máximos ou mínimos; (ii) exercício do poder de direcção e determinação de regras específicas; (iii) controlo e supervisão da actividade prestada; (iv) restrição da autonomia do prestador de actividade quanto à organização do trabalho; (v) exercício, pela plataforma, de poderes laborais, nomeadamente o poder disciplinar, sobre o prestador de actividade; (vi) titularidade ou exploração dos equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à plataforma digital. Porém, tal

presunção poderá ser afastada caso a plataforma digital faça prova de que o prestador de actividade trabalha com efectiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direcção e poder disciplinar de quem o contrata; e/ou caso a plataforma invoque que a actividade é prestada perante pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores.

Finalmente, em matéria de **faltas** também há novidades: (a) falta por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos casos em que não haja lugar a licença por interrupção da gravidez; (b) aumento do número de dias de falta - até 20 dias consecutivos - por falecimento de cônjuge separado de pessoas e bens; e (c) possibilidade de provar a situação de doença mediante auto-declaração de doença, sob compromisso de honra.

Estas são apenas algumas das alterações introduzidas na lei laboral pela Agenda do Trabalho Digno. Este artigo não dispensa a consulta da Lei e nem de advogado.

E, mais, nem esta nem nenhuma outra Agenda dispensa o cumprimento cabal da nossa Lei Fundamental, dos princípios e valores nela plasmados; e muito menos dispensa a atenção e o cuidado pelo outro, em particular pelo outro mais vulnerável e fragilizado. Só este respeito garantirá a dignidade das relações de trabalho (e de todas as outras).



WEBINAR –
Vencedores e
Candidatos Bolsa
Estudo HUMANITAS /
maio 2023

**Realização de Intervenções
Formativas sob os seguintes
temas:**

- Planeamento centrado na Pessoa e Qualidade de Vida
- Comunicação Acessível
- Job Crafting
- Criar Projetos de Inovação

Organização
Eventos designados
– **Conversar é
preciso...**

**Direitos
Fundamentais no
Trabalho / ACT / maio
2023**

**Abertura 4ª Edição Bolsas de
Estudo**

Prazo de candidatura – de 14
setembro até 16 outubro 2023

[Ficha de Candidatura](#)



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



Hugo Salvador

39 anos, sofreu um acidente de viação em 2001, do qual resultou um traumatismo craniano com sequelas ao nível do funcionamento cognitivo e da marcha.

Atualmente frequenta o **CACI** (Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão) da **APPACDM de Évora** onde desenvolve atividades de natureza diversa.



Fala-nos um pouco sobre ti e de como chegaste à APPACDM de Évora?

Em 2001 tive um acidente de viação do qual sofri um traumatismo craniano. Estive 3 meses em coma após o acidente e internado durante muito tempo em vários hospitais. Quando tive alta do hospital, vim para casa. Comecei a fazer fisioterapia no Hospital São João de Deus em Montemor- o-Novo.

Em 2004 até 2008, já quando me senti melhor, integrei uma instituição, em Montemor- o-Novo. Desenvolvia atividades na área da jardinagem mas como saía de casa muito cedo para apanhar o autocarro e chegava a casa muito tarde, acabei por sair.

E depois desta saída, o que aconteceu na tua vida?

Fiquei na minha aldeia durante 13 anos. Os meus pais estavam a trabalhar e quando vinham almoçar a casa eu ajudava a aquecer o almoço. Depois de almoço ia para o café jogar às cartas com os reformados e ficava lá até a minha mãe sair do trabalho. Durante anos esta foi a minha rotina.

E como vieste para a APPACDM de Évora?

Tenho um irmão que vive em Évora e que sugeriu que eu pudesse frequentar a APPACDM de Évora. A minha terra é uma terra de idosos e eu precisava de ocupar o meu tempo com outras atividades, com pessoas da minha idade e onde eu pudesse desenvolver as minhas capacidades. Como vim morar para a casa do meu irmão, as minhas rotinas mudaram.

Como começou a tua experiência na APPACDM de Évora?

Ao princípio tinha medo de cair pela falta de equilíbrio, andava encostado às paredes, senti dificuldade em integrar-me porque para além de não conhecer ninguém sentia-me inseguro. Achava que não era capaz de fazer as coisas como os meus colegas.

Comecei na sala de Empalhamento e restauro, onde se empalham as cadeiras em buinho e palhinha inglesa. Achei sempre esta atividade difícil até que o meu monitor acreditou em mim para aprender a fazer palhinha inglesa, eu experimentei e consegui.



Que conquistas vieram a seguir?

Fui para uma ASU (atividade socialmente útil) na carpintaria de uma Herdade onde, com a orientação do responsável, ajudo a fazer pequenos restauros, tais como, lixar as peças em madeira, envernizar e pintar. É uma experiência muito importante porque aprendo a fazer outras tarefas e estou com outras pessoas.

Estar na APPACDM de Évora mudou a tua vida?

Mudou a minha vida para melhor. Nunca pensei voltar a ter o tempo ocupado, sentir-me útil e feliz. Fiz novos amigos, conheci gente boa, tenho apoio de toda a equipa, o que facilitou a minha autonomia.

E sonhos para o futuro?

Sonho um dia conseguir correr, trabalhar e casar. Mas isso só depende de mim, em parte, do meu esforço e dedicação.

A APPACDM de Évora contribui para a tua qualidade de vida?

Contribui muito! Facilitou-me bastante porque faço terapias no meu dia-a-dia e ajudam-me a superar os medos, as inseguranças e os obstáculos.



Luis Manuel Cunha Batalha

Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

A dor nas pessoas não comunicantes verbais



opinião

As pessoas não comunicantes verbais (PNCV) possuem algum tipo de deficiência ou acometimento que as impede de comunicar através da fala e/ou escrita. Os principais casos de PNCV estão relacionadas com o comprometimento das suas funções cognitivas, autismo, síndrome de Down, acidente vascular cerebral e paralisia cerebral. Estas pessoas sofrem duplamente pela dor inerente à sua patologia e pela dificuldade ou incapacidade em a comunicarem verbalmente.

A avaliação da dor é um pré-requisito essencial para o seu bem-sucedido tratamento. Por esta razão, a dor é considerada como o 5º sinal vital para efeitos de avaliação e registo da sua intensidade (Direcção-Geral da Saúde, 2003). Diagnosticar a dor e cuidar da PNCV com dor é um enorme desafio para os profissionais de saúde (Bullock et al., 2019) pela exigência da mensuração de uma experiência subjetiva e influenciada por múltiplos fatores.

Se avaliar a intensidade da dor é fácil na pessoa capaz de se autoavaliar, torna-se uma árdua tarefa quando a autoavaliação ou a verbalização da experiência dolorosa não é possível. Até há pouco tempo, o relato verbal da dor era a única forma reconhecida de a comunicar, mas em 2020 a IASP reconhece a comunicação não verbal (indicadores comportamentais) como uma forma válida de a avaliar em PVCV (Raja et al., 2020). No entanto, entre a multiplicidade de indicadores associados à dor são poucos os que são específicos (Bullock et al., 2019). Então, como é que os cuidadores de PNCV sabem se estes estão ou não em sofrimento? Como sabem se é dor, medo, ansiedade, angustia, stress, fome, ...? Como sabem se pretendem um ganho secundário? Como podem afinal, avaliar a dor? Não existem certezas absolutas.

Entre os múltiplos fatores que contribuem para o subtratamento, o mais relevante é a incapacidade em reconhecer a dor. Para além do relato verbal, não existe um indicador específico de dor, seja ele fisiológico, comportamental ou neuroquímico. Os quatro indicadores comportamentais normalmente associados a experiências dolorosas são as alterações no padrão alimentar, de sono, mobilização e no desempenho de atividades recreativas (Batalha, 2010).

A percepção e manifestação da experiência dolorosa é influenciada por múltiplos fatores, sendo o sociocultural o mais poderoso. A aprendizagem feita no dia-a-dia caracteriza a forma como cada um manifesta a sua dor, sendo imperioso identificar essas características específicas para determinar a validade e fiabilidade da avaliação. Quem conhece melhor a pessoa avalia melhor (Batalha, 2010). O cuidador quando ensinado a avaliar a dor, avalia melhor que o profissional de saúde.

A PNCV comunica a sua dor através do seu comportamento o que exige instrumentos de avaliação observacional como um substituto do autorrelato. Os indicadores comportamentais associados à dor são muitos (expressão facial e corporal, vocalizações e alterações no comportamento), mas são poucos os que são válidos e fiáveis (Bullock et al., 2019). Estes indicadores são, por vezes, contraditórios e em algumas pessoas passam mesmo despercebidos. O uso de um instrumento válido para avaliar a dor é por isso mandatório. No entanto, não existe um instrumento de avaliação da dor perfeito. A multiplicidade de instrumentos existentes, comprova isso mesmo. Todavia, existem vários instrumentos validados para o Português que podem ser utilizados em função



da idade da pessoa. Entre eles podemos citar a PAINAD (Pain Assessment in Advanced Dementia), Algoplus, Doloplus, BPS (Behavioral Pain Scale), Abbay Pain Sclae, PACSLAC (Assessment Checklist for Seniors with Limited Ability to Communicate) e a FLACC-R (Face, Legs, Activity, Cry, Consolability- revised). Entre todas estas escalas, a FLACC-R parece ser a mais promissora para uso em PNCV, por contemplar indicadores pessoais específicos de dor, e ser relativamente fácil de aplicar.

A avaliação feita por outra pessoa que não o próprio (hetroavaliação) será sempre um difícil exercício de aproximação à verdadeira experiencia dolorosa do próprio. No entanto, esta tarefa que pode ser facilitada se acreditarmos na PNCV, assumirmos que a dor é uma experiencia pessoal e por isso subjetiva, que a avaliação feita por hetroavaliação é normalmente mais baixa que a autoavaliação, se usarmos sempre um instrumento na avaliação e de acordo com a sua metodologia de aplicação, se compararmos continuamente o comportamento que observamos com o comportamento habitual da pessoa, e se em algum momento tivermos duvidas na nossa avaliação devemos colocar a hipótese da existência de sofrimento (mais vale tratar sem dor do que não tratar com dor). Acresce que o cuidador não deve perder tempo em diferenciar a dor de outros sintomas que com ela coexistem como medo, ansiedade, stress ou angustia. Devemos cuidar da pessoa tendo em conta todos eles, pois influenciam-se simultânea e mutuamente.

A dor como doença ou sintoma é uma entidade pessoal e subjetiva universal impossível de ser comprovada no outro a não ser pelo próprio. As PNCV são incapazes do relato verbal pelo que termos de ser capazes de acreditar no seu sofrimento e avaliar a dor através de instrumentos de hetroavaliação válidos e fiáveis.

Cuidar da PNCV com dor é desafio, mas um direito Universal requer de todos nós um investimento igualmente universal em que o sofrimento será sempre um resultado inaceitável do cuidado.

Referências

- Batalha, L. (2010). *Dor em pediatria: Compreender para mudar*. Lidel.
- Bullock, L., Bedson, J., Jordan, J. L., Bartlam, B., Chew-Graham, C. A., & Campbell, P. (2019). *Pain assessment and pain treatment for community-dwelling people with dementia: A systematic review and narrative synthesis*. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 34(6), 807–821.
- Direcção-Geral da Saúde. (2003). *A Dor como 5º sinal vital*. Registo sistemático da intensidade da Dor. Circular Normativa nº 9/DGCG. DGS.
- Raja, S. N., Carr, D. B., Cohen, M., Finnerup, N. B., Flor, H., Gibson, S., Keefe, F. J., Mogil, J. S., Ringkamp, M., Sluka, K. A., Song, X.-J., Stevens, B., Sullivan, M. D., Tutelman, P. R., Ushida, T., & Vader, K. (2020). *The revised International Association for the Study of Pain definition of pain: Concepts, challenges, and compromises*. PAIN, Articles in Press.

humanitas

NADA DO QUE É HUMANO NOS É ALHEIO