

Um instrumento para o acesso igualitário a
serviços inclusivos

FORMACIÓN
Proximidad

MANUAL DO FORMADOR



PERFIS PROFISSIONAIS
ASSISTENTE PESSOAL
CUIDADOR/A
GESTOR/A DE CASO

PROJETO COFINANCIADO PELO FUNDO EUROPEU DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL (FEDER)
PROGRAMA DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇO INTERREG VI A
ESPAÑHA-PORTUGAL (POCTEP) 2021-2027

FICHA TÉCNICA

→ TÍTULO

Manual de Formador - Perfis Profissionais
abril, 2025

→ RESPONSÁVEL

Instituto Politécnico da Guarda

→ AUTORES

Elisa Figueiredo
Ermelinda Marques
Joaquim Mateus
Manuel Paulino

→ CONTRIBUIÇÕES

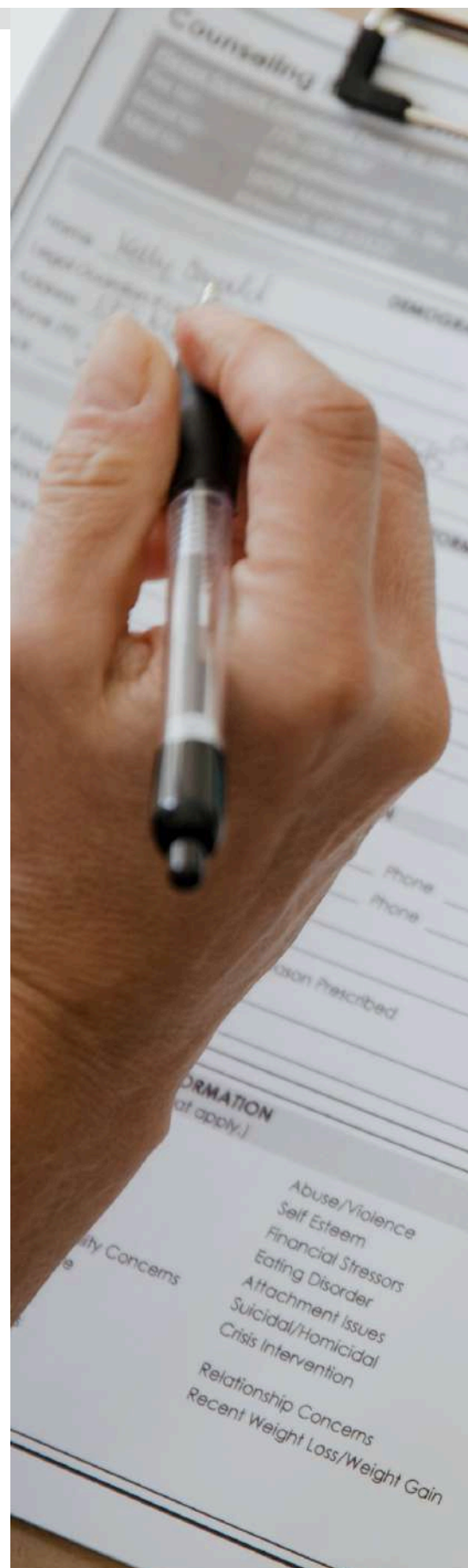
Plena Inclusión Castilla y León, Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, Fundación INTRAS, ADMestrela, Asociación ASPRODES, Câmara Municipal da Guarda.

→ RESUMO

O objetivo deste documento é ser um manual básico de formação para profissionais cuja principal responsabilidade será desenvolver um curso de formação específico destinado a três perfis profissionais de intervenção direta (assistentes pessoais, cuidadores e gestores de caso) que trabalhem em serviços de apoio a pessoas com deficiência.

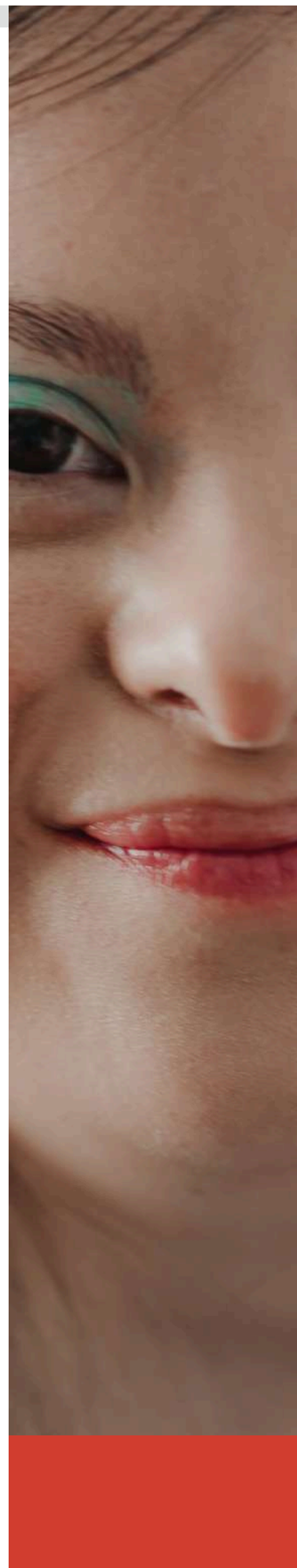
→ PROPRIEDADE INTELECTUAL

Este documento é propriedade do Projeto de Formação de Proximidade "Uma chave para a igualdade de acesso a serviços inclusivos" e dos seus promotores. Não pode ser copiado ou distribuído, em qualquer formato ou por qualquer meio, sem o consentimento prévio do titular dos direitos de autor.



ÍNDICE

Enquadramento	04
Resumo em Leitura Fácil	06
Destinatários	08
Estrutura do Plano	09
Roteiro Formativo	
Módulo 1 Modelo de Apoio à Vida Independente	14
Módulo 2 Enquadramento Legislativo	27
Módulo 3 Assistente Pessoal	38
Módulo 4 Acessibilidade Universal, Técnicas de Apoio e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio	58
Módulo 5 Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros	67
Módulo 6 Competências Pessoais e Relacionais	77
Módulo 7 Competências Tecnológicas	87
Módulo 8 Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental	96
Módulo 9 Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio	108
Módulo 10 Apoio em situações de luto	120
Módulo 11 Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento	129
Módulo 12 Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento	146
Módulo 13 Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal	160
Módulo 14 Processos, Protocolos e Procedimentos	171
Módulo 15 Ferramentas chave para a gestão eficaz de equipas	183
Módulo 16 Redes, Sinergias e Inclusão Comunitária	195



ENQUADRAMENTO

No âmbito das atividades programadas, em sede de candidatura, relativas ao desenvolvimento do projeto transfronteiriço Formação de Proximidade, foi elaborado o presente documento no sentido do mesmo se tornar num Manual de Formação destinado a profissionais de intervenção direta (assistentes pessoais, cuidadores e gestores de caso) que desenvolvam as suas funções em serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade (pessoas com comportamentos desafiantes, com experiência de doença mental, pessoas com grandes necessidades de apoio, com deficiência intelectual e de desenvolvimento, pessoas idosas e em processo de envelhecimento).

O presente documento foi construído tendo como base o desenvolvimento de uma metodologia de levantamento e análise de informação diversificada, realizada a montante e geograficamente em território transfronteiriço, no sentido da identificação de um conjunto de necessidades formativas que os profissionais referidos anteriormente apontam como sendo fulcrais no desenvolvimento das suas funções e que impactam diretamente na qualidade da prestação dos serviços, mas mais relevante ainda na qualidade de vida dos seus beneficiários diretos e indiretos.

Neste contexto, o presente manual pretende dotar estes profissionais de conhecimentos transversais à área de intervenção onde operam e outros complementares mais específicos inerentes à sua função e que cumpram acima de tudo os princípios subjacentes a três conceitos fundamentais e indissociáveis dos processos coletivos de promoção da inclusão social, a saber: o conceito de autodeterminação, processos de tomada de decisão e de inclusão comunitária.

Na verdade, o conceito de autodeterminação, muitas vezes subvalorizado quando correlacionado com o exercício pleno de direitos exercidos por parte da população mais vulnerável, refere-se ao direito e à capacidade que cada pessoa tem em tomar decisões sobre o seu projeto de vida. Implica um claro reconhecimento e envolvimento do próprio no que diz respeito ao rumo que deseja para o seu projeto de vida, respeitando a sua visão e permitindo a tomada de decisões com conhecimento de causa, devidamente informados.

Remete-se assim para o conceito de tomada de decisão que se configura como fundamental para que escolhas individuais sejam efetivadas de forma consciente e clara. É um processo que pressupõe o acesso a informação clara e acessível, a oportunidades de participação e/ou a existência de rede de apoio no sentido de que cada indivíduo, face à sua vivência, possa decidir livremente respeitando os seus objetivos, interesses e valores. Por sua vez, o conceito de inclusão comunitária representa *per si* a participação dos indivíduos em todos os aspetos da vida quer seja na esfera social, cultural e/ou económica. Pressupõe, acima de tudo, um compromisso coletivo na remoção de barreiras comunicacionais, físicas, sociais e atitudinais, assim como a construção de ambientes acessíveis a todos os cidadãos sem exceção.

O presente manual, no desenvolvimento dos diferentes módulos que a seguir se apresentam em pormenor, assumiu estes princípios como linhas orientadoras, dando conta da sua importância no que respeita à aquisição de competências transformadoras tanto no desenho de serviços de apoio centrados na pessoa como tendo em vista a construção de numa sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

ENQUADRAMENTO

Perfis Profissionais

No quadro do presente documento orientador, torna-se determinante realizar um breve esclarecimento no que respeita à definição das funções de cada um dos diferentes perfis que vão constituir o público-alvo da formação subsequente. Sendo assim, e de acordo com o estabelecido em parceria, considera-se que o/a:

- **Assistente Pessoal**

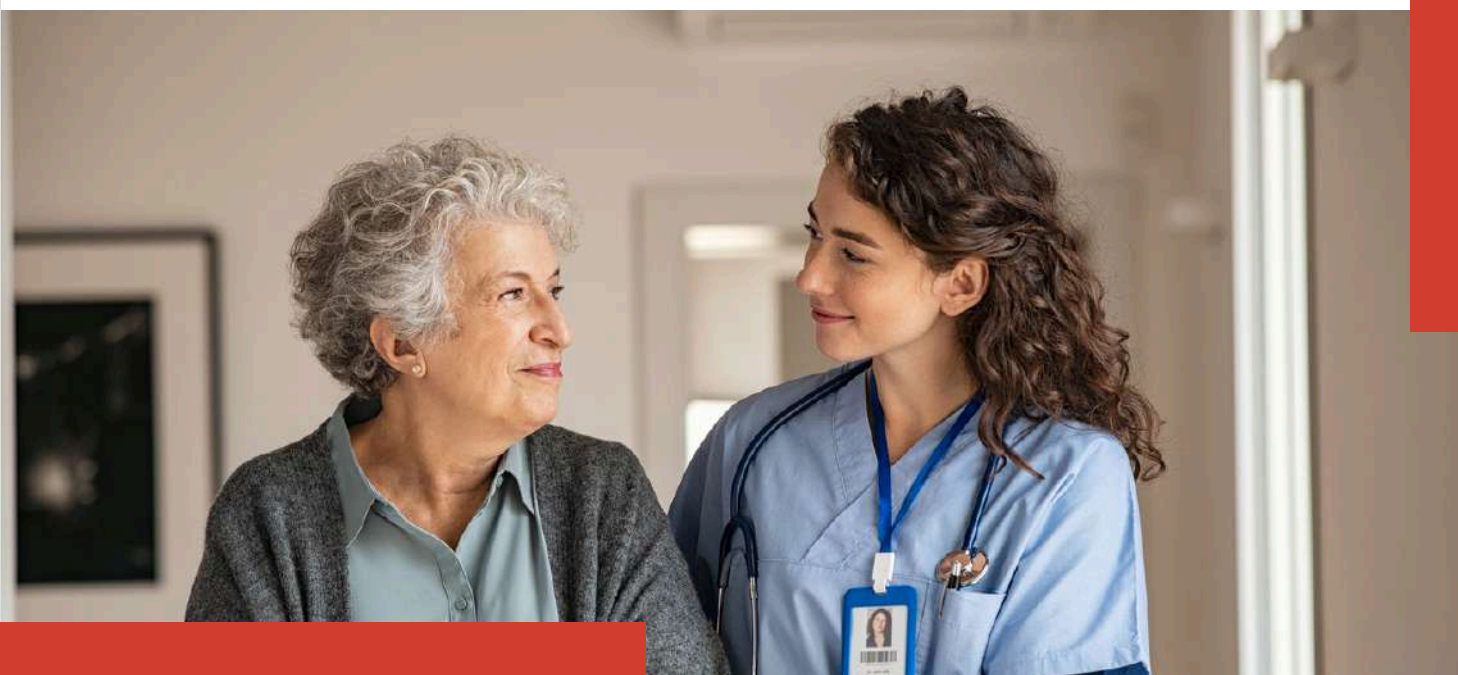
Realiza ou ajuda outra pessoa a realizar tarefas da vida em diferentes domínios, na medida em que a pessoa é incapaz de o fazer por si própria. Permite que a pessoa desenvolva o seu projeto de vida visto que o apoio que atribui favorece a autonomia pessoal e a tomada de decisões. O/a assistente pessoal é contratado/a pela pessoa em situação de dependência.

- **Cuidador/a (Pessoal de Apoio)**

Realiza serviços de apoio e assistência a pessoas institucionalizadas, independentemente do seu grau de dependência. Presta apoio e acompanhamento individual e/ou em grupo na organização ou no domicílio. Auxilia em tarefas de higiene, alimentação, atividades de vida diária, atividades ocupacionais e terapêuticas entre outras que promovam o bem-estar da pessoa apoiada.

- **Gestor/a de Caso (Técnico/a de Acompanhamento)**

É o profissional da organização que apoia os profissionais de intervenção direta, coordena o sistema de serviços e a gestão das oportunidades na comunidade para os beneficiários. Coordena, planifica, avalia e controla as ações dos profissionais no que diz respeito aos cuidados prestados aos beneficiários.



RESUMO EM LEITURA FÁCIL



Resumo em Leitura Fácil

Manual de Formação Projeto Formação de Proximidade

Quem fez este manual?

Este manual foi feito por várias organizações.
Essas organizações fazem parte do
Projeto Formação de Proximidade.

Para que serve este manual?

O manual serve para as pessoas aprenderem sobre
a vida independente,
os direitos das pessoas com deficiência e/ou incapacidade,
os direitos das pessoas que precisam de apoio para as suas
atividades diárias e
conhecer os serviços de apoio que existem.

O que as pessoas vão aprender?

Os participantes vão aprender informações importantes,
para apoiar as pessoas com deficiência e
pessoas que precisam de apoio para as suas atividades diárias
a desenvolverem o seu projeto de vida de forma independente.
Esses serviços devem ser **mais fáceis de usar** por todas
as pessoas.



RESUMO EM LEITURA FÁCIL



Quem vai participar nesta formação?

Esta formação conta com participação de diferentes profissionais.
Esses profissionais trabalham em **Portugal e Espanha**.

Sobre a formação

Está dividida em **três planos de formação**

- Um plano de formação para Assistentes Pessoais.
- Um plano de formação para Cuidadores (Pessoas de Apoio).
- Um plano de formação para Gestores de Caso (Técnicos de Acompanhamento).

Estes profissionais apoiam pessoas com deficiência e/ou pessoas que precisam de apoio para as suas atividades diárias.

Acontece **com as pessoas juntas, na mesma sala**.

Também acontece **online, através do computador**.

O que vai ser ensinado?

Os participantes vão aprender sobre vários temas:

- O que é a vida independente.
- O que é a acessibilidade universal.
- Como comunicar melhor com os outros.
- Como apoiar as pessoas com deficiência e/ou incapacidade
- Como construir um projeto de vida.
- Como trabalhar em equipa.

Esta formação **pode ser usada** em diferentes locais e situações.



DESTINATÁRIOS

Os principais destinatários da presente oferta formativa devem, preferencialmente, ser profissionais que cumpram total ou parcialmente os seguintes requisitos base:

- Desenvolvam funções em serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- Manifestem interesse, motivação e disponibilidade para a realização da formação;
- Apresentem facilidade de relacionamento interpessoal (capacidade de comunicação, de estabelecer relações interpessoais empáticas, facilidade de cooperação e de trabalho em equipa, capacidade de adaptação a diferentes situações, indivíduos e contextos);
- Demonstrem competências pessoais e sociais adequadas (comunicação, autonomia, assertividade, capacidade de resolução de problemas, flexibilidade);
- Outras que sejam consideradas como determinantes para a concretização dos objetivos da formação.

O grupo alvo da presente formação não deve, por motivos de orientação pedagógica e eficácia da formação, ser constituído por menos de 8 elementos ou superior a 15.



ESTRUTURA DO PLANO FORMATIVO

Importa antes demais, referenciar que o plano formativo geral e os específicos apresentados no presente capítulo, encerram em si uma componente metodológica baseada em critérios de flexibilidade, adaptabilidade e transferibilidade nomeadamente no que respeita à sua implementação e desenvolvimento – tendo acima de tudo em consideração o contexto onde pode ser ministrado (contextos nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais do grupo alvo abrangido.

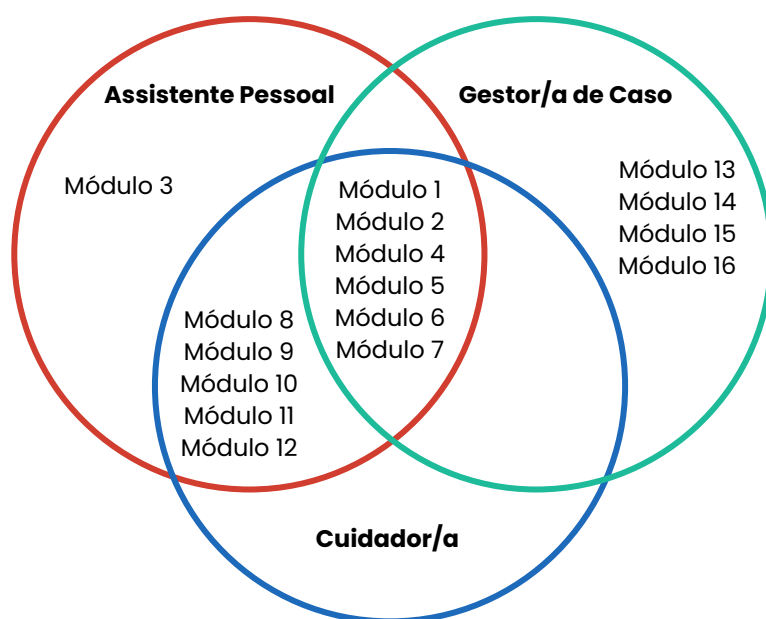
O Plano Formativo Geral desenhado, tem como principal objetivo aglutinar todas as matérias consideradas chave na formação dos profissionais de intervenção direta que se encontram inseridos em serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade (pessoas com comportamentos desafiantes, com experiência de doença mental, pessoas com grandes necessidades de apoio, com deficiência intelectual e de desenvolvimento, pessoas idosas e em processo de envelhecimento).

Contudo, e por forma a exponenciar o impacto da formação desenhada, foram subsequentemente construídos outros planos formativos específicos para cada perfil funcional no sentido de aprofundar matérias de interesse próprio e com impacto direto na execução das funções, contribuindo para a promoção de um serviço de qualidade e significativo para todas as partes envolvidas.

No seu global, o percurso encerra 16 módulos formativos que perfazem um total de 102 horas de formação, tendo a modalidade da formação a implementar um carácter misto. Nesse sentido, o percurso será realizado recorrendo a diferentes modalidades de intervenção formativa, como seja a formação presencial em sala, formação à distância (e-learning) e formação mista (blended-learning).

Os itinerários formativos encontram-se estruturados em módulos de conteúdo geral e conteúdos específicos, a partir dos quais o/a formador/a, de acordo com as características dos/as participantes, pode adaptar cada percurso individualmente. Esta metodologia inovadora e flexível, torna o acesso à formação e à formação profissional mais acessível a cada contexto específico.

Assim, os conteúdos para cada perfil profissional podem ser distribuídos de acordo com o gráfico seguinte, havendo módulos centrais obrigatórios a todos os participantes ficando os restantes como opcionais em função do anteriormente explicitado.



ESTRUTURA DO PLANO FORMATIVO

Plano Formativo Geral (102h)

Módulo	Tema	Carga Horária	Modalidade
1	Modelo de Apoio à Vida Independente	9 horas	Sessão Presencial
2	Enquadramento Legislativo	7 horas	Sessão Síncrona
3	Assistente Pessoal	9 horas	Sessão Presencial
4	Acessibilidade Universal, Tecnologias e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio	5 horas	4 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
5	Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros	6 horas	Sessão Presencial
6	Competências Pessoais e Relacionais	11 horas	Sessão Presencial
7	Competências Tecnológicas	3 horas	Sessão Síncrona
8	Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental	6 horas	Sessão Presencial
9	Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio	6 horas	Sessão Presencial
10	Apoio em situações de luto	2 horas	Sessão Síncrona
11	Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento	6 horas	Sessão Presencial
12	Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento	6 horas	Sessão Presencial
13	Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal	7 horas	6 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
14	Processos, Protocolos e Procedimentos	6 horas	5 horas Sessão Síncrona 1 hora Sessão Assíncrona
15	Ferramentas chave para a Gestão Eficaz de Equipas	6 horas	5 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
16	Redes, Sinergias e Inclusão Comunitária	7 horas	6 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
Total		102h	

ESTRUTURA DO PLANO FORMATIVO



Plano Formativo – Perfil: Assistente Pessoal (76h)

Módulo	Tema	Carga Horária	Modalidade
1	Modelo de Apoio à Vida Independente	9 horas	Sessão Presencial
2	Enquadramento Legislativo	7 horas	Sessão Síncrona
3	Assistente Pessoal	9 horas	Sessão Presencial
4	Acessibilidade Universal, Tecnologias e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio	5 horas	4 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
5	Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros	6 horas	Sessão Presencial
6	Competências Pessoais e Relacionais	11 horas	Sessão Presencial
7	Competências Tecnológicas	3 horas	Sessão Síncrona
8	Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental	6 horas	Sessão Presencial
9	Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio	6 horas	Sessão Presencial
10	Apoio em situações de luto	2 horas	Sessão Síncrona
11	Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento	6 horas	Sessão Presencial
12	Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento	6 horas	Sessão Presencial
Total		76h	

ESTRUTURA DO PLANO FORMATIVO



Plano Formativo – Perfil: Cuidador/a (Pessoal de Apoio) (67h)

Módulo	Tema	Carga Horária	Modalidade
1	Modelo de Apoio à Vida Independente	9 horas	Sessão Presencial
2	Enquadramento Legislativo	7 horas	Sessão Síncrona
4	Acessibilidade Universal, Tecnologias e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio	5 horas	4 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
5	Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros	6 horas	Sessão Presencial
6	Competências Pessoais e Relacionais	11 horas	Sessão Presencial
7	Competências Tecnológicas	3 horas	Sessão Síncrona
8	Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental	6 horas	Sessão Presencial
9	Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio	6 horas	Sessão Presencial
10	Apoio em situações de luto	2 horas	Sessão Síncrona
11	Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento	6 horas	Sessão Presencial
12	Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento	6 horas	Sessão Presencial
Total		67h	

ESTRUTURA DO PLANO FORMATIVO



Plano Formativo – Perfil: Gestor/a de Caso (Técnico/a de Acompanhamento) (67h)

Módulo	Tema	Carga Horária	Modalidade
1	Modelo de Apoio à Vida Independente	9 horas	Sessão Presencial
2	Enquadramento Legislativo	7 horas	Sessão Síncrona
4	Acessibilidade Universal, Tecnologias e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio	5 horas	4 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
5	Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros	6 horas	Sessão Presencial
6	Competências Pessoais e Relacionais	11 horas	Sessão Presencial
7	Competências Tecnológicas	3 horas	Sessão Síncrona
13	Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal	7 horas	6 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
14	Processos, Protocolos e Procedimentos	6 horas	5 horas Sessão Síncrona 1 hora Sessão Assíncrona
15	Ferramentas chave para a Gestão Eficaz de Equipas	6 horas	5 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
16	Redes, Sinergias e Inclusão Comunitária	7 horas	6 horas Sessão Presencial 1 hora Sessão Assíncrona
Total		67h	



MÓDULO 1

Modelo de Apoio à Vida
Independente

9 horas

MÓDULO 1

Modelo de Apoio à Vida Independente

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Sensibilizar e capacitar os/as formandos/as sobre os direitos das pessoas com deficiência e/ou incapacidade (PCDI).
- Compreender a evolução do conceito de Vida Independente e as respostas desenvolvidas para a sua implementação.
- Conhecer os princípios fundamentais da Vida Independente.
- Desconstruir mitos e preconceitos relacionados com a deficiência e/ou incapacidade e a Vida Independente.
- Definir e analisar o Modelo de Apoio à Vida Independente (MAVI) e os seus princípios orientadores.
- Conhecer os objetivos e a organização dos serviços de apoio à Vida Independente.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Compreender a perspetiva dos direitos das PCDI.
- Explicar a evolução do conceito de Vida Independente e sua aplicação prática.
- Identificar e aplicar os princípios da Vida Independente.
- Refletir criticamente sobre mitos e preconceitos associados à deficiência e/ou incapacidade e Vida Independente.
- Identificar os princípios orientadores do MAVI.
- Conhecer a estrutura e funcionamento dos serviços de apoio à Vida Independente.



Conteúdos Programáticos

- A perspetiva dos Direitos – PCDI.
- Evolução do conceito de Vida Independente.
- Princípios da Vida Independente.
- Demolidor de Mitos.
- Definição do conceito de MAVI.
- Objetivos e organização do serviço de apoio.



MÓDULO 1

Modelo de Apoio à Vida Independente



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	30 minutos	- Quebra Gelo: Devolve-me o nome. - Levantamento de expectativas e objetivos da formação. - Breve contextualização dos temas.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		S2	2 horas	A perspetiva dos Direitos – PCDI - Definição de deficiência e/ou incapacidade. - Direitos fundamentais (CNUDPD). - Desafios e barreiras existentes.	Expositivo Reflexão em grupo Dinâmicas de grupo
		S3	2 horas	Evolução do conceito de Vida Independente - Modelos de abordagem da deficiência e/ou incapacidade: assistencialismo vs autodeterminação. - Mudança de paradigma: do modelo médico ao modelo biopsicossocial. - Modelo de apoio centrado na pessoa. - Experiências e exemplos de boas práticas nacionais e internacionais.	Expositivo Partilha de experiências
2	Sessão Presencial	S4	2 horas	Princípios da Vida Independente e desconstrução de mitos - Autodeterminação e autonomia. - Assistência pessoal e apoio individualizado. - Inclusão na comunidade e participação. - Mitos mais comuns sobre a deficiência e/ou incapacidade e Vida Independente.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		S5	2 horas	Definição do Modelo de Vida Independente e organização do serviço - Características e estrutura do MAVI. - O papel dos/as Assistentes Pessoais. - Estrutura e funcionamento dos serviços de apoio à Vida Independente.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (4h 30 minutos)

SESSÃO 1 | 30 minutos



O/A formador/a deverá iniciar a sessão com a realização de uma **Atividade Quebra Gelo** no sentido de permitir que os/as formandos/as possam interagir e fomentar um ambiente informal para a futura partilha de ideias e experiências.

Quebra Gelo: Devolve-me o meu nome

Os/As formandos/as formam um círculo em pé e cada pessoa diz o seu nome em voz alta para que todos ouçam. Cada pessoa recebe, ao acaso, o nome de outra pessoa (por exemplo, o/a formador/a pode sussurrar um nome ao ouvido de cada um dos/as formandos/as). O objetivo é encontrar a pessoa correspondente e "devolver-lhe o nome" através de um aperto de mão. Para devolver o nome, os/as formandos/as aproximam-se de alguém e dão-lhe um aperto de mão, tentando adivinhar se essa é a pessoa certa dizendo o nome, o que esta confirma ou não. A pessoa que fica com o seu nome "devolvido" pode sair. Se errar, a pessoa continua e informa que ainda não recebeu o seu nome. O jogo continua até que todos tenham recebido o seu nome de volta.

Para garantir que a formação responda às necessidades e interesses dos/as formandos/as, é fundamental criar, também, um momento específico de identificação de expectativas. Desta forma é possível compreender as motivações, conhecimentos prévios e objetivos dos/as formandos/as.

Para este efeito, o/a formador/a poderá criar um **Mural dos Pensamentos** dividido em diferentes colunas: "O que sei?", "O que quero saber?", "O que posso fazer?" e "O que aprendi?".

No início do percurso formativo, os/as formandos/as são convidados a preencher as duas primeiras colunas, o que permite que o/a formador/a possa identificar diferentes níveis de conhecimento e interesses do grupo. As colunas intermédias devem ser preenchidas no decorrer das atividades a realizar e sempre que aplicável, sendo que última coluna deve ser preenchida somente finda a formação, permitindo uma reflexão geral sobre o que foi efetivamente aprendido.





SESSÃO 2 | 2 horas

A perspetiva dos direitos – PCDI



Para iniciar, o/a formador/a deve colocar uma questão aberta ao grupo:

- O que significa para cada um de vós o conceito de deficiência e/ou incapacidade?

Este momento inicial permite conhecer as perceções dos/as formandos/as e abrir espaço para a introdução dos conceitos.

Definição de deficiência e/ou incapacidade

A deficiência e/ou incapacidade pode ser de natureza física, sensorial, intelectual ou psicossocial e que, por si só, não impede a participação plena dos indivíduos na sociedade. Na verdade, as incapacidades surgem quando há barreiras externas que dificultam ou impossibilitam essa participação. Sendo assim, é passível de afirmar que a incapacidade não se encontra exclusivamente na condição da pessoa, mas muitas vezes na forma como a sociedade está organizada. Exemplos: a falta de rampas ou a ausência de intérpretes de língua gestual.

No entanto, é importante fazer a distinção entre estes dois conceitos:

- **Deficiência** – As pessoas com deficiência que têm incapacidades físicas, intelectuais e/ou sensoriais, que se prevê serem permanentes e que, em interação com os contextos, podem impedir a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os outros.
- **Dependência** – A dependência é o estado permanente das pessoas que, por razões de idade, doença ou deficiência, necessitam dos cuidados de outra pessoa ou de assistência para realizar as atividades básicas da vida diária.

Direitos fundamentais – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Portugal ratificou, através do Decreto do Presidente da República n.º 71/2009, um dos mais importantes instrumentos jurídicos internacionais na área da deficiência e/ou incapacidade: a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD). Esta Convenção encerra princípios basilares e orientadores designadamente sobre a dignidade, a autonomia individual, a não discriminação, a participação e inclusão na sociedade, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades.



No sentido de aprofundar os conhecimentos já adquiridos sobre a Convenção ou mesmo apresentar outros que possam ser do desconhecimento dos/as formandos/as, o/a formador/a pode desenvolver um **exercício prático** e dividi-los em pequenos grupos. Cada grupo deve analisar um dos artigos da CNUDPD, refletindo sobre a sua aplicação prática no contexto nacional e identificando desafios na sua implementação.

Desafios e barreiras existentes



Para a introdução deste tema, o/a formador/a poderá colocar a seguinte questão ao grupo:

- Que dificuldades as PCDI enfrentam no dia a dia?

A discussão pode ser organizada em torno de quatro grandes tipos de barreiras:

1. **Arquitetónicas:** falta de acessibilidade nos espaços públicos e transportes.
2. **Comunicacionais:** dificuldade de acesso à informação para pessoas cegas, surdas ou com dificuldades cognitivas.
3. **Atitudinais:** preconceitos, estigmas e protecionismo na forma como a sociedade encara a deficiência e/ou incapacidade.
4. **Legais e institucionais:** ausência de políticas de mainstreaming que garantam a concretização de direitos básicos como sejam os relacionados com a educação, emprego, entre outros.

Deve-se terminar este momento reforçando a ideia de que os direitos das PCDI não podem ser encarados como privilégios, mas sim como garantias fundamentais para a sua plena participação na sociedade.

Também se poderá sugerir que cada um/a dos/as formandos/as escrevam num post-it e colem no **Mural dos Pensamentos** a resposta à seguinte questão:

- O que posso fazer, enquanto pessoa e enquanto elemento da sociedade, no sentido de promover uma verdadeira inclusão?

SESSÃO 3 | 1 hora

Evolução dos conceitos

A evolução destes conceitos tem sido constante por força de como a sociedade encara a questão da deficiência e/ou incapacidade. Tradicionalmente, a deficiência e/ou incapacidade era vista sob uma perspetiva assistencialista, em que as pessoas eram tratadas como indivíduos dependentes, que necessitavam de forma contínua e permanente de cuidados e proteção. Este modelo, muitas vezes associado à caridade e à institucionalização, reforçava a segregação e limitava as oportunidades de participação ativa na sociedade.

Modelos de abordagem da deficiência e/ou incapacidade: assistencialismo vs autodeterminação

O modelo assistencialista encara as PCDI como dependentes, focando-se na assistência prestada por terceiros sem considerar a sua autonomia. Muitas vezes, este modelo resulta na institucionalização e na limitação da capacidade de decisão dos indivíduos. No entanto, com a crescente valorização dos direitos humanos e da autodeterminação, começou a emergir um novo modelo de abordagem à deficiência e/ou incapacidade, baseado na autonomia e na igualdade de oportunidades.



A autodeterminação defende que as PCDI devem ter controlo sobre a sua vida, de tomar decisões com os apoios necessários, mas sem imposições externas que limitem a sua liberdade. Esta mudança reflete-se no Movimento de Vida Independente, que reivindica a plena participação social e a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais.

Mudança de paradigma: do modelo médico ao modelo biopsicossocial

A transição do modelo médico para o modelo biopsicossocial representa uma das principais mudanças de paradigma neste contexto.

O modelo médico tradicional encara a deficiência e/ou incapacidade como uma condição pessoal, um problema de saúde que precisa de ser corrigido ou tratado.

Em contrapartida, o modelo biopsicossocial considera que a deficiência e/ou incapacidade resulta da interação entre as características individuais e as barreiras criadas pela sociedade. Este modelo reconhece a imprescindibilidade de se realizarem de forma contínua as adaptações e apoios necessários para garantir a plena inclusão, sem infantilizar ou retirar a capacidade de decisão às PCDI.

Modelo de Apoio Centrado na Pessoa

O Modelo de Apoio Centrado na Pessoa é uma abordagem fundamental na assistência pessoal, colocando a pessoa apoiada no centro das decisões e garantindo que os serviços são ajustados às suas necessidades, preferências e objetivos de vida. É um modelo que promove a autonomia, a autodeterminação e a participação ativa da PCDI, respeitando os seus direitos e promovendo a sua inclusão na sociedade.

A assistência pessoal, baseada no modelo de apoio centrado na pessoa, procura afastar-se de uma abordagem meramente assistencialista ou padronizada, desenvolvendo uma resposta personalizada e flexível, adaptada a cada indivíduo.

Princípios fundamentais

O Modelo de Apoio Centrado na Pessoa assenta em vários princípios chave que orientam a forma como a assistência pessoal deve ser prestada:

Autonomia e Autodeterminação

- A pessoa apoiada tem o direito de tomar decisões sobre a sua vida, incluindo a escolha do/a assistente pessoal, a definição das suas rotinas e a forma como prefere receber apoio.
- O/a assistente pessoal deve respeitar as escolhas da pessoa apoiada, garantindo que esta mantém o controlo sobre o apoio recebido.

Individualização do apoio

- Cada pessoa tem necessidades, preferências e objetivos únicos, pelo que a assistência pessoal deve ser ajustada.
- O plano de assistência deve ser construído com a pessoa apoiada, tendo em conta as suas características individuais.

Participação ativa

- A pessoa apoiada deve ser envolvida em todas as decisões relacionadas com a sua assistência, desde a contratação do/a assistente pessoal até à definição do tipo de apoio prestado.
- Sempre que necessário, podem ser utilizados métodos de apoio à comunicação para garantir que a pessoa apoiada consegue expressar as suas preferências.

Foco na qualidade de vida

- O objetivo não é apenas apoiar nas tarefas do dia a dia, mas melhorar a qualidade de vida da pessoa apoiada, promovendo a sua inclusão social, a participação em atividades culturais e recreativas, o acesso à educação e ao trabalho.



Flexibilidade e adaptabilidade

- As necessidades da pessoa apoiada podem mudar ao longo do tempo, pelo que a assistência pessoal deve ser flexível e ajustável às novas circunstâncias.
- O plano de apoio deve ser revisto regularmente para garantir que continua a ser adequado.

Desafios na Implementação do Modelo de Apoio Centrado na Pessoa

Embora o modelo de apoio centrado na pessoa seja uma abordagem ideal para a assistência pessoal, existem alguns desafios na sua implementação:

- Resistência à mudança.
- Muitos serviços ainda seguem modelos tradicionais, onde as decisões são tomadas pelas organizações e não pelas próprias pessoas apoiadas.
- É necessário um esforço para mudar mentalidades e promover a autonomia das PCDI.
- Falta de formação dos/as Assistentes Pessoais.

Para que o modelo funcione corretamente, os/as assistentes pessoais devem estar devidamente formados para respeitar a autonomia da pessoa apoiada e adaptar-se às suas necessidades.

Experiências e Exemplos de Boas Práticas

A nível nacional e internacional, existem diversas experiências e boas práticas que ilustram a aplicabilidade deste modelo.

Na Europa, em países como a Suécia, Alemanha e mesmo além continente europeu nomeadamente nos Estados Unidos, o conceito de assistência pessoal tem sido uma peça-chave na promoção da Vida Independente. Este sistema permite que a PCDI contrate assistentes pessoais que a auxiliem nas atividades diárias, mantendo total controlo sobre as decisões e a gestão dos apoios.

Em contexto nacional, a criação do MAVI representa um avanço significativo, permitindo que as PCDI tenham acesso a assistência pessoal financiada pelo Estado, promovendo a sua autonomia e participação ativa na comunidade.

Estes exemplos demonstram que a verdadeira inclusão não se trata apenas de remover barreiras físicas, mas também de garantir que as PCDI tenham voz ativa na construção do seu próprio projeto de vida.

A Vida Independente não significa fazer e organizar a vida de forma isolada e solitária, mas sim ter o direito de escolher como viver, com os apoios adequados e sem imposições externas.

Dia 2 – Sessão Presencial (4h 30 minutos)

SESSÃO 4 | 2 horas



Introdução e Dinâmica inicial

Antes de iniciar, o/a formador/a poderá colocar a seguinte questão ao grupo:

- O que significa para vocês viver de forma independente?

Os/as formandos/as podem partilhar as suas ideias oralmente ou escrevê-las num quadro.

Autodeterminação e autonomia

O conceito de autodeterminação defende que as PCDI devem ter o controlo sobre as suas próprias vidas, podendo tomar decisões sobre onde morar, estudar, trabalhar e como receber apoio. A autonomia refere-se à capacidade de exercer estas escolhas sem imposições externas.



Para ilustrar estas diferenças, o/a formador/a deverá propor um **exercício em pequenos grupos** sobre a seguinte questão:

- Que fatores impedem ou dificultam a autonomia das PCDI?

Após a discussão, cada grupo partilha as suas conclusões, ajudando a identificar barreiras sociais, legais e atitudinais.

Assistência Pessoal e apoio individualizado

A assistência pessoal é um elemento chave da Vida Independente, permitindo que as PCDI recebam apoio nas atividades diárias sem perder o controlo sobre as suas decisões.

De forma a tornar este conceito mais concreto, pode ser apresentado um vídeo sobre um testemunho real.

Exemplos

<https://www.youtube.com/watch?v=6xBTRPyYVWo>



<https://www.youtube.com/watch?v=fjGKutlbGVE>



Inclusão na comunidade e participação

A Vida Independente implica a plena inclusão na sociedade.

É desidrato de todos que se garanta que as pessoas possam participar ativamente na comunidade, no trabalho, na educação ou no lazer.

A inclusão e a participação comunitária das pessoas com deficiência e/ou em situação de dependência é um pilar essencial para a construção de sociedades verdadeiramente democráticas e coesas. Não se trata apenas do acesso físico a espaços ou serviços, mas também de garantir o direito a viver com dignidade, a tomar decisões sobre a sua própria vida e a ser parte ativa da comunidade em todas as áreas: social, educativa, laboral, cultural e política.

Durante muito tempo, estas pessoas foram vistas a partir de uma lógica assistencialista, centrada na proteção e não na autonomia. Atualmente, graças a quadros legislativos como a CNUDPD, a abordagem mudou: já não se fala de cuidados do ponto de vista da tutela, mas de apoio do ponto de vista da autodeterminação. Isto implica o reconhecimento de que cada pessoa tem o direito e a capacidade de decidir como quer viver, com que apoio e no seu ambiente habitual. A participação comunitária exige também o envolvimento ativo da sociedade. Não basta que existam recursos: é necessária uma transformação cultural que elimine os estigmas, quebre as barreiras invisíveis e incentive a convivência baseada na diversidade. Só assim será possível passar de comunidades que “toleram” para comunidades que verdadeiramente incluem.



O/a formador/a deverá propor um **exercício em pequenos grupos** sobre a seguinte questão:

- Identifiquem exemplos do dia a dia onde a acessibilidade e a inclusão são uma realidade experimentada por todos.

Após esta reflexão, o grupo pode discutir possíveis soluções, reforçando sempre a ideia de que a inclusão beneficia toda a sociedade e não apenas as PCDI.

Desconstrução de mitos sobre deficiência e/ou incapacidade e Vida Independente

Para encerrar a sessão, o/a formador/a pode abordar alguns mitos comuns sobre a deficiência e/ou incapacidade e a Vida Independente, promovendo um **momento de debate**. Exemplos

- Mito: As PCDI serão sempre dependentes de terceiros.
- Mito: As PCDI não pode ter uma profissão.
- Mito: A Vida Independente é impossível sem família ou organizações

Os/as formandos/as devem ser desafiados a desconstruir estes mitos, explicando por que são incorretos e quais as formas de mudar estas perceções por parte da sociedade.



Sugestão

Consultar link

Documento Demolidor de Mitos
<https://vidaindependente.org/o-que-e-a-vida-independente/recursos/>



SESSÃO 5 | 2 horas

Características e estrutura do MAVI

O MAVI baseia-se no princípio fundamental de que todas as pessoas, independentemente das suas capacidades, devem ter o direito de autodeterminação e poder de escolha sobre o rumo da sua própria vida. Este modelo rejeita a institucionalização e promove o direito das pessoas com deficiência ou outras necessidades específicas a viver de forma autónoma, com os apoios necessários e inseridos na comunidade.

Sugestão

Consultar links

https://www.inr.pt/documents/11309/51812/PPT_INR_Sessao_de_Esclarecimento_Porto_24_nov/a88ffa56-9b3e-4bfe-8476-9fb247a903b1

https://rotass.cnis.pt/wp-content/uploads/2018/03/Manual_Mavi.pdf



Características do MAVI

- **Autodeterminação e escolha:** a pessoa deve ser protagonista das suas decisões, escolhendo onde e com quem viver, bem como os apoios de que necessita.
- **Apoio personalizado:** o suporte prestado é ajustado às necessidades individuais, sendo comum o recurso a assistência pessoal.
- **Integração comunitária:** a pessoa deve ter acesso aos mesmos direitos e oportunidades que qualquer outro cidadão, incluindo o direito à habitação, emprego, educação e lazer.
- **Responsabilidade e gestão dos apoios:** a gestão dos serviços e apoios deve ser feita pela própria pessoa ou com suporte adequado, garantindo sempre o seu envolvimento ativo.

Estrutura do MAVI

- **Centros de Apoio à Vida Independente (CAVI):** organizações responsáveis pela gestão dos serviços de assistência pessoal, garantindo que os apoios sejam prestados de forma eficiente e ajustada às necessidades da pessoa apoiada.
- **Assistência Pessoal:** profissionais que apoiam a pessoa em tarefas do quotidiano, promovendo a sua autonomia em diversas áreas (mobilidade, higiene, alimentação, participação social, entre outras).
- **Planos Individuais de Apoio:** documentos que estabelecem as necessidades específicas da pessoa e a forma como os apoios são prestados, respeitando sempre a sua vontade e preferências.
- **Mecanismos de Avaliação e Monitorização:** processos que garantem a qualidade do serviço prestado e permitem ajustes conforme as necessidades da pessoa apoiada evoluam.



Sugestão

Consultar link

<https://www.inr.pt/vida-independente>





O papel dos/as Assistentes Pessoais

Os/as Assistentes Pessoais são peças fundamentais para a implementação do MAVI. São profissionais que prestam apoio individualizado a PCDI, auxiliando nas atividades diárias, sempre respeitando as decisões e preferências da pessoa apoiada.

Algumas das suas funções incluem:

- Apoio na higiene pessoal, alimentação e mobilidade;
- Assistência na educação, emprego e lazer;
- Apoio na comunicação e na participação em atividades sociais.

A diferença entre o/a assistente pessoal e outros cuidadores (como familiares ou profissionais de saúde), assenta no facto dos/as assistentes pessoais não imporem decisões e atuarem como facilitadores na implementação e desenvolvimento de processos de autonomia.

Na verdade, a figura do/a assistente pessoal distingue-se de outros prestadores de cuidados tradicionais num aspeto fundamental: a autonomia do utilizador. Enquanto os prestadores de cuidados (familiares, ajudantes domésticos, pessoal de lares, etc.) atuam geralmente numa perspetiva mais assistencialista ou de cuidados de saúde, tomando muitas vezes decisões pela pessoa a quem prestam cuidados, o/a assistente pessoal trabalha sob as orientações da pessoa com deficiência e/ou incapacidade. É a pessoa que decide qual o apoio de que necessita, como, quando e onde o quer. O/a assistente pessoal não substitui, mas acompanha e facilita a vida autónoma. Outra diferença importante é a flexibilidade do serviço. O/a assistente pessoal adapta-se à rotina e às preferências da pessoa: pode ajudar na higiene, nas deslocações, nos tempos livres, no trabalho, nos estudos, sempre com base num plano individualizado e centrado na autodeterminação.

Estrutura e funcionamento dos serviços de apoio à Vida Independente

Deverá ser apresentado o MAVI em Portugal, explicando o seu funcionamento, nomeadamente:

- **Processo de candidatura e avaliação:** como as PCDI podem solicitar assistência pessoal e como são definidos os apoios;
- **Direitos e deveres dos beneficiários e dos/as assistentes pessoais:** garantindo qualidade no serviço prestado.

Sugestão

Consultar links

<https://vidaindependente.org/projetos-piloto/o-que-sao-os-cavi/>

https://www.inr.pt/centros_de_apoio_a_vida_independente



ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Para encerrar a formação, é essencial dedicar um momento à reflexão, avaliação e conclusões, garantindo que os/as formandos/as consolidaram os conhecimentos adquiridos e que partilham as suas opiniões sobre o processo formativo.

Revisão dos principais temas abordados

O/a formador/a deve fazer um resumo dos temas trabalhados, destacando os conceitos essenciais e as aprendizagens mais relevantes.

De seguida, pode utilizar uma **estratégia interativa**, como o método "3-2-1", em que cada formando/a é convidado a partilhar:

- 3 ideias ou conceitos-chave que aprendeu;
- 2 aspetos que gostaria de aprofundar;
- 1 aplicação prática que pode desenvolver em contexto profissional e/ou pessoal.

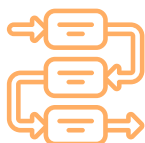
Avaliação

O/a formador/a deverá recolher feedback sobre os conteúdos, a metodologia utilizada e a experiência global dos/as formandos/as.

Pode colocar perguntas abertas ao grupo, tais como:

- O que mais gostaram na formação?
- O que consideram que poderia ser melhorado?
- Como se sentem em relação ao que aprenderam?

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave e enquadramento legal;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



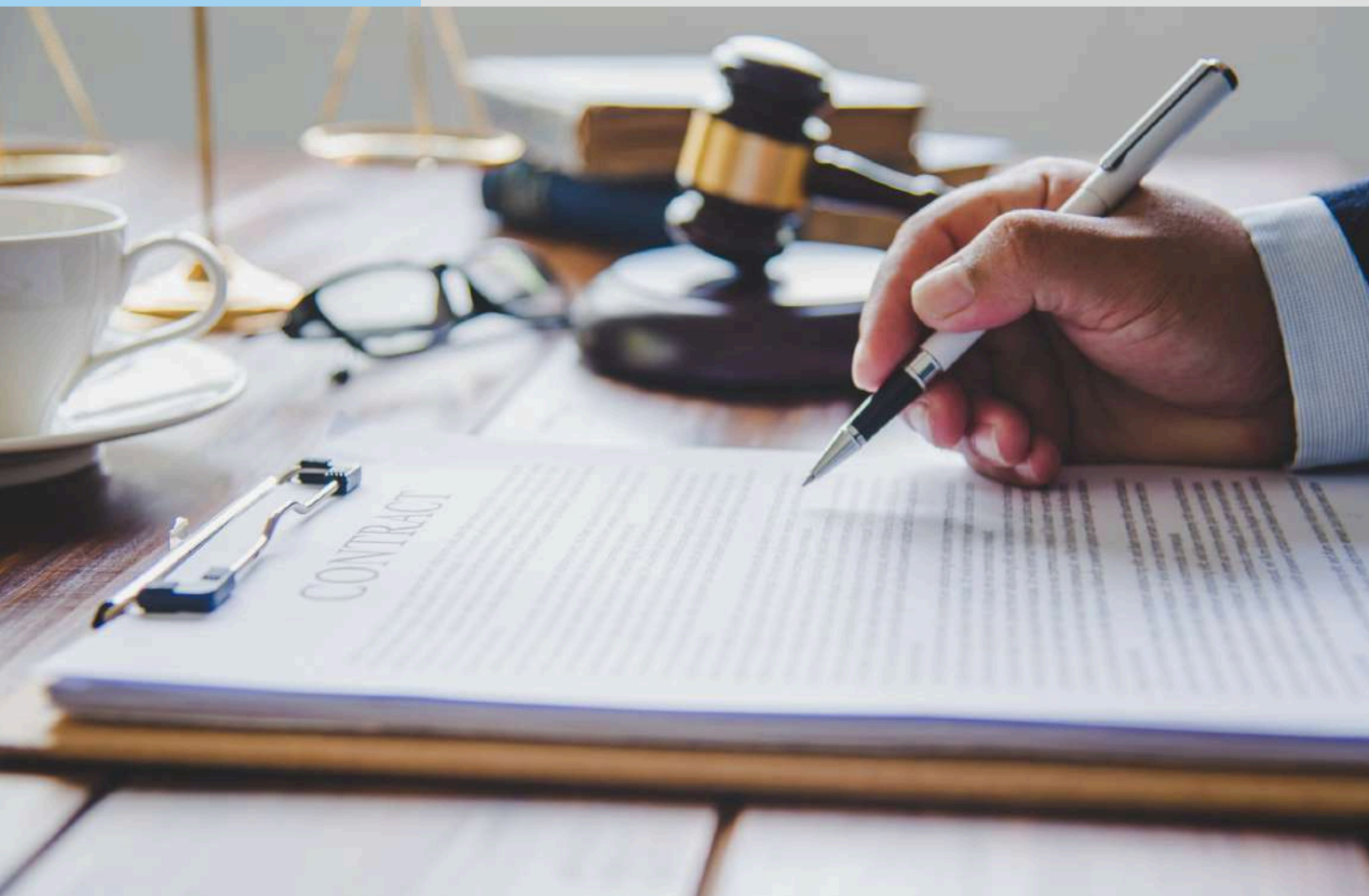
- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, documentos orientadores, relatórios);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre as aprendizagens.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional.
- Questionário de avaliação do módulo.





MÓDULO 2

Enquadramento Legislativo

7 horas

MÓDULO 2

Enquadramento Legislativo

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender o enquadramento legislativo dos direitos das PCDI a nível nacional e internacional.
- Analisar a CNUDPD e Protocolos adicionais.
- Conhecer os mecanismos de implementação e monitorização da CNUDPD.
- Explorar a legislação sobre Vida Independente e o MAVI.

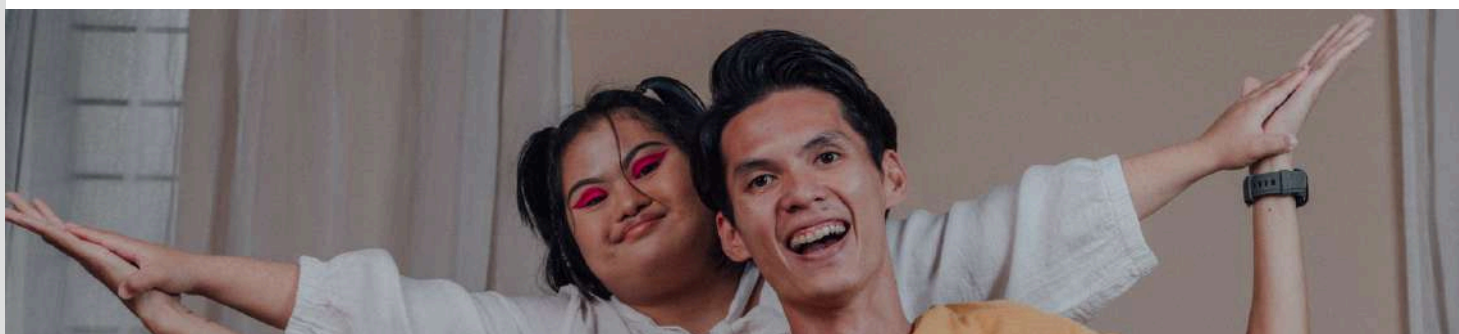
Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Identificar as principais leis nacionais na área da deficiência e/ou incapacidade e Vida Independente.
- Identificar os princípios constantes na CNUDPD.
- Analisar desafios na implementação da CNUDPD e a importância do papel da monitorização.
- Compreender o funcionamento do MAVI na qualidade de resposta social efetiva.
- Aplicar os conhecimentos adquiridos no desenvolvimento de estratégias de apoio e inclusão.

Conteúdos Programáticos

- Enquadramento legislativo de âmbito nacional e transnacional.
- A CNUDPD.
- Sistemas de Implementação e Monitorização da CNUDPD.
- MAVI como resposta social.



MÓDULO 2

Modelo de Apoio à Vida Independente

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Síncrona	S1	1 hora 30 minutos	Enquadramento legislativo de âmbito nacional e transnacional Principais leis nacionais e regulamentação específica	Expositivo Reflexão em grupo
		S2	2 horas	A CNUDPD - Princípios e direitos fundamentais. - Protocolos adicionais e impacto nas políticas nacionais. - A importância da CNUDPD: leitura fácil.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		S3	1 hora 30 minutos	Sistemas de Implementação e Monitorização da CNUDPD - Identificação das entidades que assumem estes dois papéis. - A importância dos relatórios periódicos e dos mecanismos de avaliação.	Expositivo Análise de documentos
		S4	1 hora 30 minutos	MAVI: resposta social - Legislação de enquadramento. - Acordos de cooperação.	Expositivo Reflexão em grupo
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Síncrona (4h)

SESSÃO 1 | 1 hora 30 minutos

Enquadramento legislativo de âmbito nacional e transnacional

O enquadramento legislativo relativo às PCDI assenta numa série de diplomas legais que garantem os seus direitos fundamentais e promovem a inclusão social e profissional.

A nível nacional, a **Constituição da República Portuguesa** estabelece, no seu artigo 71.º, a proteção especial das PCDI, assegurando o pleno exercício dos seus direitos sem discriminação.

Complementarmente, a **Lei n.º 46/2006**, de 28 de agosto, define e proíbe a discriminação em razão da deficiência e/ou incapacidade e da existência de risco agravado de saúde, reforçando o princípio da igualdade de oportunidades.

O Regime Jurídico da Educação Inclusiva, instituído pelo **Decreto-Lei n.º 54/2018**, de 6 de julho, estabelece medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, garantindo que todos os alunos, independentemente das suas necessidades específicas, tenham acesso ao ensino em igualdade de condições.

No âmbito laboral, o **Decreto-Lei n.º 29/2001**, de 3 de fevereiro, prevê um regime de quotas de emprego para PCDI na administração pública, enquanto a **Lei n.º 4/2019**, de 10 de janeiro, alarga esta obrigatoriedade ao setor privado para empresas com 75 ou mais trabalhadores.

Na vertente da acessibilidade, o **Decreto-Lei n.º 163/2006**, de 8 de agosto, estabelece as normas de acessibilidade a edifícios, vias e espaços públicos, transportes e serviços de informação e comunicação.

Paralelamente, o Estatuto do Cuidador Informal, consagrado na **Lei n.º 100/2019**, de 6 de setembro, reconhece e regulamenta o apoio a pessoas que prestam assistência continuada a familiares com deficiência e/ou incapacidade.

A nível internacional, Portugal está vinculado a diversos instrumentos jurídicos, nomeadamente a CNUDPD, ratificada através do Decreto anteriormente referenciado. Esta Convenção estabelece princípios fundamentais como a autonomia, a não discriminação e a participação plena na sociedade.

No contexto europeu, a **Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030**, promovida pela União Europeia (UE), orienta os Estados-Membro na implementação de políticas inclusivas. Além disso, as diretivas europeias, como a **Diretiva 2019/882** sobre os requisitos de acessibilidade para produtos e serviços, têm impacto direto na legislação nacional, promovendo a eliminação de barreiras físicas e digitais. Portugal, enquanto Estado-Membro da UE, transpõe estas diretivas para o seu ordenamento jurídico, garantindo o cumprimento dos padrões de acessibilidade e igualdade.

Sugestão

Consultar links



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-2006-540797>



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/54-2018-115652961>



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/163-2006-538624>



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/100-2019-124500714>

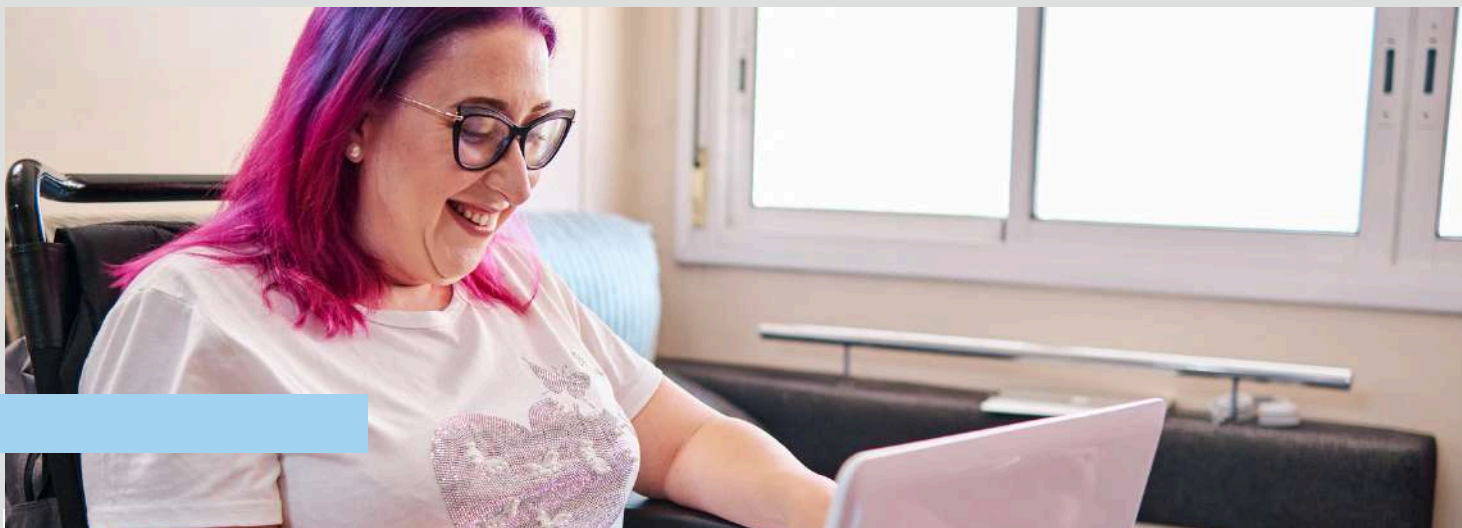


<https://portugal2020.pt/es-estrategia-para-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-2021-2030/>



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/82-2022-204379872>





SESSÃO 2 | 2 horas

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

A CNUDPD é um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 2006, que tem como principal objetivo promover, proteger e assegurar o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais pelas PCDI. Portugal ratificou esta Convenção em 2009, comprometendo-se a alinhar as suas políticas e legislação com os princípios nela consagrados.

Os princípios fundamentais da CNUDPD incluem a dignidade e autonomia das PCDI, a não discriminação, a participação e inclusão plena na sociedade, o respeito pela diferença, a igualdade de oportunidades e a acessibilidade. Estes princípios refletem uma mudança de paradigma no tratamento das questões da deficiência e/ou incapacidade, passando de uma abordagem assistencialista para uma perspetiva baseada nos direitos humanos. O objetivo central é garantir que as PCDI possam viver de forma independente e participar ativamente na sociedade, em condições de igualdade com os demais cidadãos. Além disso, destaca a necessidade de garantir medidas específicas para proteger os direitos das mulheres e crianças com deficiência e/ou incapacidade, frequentemente sujeitas a maior vulnerabilidade e discriminação.

Sugestão

Consultar link

<https://www.inr.pt/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>



Protocolos adicionais e impacto nas políticas nacionais

Para reforçar a sua aplicação, a CNUDPD tem um Protocolo Adicional que permite que indivíduos ou grupos apresentem queixas ao Comité sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, caso sintam que os seus direitos foram violados e que não obtiveram resposta eficaz a nível nacional.

A adesão a este protocolo constitui um compromisso dos Estados-Membro em garantir mecanismos eficazes de proteção e respeito pelos direitos das PCDI.

O impacto da CNUDPD nas políticas nacionais tem sido significativo. Em Portugal, a ratificação da Convenção levou à criação de legislação e estratégias que promovem a inclusão, como o Regime Jurídico da Educação Inclusiva, que assegura que todas as crianças têm acesso ao ensino sem discriminação, e a Lei das Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência, que obriga pequenas e médias empresas a garantir uma percentagem mínima de contratação de PCDI.

Além disso, políticas de acessibilidade têm sido reforçadas, com normas específicas para garantir que edifícios, transportes e serviços sejam acessíveis a todos.

Sugestão

Consultar links

<https://www.inr.pt/nao-discriminacao>

<https://vidaindependente.org/dia-nacional-reclamacao/>

<https://www.inr.pt/balcao-da-inclusao>



A importância da CNUDPD: leitura fácil

A importância da CNUDPD também se reflete na promoção da acessibilidade à informação, sendo a leitura fácil um dos instrumentos fundamentais para garantir que as pessoas com dificuldades cognitivas, de leitura e/ou baixa literacia possam compreender os seus direitos.

A leitura fácil consiste na adaptação de textos para uma linguagem mais clara e acessível, utilizando frases curtas, linguagem simples e apoio visual, permitindo que um maior número de pessoas compreenda documentos legais e informações essenciais.



O/a formador/a deverá propor um **exercício em pequenos grupos** para explorar a CNUDPD e a sua versão em leitura fácil.

Sugestão Consultar links



<https://www.fenacerci.pt/leitura-facil/leitura-facil-documentos/>



<https://accessibleportugal.com/escrita-simples-leitura-facil/>



SESSÃO 3 | 1 hora

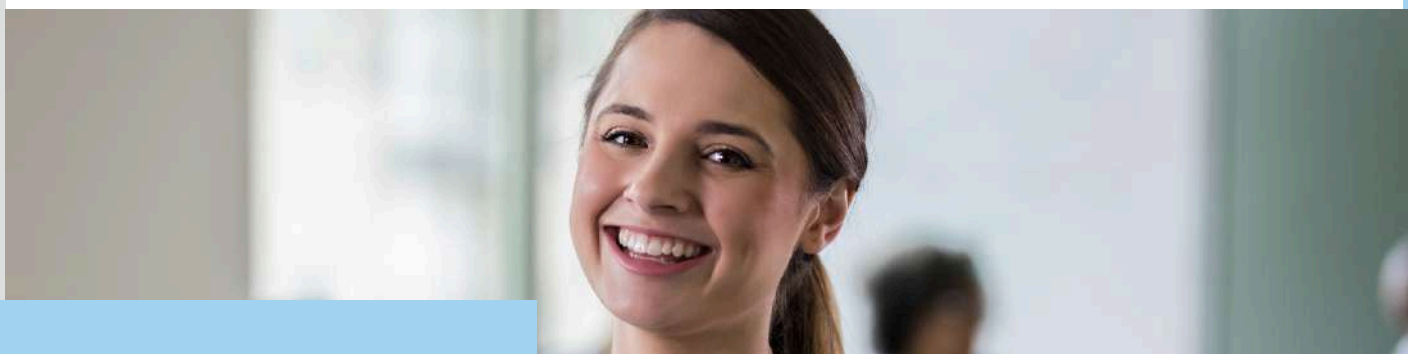
Sistemas de implementação e monitorização da Convenção

A implementação e monitorização CNUDPD são processos essenciais para garantir que os Estados-Membro cumprem os compromissos assumidos ao ratificar este tratado internacional. Estes sistemas envolvem a criação de políticas públicas, legislação e mecanismos de supervisão que asseguram a proteção e promoção dos direitos das PCDI. A implementação e monitorização eficazes dependem da ação coordenada entre diferentes entidades a nível nacional e internacional.

Identificação das entidades que assumem estes papéis

A nível nacional, a responsabilidade pela implementação da CNUDPD recai sobre diversos organismos governamentais que elaboram políticas e asseguram a sua execução. Em Portugal, este papel é assumido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P.), que desenvolve e coordena políticas na área da deficiência e/ou incapacidade, promovendo a acessibilidade, a inclusão social e o cumprimento dos direitos estabelecidos na Convenção. Além disso, diferentes ministérios, como o da Educação, da Saúde e do Trabalho, desempenham funções específicas na aplicação de medidas que garantem o acesso à educação inclusiva, à saúde e ao emprego para PCDI.

A monitorização da aplicação da Convenção cabe tanto a entidades nacionais independentes como a organismos internacionais. Em Portugal, a Entidade Coordenadora Nacional para a Implementação da CNUDPD, sob a tutela do INR, acompanha e avalia as políticas adotadas. Paralelamente, a Provedoria de Justiça, na qualidade de mecanismo independente, desempenha um papel fundamental na supervisão do cumprimento dos direitos das PCDI, podendo receber queixas e recomendar medidas corretivas ao governo. Destaca-se ainda, o Mecanismo Nacional de Monitorização da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência na medida em que é a entidade responsável por supervisionar a implementação e cumprimento da Convenção. Em conformidade com o artigo 33.º da CDPD, este mecanismo deve ser independente e atuar de forma imparcial na avaliação das políticas e práticas nacionais.



Por último, importa destacar o Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) que se configura como uma entidade de investigação e monitorização com o principal objetivo de acompanhar a situação das pessoas com deficiência, avaliando a implementação dos seus direitos e o cumprimento das normas nacionais e internacionais. Criado no âmbito do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa, o ODDH analisa dados, elabora relatórios e recomendações, promovendo o debate e a sensibilização sobre as barreiras que ainda limitam a plena inclusão e participação das pessoas com deficiência e/ou incapacidade na sociedade.

A nível internacional, o Comité sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas é o principal órgão de monitorização da CNUDPD. Este comité é composto por especialistas independentes que analisam o cumprimento da Convenção pelos Estados-Membro e emitem recomendações para melhorar a implementação das políticas de inclusão.



O/a formador/a deverá propor um **exercício em pequenos grupos** para que estes possam livremente explorar os sítios institucionais das entidades responsáveis pela implementação e monitorização da CNUDPD, assim como realizar uma breve análise dos relatórios realizados.

Sugestão

Consultar links

<https://www.inr.pt/documentos/11309/284924/ENIPD.pdf>

<https://www.provedor-jus.pt/>

<https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/>



<https://pt.linkedin.com/company/me-cdpd-mecanismo-nacional-de-monitoriza%C3%A7%C3%A3o-da-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-cdpd>



A importância dos relatórios periódicos e dos mecanismos de avaliação

Os relatórios periódicos são instrumentos essenciais no processo de monitorização.

Os Estados-Membro são obrigados a apresentar um relatório inicial sobre as medidas adotadas para aplicar a CNUDPD e, posteriormente, relatórios periódicos que detalham os progressos alcançados e os desafios enfrentados.

Portugal submeteu o seu primeiro relatório ao Comité das Nações Unidas em 2012, seguindo-se relatórios periódicos para avaliar a evolução das políticas nacionais. Estes relatórios são analisados pelo Comité, que pode solicitar informações adicionais, realizar audiências e emitir observações finais com recomendações de melhoria.

Além dos relatórios estatais, a sociedade civil tem um papel crucial neste processo.

Organizações Não Governamentais (ONGs), associações de PCDI e outras entidades podem apresentar relatórios paralelos, oferecendo uma visão independente sobre a realidade vivida pelas PCDI e apontando lacunas na implementação das políticas.

Os mecanismos de avaliação complementam a monitorização contínua da CNUDPD. Estes incluem auditorias às políticas públicas, avaliações de impacto legislativo e estudos sobre a acessibilidade e a inclusão em diferentes áreas da sociedade. A recolha de dados estatísticos é também basilar para fundamentar decisões políticas e medir a eficácia das medidas adotadas.

SESSÃO 4 | 30 minutos

O MAVI é uma abordagem centrada na autonomia das PCDI, permitindo-lhes tomar decisões sobre as suas próprias vidas e garantir a sua plena participação na sociedade. Este modelo representa uma evolução face a soluções mais institucionalizantes, promovendo a autodeterminação, a tomada de decisão e o controlo sobre o tipo de apoio necessário para a vida quotidiana. Em território nacional, o conceito de Vida Independente tem vindo a ser consolidado através de legislação específica e da criação de mecanismos de apoio que garantem a sua implementação prática.

Legislação de enquadramento

O enquadramento legislativo do MAVI tem como referência principal a CNUDPD.

A nível nacional, a **Lei n.º 38/2004**, de 18 de agosto, estabelece as bases gerais da política de prevenção, habilitação, reabilitação e participação das PCDI, reconhecendo o direito à autodeterminação e à inclusão social.

No entanto, o grande avanço legislativo surgiu com o **Decreto-Lei n.º 129/2017**, de 9 de outubro, que criou o MAVI. Este diploma definiu as regras para a implementação de CAVI, estruturas responsáveis por prestar assistência pessoal a PCDI que desejem viver de forma autónoma. Os CAVI funcionam através da disponibilização de assistentes pessoais que apoiam as PCDI nas atividades do dia a dia, como higiene pessoal, mobilidade, apoio doméstico, gestão de tarefas ou participação em atividades sociais e profissionais. Este modelo é inovador, na medida em que coloca a PCDI no centro do processo, permitindo-lhe escolher e gerir o seu assistente pessoal, de acordo com as suas necessidades e preferências.

Sugestão

Consultar links

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>

https://www.inr.pt/documentos/11309/51812/Avalia%C3%A7%C3%A3o+Intercalar+do+Modelo+de+Apoio+%C3%A0+Vida+Independente_Sum%C3%A1rio+Executivo_30nov+-+acessivel+-+final/98c8f95e-703f-49eb-b829-a95fd393fb13



Acordos de cooperação

O MAVI tornou-se uma resposta social integrada na Cooperação com o Setor Social e Solidário, consolidando-se como um mecanismo fundamental para a promoção da autonomia das pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Inicialmente desenvolvido como um projeto-piloto, o MAVI passou a integrar a rede de respostas sociais, garantindo a continuidade da assistência pessoal como um direito essencial. Através da cooperação entre o Estado e as entidades do setor social e solidário, como associações, cooperativas e instituições particulares de solidariedade social (IPSS), o MAVI assegura que as pessoas com deficiência e/ou incapacidade possam viver de forma independente, com os apoios necessários à sua participação plena na sociedade.

Esta resposta social é operacionalizada pelos CAVI, responsáveis pela gestão dos/as assistentes pessoais e pelo acompanhamento individualizado dos beneficiários.

A formalização do MAVI como resposta social reforça o compromisso de Portugal com a CNUDPD, garantindo a sustentabilidade e a expansão do modelo, promovendo a inclusão e a autodeterminação das pessoas apoiadas.

Os acordos de cooperação são fundamentais para assegurar a sustentabilidade do modelo e a qualidade dos serviços prestados. As entidades responsáveis pelos CAVI devem cumprir critérios específicos definidos pelo Estado, garantindo que os/as assistentes pessoais recebem formação adequada e que o apoio prestado respeita os princípios da autodeterminação e inclusão. Além disso, estas entidades são sujeitas a mecanismos de monitorização e avaliação, assegurando que o modelo responde efetivamente às necessidades das PCDI.

Sugestão

Consultar links



<https://pessoas2030.gov.pt/2023/12/14/modelo-de-apoio-a-vida-independente-mavi-incorporado-no-sistema-portugues-de-protecao-social/>



<https://www.seg-social.pt/tema-de-capa035>



ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.



Avaliação

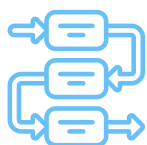
A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando/a é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave e enquadramento legal;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: análise de documentos chave;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos

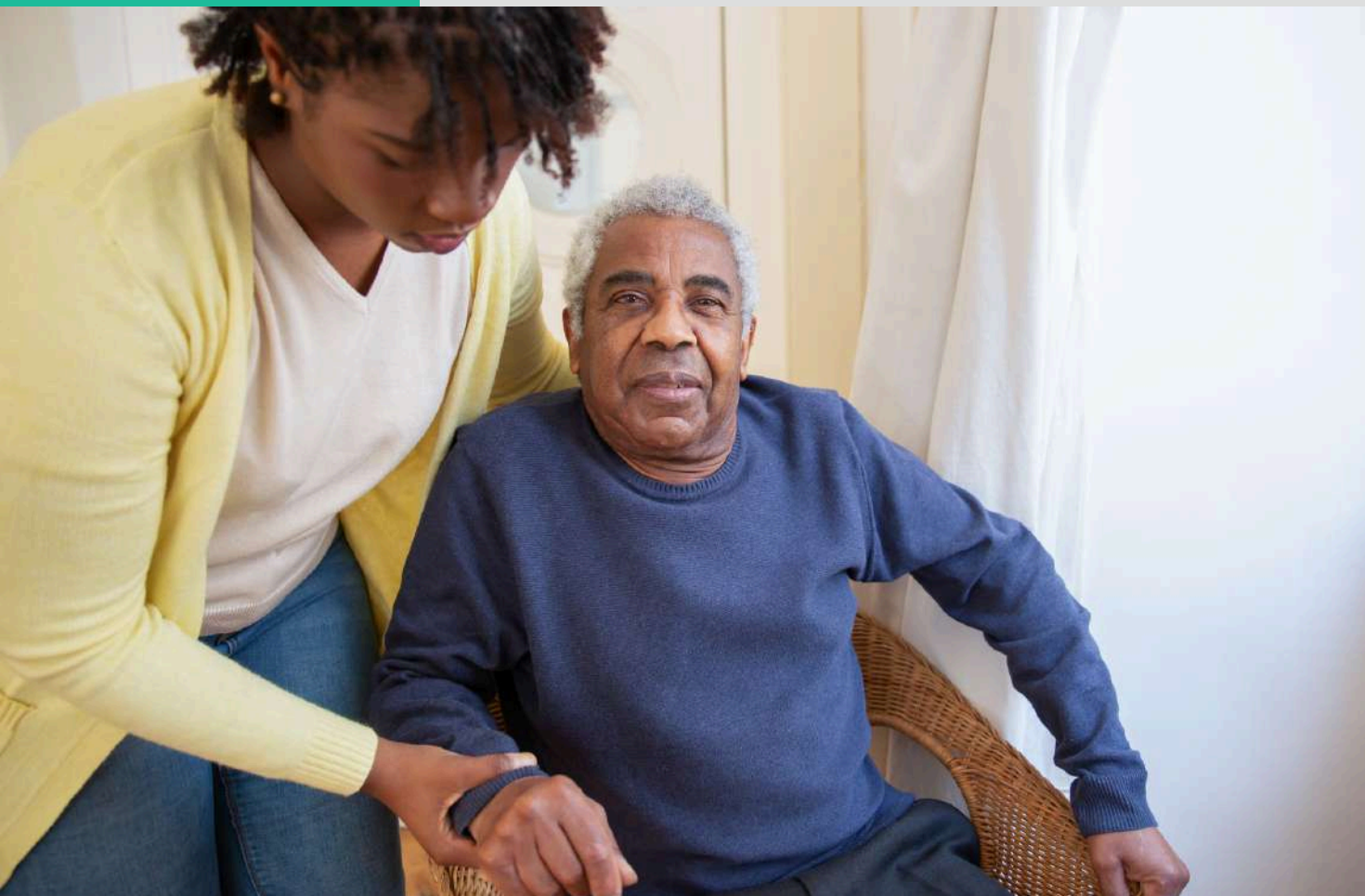


- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Plataforma vídeo conferência (Zoom, Microsoft Teams ou similar);
- Materiais de apoio (legislação, documentos orientadores, relatórios).

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre as aprendizagens.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional.
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 3

Assistente Pessoal

9 horas

MÓDULO 3

Assistente Pessoal

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico para o perfil funcional de Assistente Pessoal.

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender o conceito e os serviços de assistência pessoal na promoção da Vida Independente.
- Identificar os direitos e deveres da pessoa apoiada e do/a assistente pessoal.
- Explorar os princípios éticos e deontológicos do/a assistente pessoal.
- Conhecer o processo de recrutamento, seleção e contratação de assistentes pessoais.
- Analisar o regime laboral e as condições contratuais do/a assistente pessoal.
- Valorizar a qualificação profissional no desempenho da função.
- Identificar os diferentes serviços de assistência pessoal e como são prestados.
- Explorar métodos de avaliação da qualidade do serviço e da satisfação da pessoa apoiada.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Definir o conceito de assistência pessoal.
- Explicar os direitos e deveres da pessoa apoiada e do/a assistente pessoal.
- Aplicar os princípios éticos e deontológicos no trabalho do/a assistente pessoal.
- Conhecer as etapas de recrutamento, seleção e contratação de assistentes pessoais.
- Conhecer o regime laboral e os aspetos legais da contratação.
- Compreender a importância da qualificação profissional para o desempenho da função.
- Reconhecer os diferentes serviços de assistência pessoal e a sua organização.
- Aplicar métodos de avaliação da qualidade do serviço prestado.



Conteúdos Programáticos

- Conceito e definição de apoio em assistência pessoal.
- Direitos e Deveres da pessoa apoiada.
- Princípios éticos e deontológicos do/a assistente pessoal.
- Direitos e Deveres do/a assistente pessoal.
- Processo de recrutamento, seleção e contratação.
- Regime laboral e condições contratuais.
- Qualificação profissional.
- Tipologia de serviços de assistência pessoal.
- Avaliação da qualidade do serviço e nível de satisfação da pessoa apoiada.



MÓDULO 3

Modelo de Apoio à Vida Independente



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Conceito e definição de apoio em assistência pessoal. Impacto na autonomia e qualidade de vida.	Expositivo Reflexão em grupo
		S2	1 hora	Direitos e Deveres da pessoa apoiada.	Expositivo Reflexão em grupo
		S3	1 hora	Princípios éticos e deontológicos do/a assistente pessoal.	Expositivo Debate orientado
		S4	1 hora	Direitos e Deveres do/a assistente pessoal.	Expositivo Reflexão em grupo
		S5	1 hora	Processo de recrutamento, seleção e contratação.	Expositivo Reflexão em grupo
2		S6	1 hora	Regime laboral e condições contratuais.	Expositivo Reflexão em grupo
		S7	1 hora	Qualificação profissional.	Expositivo Reflexão individual
		S8	1 hora	Tipologia de serviços - No domicílio - Nos transportes - Em contexto comunitário - Em contexto de participação cívica - Em contexto de mediação da comunicação - Em contexto de formação profissional e laboral - No ensino - Em atividades culturais, lazer e desporto - No apoio à tomada de decisão, recolha e interpretação de informação	Expositivo Reflexão em grupo
		S9	45 minutos	Avaliação da qualidade do serviço e nível de satisfação da pessoa apoiada.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		Encerra mento	15 minutos	Reflexão e conclusões sobre os principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (5h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Conceito e definição de apoio em assistência pessoal

Serviço essencial para a promoção da autonomia das PCDI, permitindo-lhes viver de forma independente e participar ativamente na sociedade.

Conceito que se baseia na ideia de que cada pessoa deve ter o direito de escolher o tipo de apoio de que necessita, quem o presta e em que circunstâncias, garantindo assim o máximo controlo sobre a sua própria vida.

O seu principal objetivo é assegurar que as PCDI possam realizar atividades do quotidiano sem depender exclusivamente da família ou de organizações, reforçando a sua autodeterminação e inclusão social.

A assistência pessoal pode abranger diversas áreas, incluindo apoio na higiene pessoal, alimentação, deslocações, acompanhamento em atividades profissionais ou de lazer, gestão doméstica e participação cívica.

Sugestão

Consultar link

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/415-2023-225397119>



Impacto na autonomia e qualidade de vida

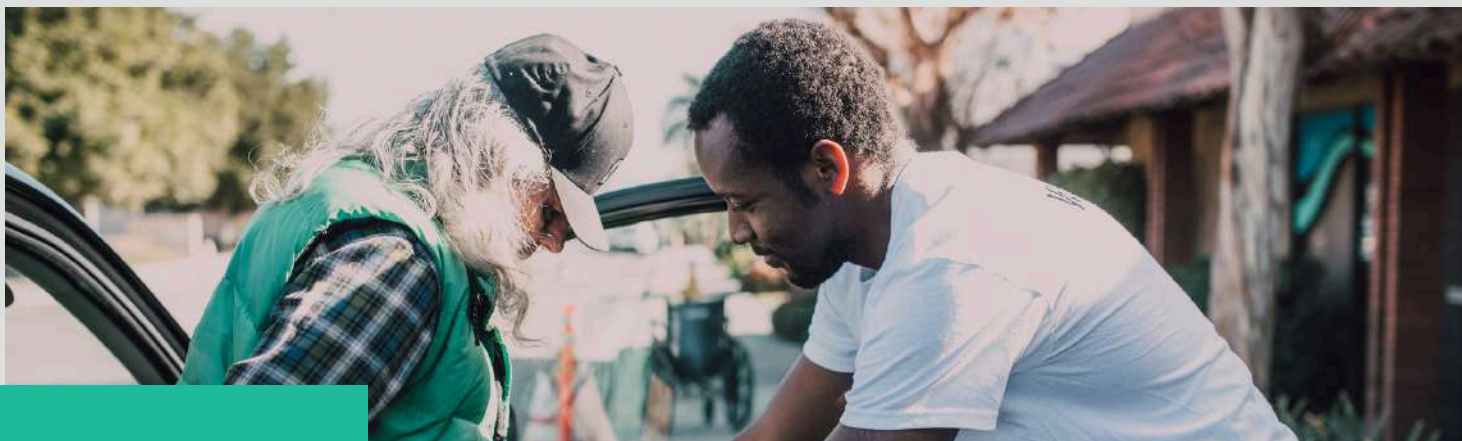
O impacto da assistência pessoal na autonomia das PCDI é altamente significativo.

O acesso a um/a assistente pessoal adequado permite que estas pessoas tenham mais liberdade para tomar decisões sobre a sua rotina, desenvolver projetos pessoais e profissionais e exercer os seus direitos com maior independência.

Além disso, é um modelo que reduz a sobrecarga das famílias, que muitas vezes assumem o papel de cuidadores informais, e contribui para a criação de relações mais equilibradas e saudáveis dentro do núcleo familiar.

A qualidade de vida das PCDI melhora consideravelmente quando têm acesso a assistência pessoal visto que reduz o isolamento e aumenta a sua autoestima. Concomitantemente, a assistência pessoal promove a inclusão no mercado de trabalho, no ensino e em atividades culturais, permitindo que cada indivíduo tenha uma vida mais plena e integrada.





SESSÃO 2 | 1 hora

Direitos e deveres da Pessoa Apoiada

Os direitos e deveres da pessoa apoiada no âmbito da assistência pessoal são fundamentais para garantir uma relação equilibrada e eficaz entre a pessoa e o/a assistente pessoal.

O modelo de assistência pessoal baseia-se no princípio da autodeterminação, permitindo que a PCDI tenha o máximo controlo sobre o apoio que recebe, assegurando simultaneamente o respeito pelos direitos e responsabilidades de ambas as partes.

A pessoa apoiada tem o direito de viver com dignidade e autonomia, escolhendo o tipo de assistência de que necessita e participando ativamente na gestão do apoio prestado.

Tem o direito de decidir sobre as suas rotinas diárias, horários e atividades, garantindo que a assistência pessoal respeita as suas preferências e necessidades individuais.

Além disso, tem direito à privacidade e ao respeito pela sua integridade física e emocional, assegurando que a assistência é prestada de forma ética e sem qualquer tipo de abuso ou discriminação.

Outro direito essencial da pessoa apoiada é a possibilidade de avaliar e, se necessário, solicitar a substituição do/a assistente pessoal, caso este não corresponda às suas expectativas ou não respeite as condições acordadas. Deve também ter acesso a informação clara sobre os serviços prestados, os seus direitos e os procedimentos a seguir em caso de conflito ou insatisfação.

No entanto, a par dos direitos, a pessoa apoiada tem também deveres fundamentais para garantir o bom funcionamento do apoio.

Deve tratar o/a assistente pessoal com respeito e consideração, assegurando uma relação profissional baseada na comunicação clara e na cooperação.

Além disso, é responsável por fornecer instruções precisas sobre as suas necessidades e preferências, garantindo que o apoio é ajustado à sua realidade.

Outro dever importante é cumprir os termos do contrato estabelecido, respeitando os horários e as condições acordadas para a prestação da assistência. Caso existam alterações nas suas necessidades ou na relação com o/a assistente pessoal, a pessoa apoiada deve comunicar estas mudanças atempadamente às entidades responsáveis, garantindo que a assistência continua a ser eficaz e adequada.

Sugestão
Consultar link

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/415-2023-225397119>





SESSÃO 3 | 1 hora

Princípios éticos e deontológicos do/a Assistente Pessoal

Os princípios éticos e deontológicos do/a assistente pessoal são fundamentais para garantir que a assistência prestada respeita a dignidade, os direitos e a autonomia da pessoa apoiada.

O/a assistente pessoal desempenha um papel essencial na promoção da inclusão e independência das PCDI, devendo pautar a sua atuação por valores como o respeito, a confidencialidade, a integridade e a autodeterminação.

Um dos princípios éticos fundamentais é o respeito pela autonomia da pessoa apoiada. O/a assistente pessoal deve reconhecer o direito desta a tomar decisões sobre a sua própria vida, apoiando-a na execução das tarefas diárias sem impor escolhas ou restringir a sua liberdade. O apoio deve ser prestado de forma personalizada, ajustando-se às necessidades e preferências da pessoa, sem comprometer a sua autodeterminação.

A confidencialidade é outro princípio essencial. O/a assistente pessoal tem acesso a informações sensíveis sobre a vida da pessoa apoiada, pelo que deve garantir que esses dados não são divulgados a terceiros sem o devido consentimento. O sigilo profissional é crucial para estabelecer uma relação de confiança e respeito.

A integridade e a responsabilidade também fazem parte da conduta do/a assistente pessoal. Deve desempenhar as suas funções com profissionalismo, respeito e empatia, garantindo que o apoio prestado é de qualidade e adequado às necessidades da pessoa apoiada. Além disso, deve evitar qualquer forma de abuso, exploração ou discriminação, garantindo um ambiente seguro e positivo para a PCDI.

A relação entre assistente pessoal e pessoa apoiada deve ainda basear-se na cooperação e no diálogo. O/a assistente deve estar atento às necessidades da pessoa, ajustando o seu apoio sempre que necessário e mantendo uma comunicação aberta e clara. Por outro lado, a pessoa apoiada deve respeitar o trabalho do/a assistente, garantindo que a relação se desenvolve de forma equilibrada e profissional.



O/a formador/a deverá propor um **debate alargado** para a identificação de situações éticas no trabalho de assistência pessoal.

Sugestão

Consultar link



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/415-2023-225397119>



SESSÃO 4 | 1 hora

Direitos e Deveres do/a Assistente Pessoal

Os direitos e deveres do/a assistente pessoal são fundamentais para garantir que a assistência prestada às PCDI ocorra de forma ética, profissional e respeitosa.

Sugestão

Consultar link



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/415-2023-225397119>



Direitos do/a Assistente Pessoal

O/a assistente pessoal tem direito a condições de trabalho dignas e justas.

Inclui um contrato de trabalho que define claramente as suas funções, horários, remuneração e direitos laborais.

Deve ter acesso a formação específica e contínua para desenvolver competências adequadas às necessidades da pessoa apoiada, garantindo um serviço de qualidade.

Outro direito essencial é o respeito pela sua integridade física e emocional. O/a assistente pessoal deve ser tratado com consideração pela pessoa apoiada e pela organização que gere o serviço, evitando situações de abuso, exploração ou discriminação. Além disso, tem o direito a usufruir de um ambiente de trabalho seguro, onde sejam garantidas medidas de prevenção de riscos e proteção da sua saúde.



Deveres do/a Assistente Pessoal

O/a assistente pessoal tem como principal dever respeitar a dignidade e a autonomia da pessoa apoiada, assegurando que o apoio prestado corresponde às suas necessidades e preferências. Deve manter uma conduta profissional e ética, evitando impor decisões ou influenciar a vida da pessoa apoiada de forma indevida. A confidencialidade é outro dever fundamental como anteriormente mencionado.

Adicionalmente, o/a assistente pessoal deve cumprir com pontualidade e rigor as tarefas acordadas, garantindo um serviço eficiente e de qualidade. Caso surjam dificuldades ou alterações nas condições do apoio, deve comunicá-las atempadamente à entidade responsável, assegurando que as necessidades da pessoa apoiada continuam a ser atendidas de forma adequada.

A discussão sobre os direitos e deveres do/a assistente pessoal é essencial para melhorar a prestação deste serviço e garantir que ambas as partes beneficiam de uma relação equilibrada e respeitosa. Questões como a valorização profissional do/a assistente pessoal, a necessidade de formação contínua e os desafios da assistência pessoal devem ser debatidas de forma aberta, envolvendo não só os profissionais da área, mas também as pessoas apoiadas e as entidades responsáveis.

Outro ponto importante a considerar é a necessidade de regulamentação mais clara sobre as condições de trabalho dos/as assistentes pessoais, garantindo que os seus direitos são respeitados e que o serviço prestado mantém elevados padrões de qualidade. A promoção de espaços de diálogo e troca de experiências entre assistentes pessoais e pessoas apoiadas permite encontrar soluções para eventuais desafios e melhorar a implementação do modelo de assistência pessoal.

Desta forma, contribui-se para um sistema mais justo, eficaz e centrado no respeito e na dignidade de todos os envolvidos.

SESSÃO 5 | 1 hora

Processo de recrutamento, seleção e contratação

Processos fundamentais para garantir que a pessoa apoiada recebe um serviço de qualidade, adequado às suas necessidades e prestado por um profissional competente e responsável.

Como o/a assistente pessoal desempenha um papel essencial na promoção da autonomia e inclusão da PCDI, este processo deve ser conduzido com rigor, transparência e respeito pelos princípios da igualdade e da dignidade.



Sugestão

Consultar link

<https://diariodarepublica.pt/dr/de-talhe/portaria/415-2023-225397119>



Recrutamento

O recrutamento do/a assistente pessoal começa com a identificação das necessidades da pessoa apoiada, que pode definir o perfil ideal para a assistência de que necessita. Esta definição inclui aspetos como as tarefas a desempenhar, as competências necessárias, o horário e a flexibilidade exigida.

O recrutamento pode ser realizado por meio de diferentes canais, como plataformas de emprego, organizações de apoio à deficiência e/ou incapacidade, centros de formação ou redes sociais. Em alguns casos, o recrutamento pode ser realizado diretamente pela pessoa apoiada, enquanto noutros pode ser gerido pelas entidades responsáveis pela implementação do modelo de assistência pessoal: os CAVI.

Seleção

A fase de seleção visa garantir que o/a candidato/a escolhido tem o perfil adequado para desempenhar as funções de assistente pessoal. Para isso, pode incluir diversas etapas:

- **Análise e triagem curricular:** análise dos currículos e candidaturas para verificar se os/as candidatos/as cumprem os requisitos básicos, como experiência, formação e disponibilidade.
- **Entrevista inicial:** primeiro contacto para conhecer o/a candidato/a, avaliar a sua motivação, competências interpessoais e disponibilidade para desempenhar a função.
- **Testes e avaliações:** nalguns casos, podem ser realizados testes práticos ou avaliações comportamentais para medir as capacidades do/a candidato/a em situações reais.
- **Entrevista final:** conversa mais detalhada com a pessoa apoiada ou com a entidade responsável para garantir que existe compatibilidade entre as expectativas do/a candidato/a e as necessidades do serviço.

A seleção deve considerar não apenas as competências técnicas do/a assistente pessoal, mas também a sua capacidade de comunicação, empatia e respeito pela autonomia da pessoa apoiada. Como a relação entre assistente pessoal e pessoa apoiada é próxima, é fundamental que exista confiança e um bom entendimento entre ambos.

Contratação

Após a escolha do/a candidato/a, segue-se a fase de contratação, que deve ser feita de acordo com a legislação em vigor e garantir condições de trabalho justas.

O contrato deve especificar:

- O tipo de vínculo contratual (por tempo determinado ou indeterminado);
- As funções e responsabilidades do/a assistente pessoal;
- O horário de trabalho e as condições de prestação do serviço;
- A remuneração e os direitos laborais;
- O período experimental e as condições de rescisão do contrato.

Além disso, é essencial garantir que o/a assistente pessoal recebe formação adequada para desempenhar as suas funções, especialmente no caso da pessoa apoiada apresentar necessidades específicas que exijam conhecimentos técnicos ou cuidados particulares.

Sugestão

Consultar link



https://www.facebook.com/CVINorte/?locale=pt_PT



<https://cavi.paralisia cerebral.pt/recrutamento/>



Dia 2 – Sessão Presencial (4h)

SESSÃO 6 | 1 hora

Regime laboral e condições contratuais

Aspetos fundamentais para garantir que este profissional desempenha as suas funções de forma adequada, dentro dos parâmetros legais e com respeito pela sua dignidade e pelos direitos laborais.

A assistência pessoal é uma profissão que envolve uma estreita relação com a pessoa apoiada, sendo essencial que as condições de trabalho proporcionadas ao/à assistente pessoal sejam claras, justas e proporcionem um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Sugestão

Consultar link



<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/415-2023-225397119>



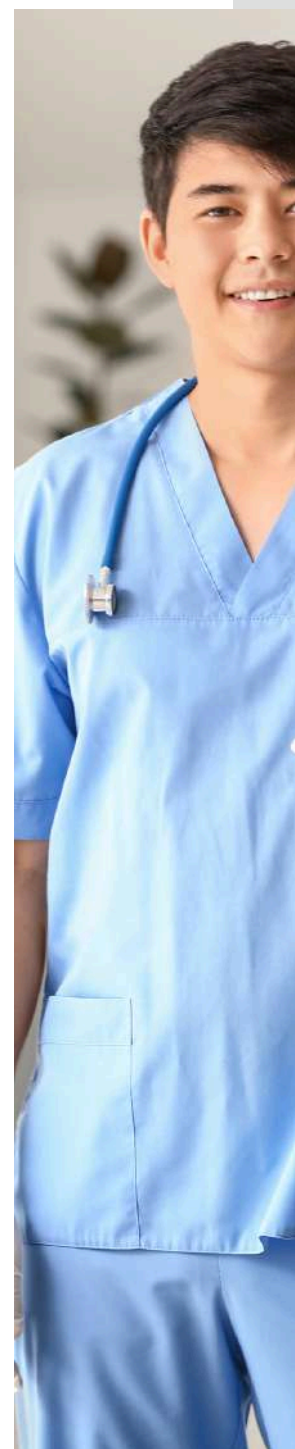
Regime laboral do/a Assistente Pessoal

Regido pelas normas do Código do Trabalho, sendo fundamental que o contrato respeite os direitos básicos previstos na legislação nacional, tais como o horário de trabalho, o tempo de descanso, a remuneração, entre outros.

A legislação prevê que os/as assistentes pessoais sejam contratados/as em regime de trabalho dependente, o que implica que exista um vínculo formal com uma entidade empregadora, que pode ser a PCDI ou uma entidade pública ou privada responsável pela gestão do apoio.

O regime de trabalho pode ser a tempo completo, a tempo parcial ou com horários flexíveis, dependendo das necessidades da pessoa apoiada.

O/a assistente pessoal deve ser remunerado de acordo com o salário mínimo ou superior, caso o contrato estabeleça uma remuneração mais elevada. A remuneração deve ser acordada entre o/a assistente e a pessoa apoiada ou entidade empregadora, sendo que a mesma deve ser justa e refletir as horas trabalhadas e as funções desempenhadas.





Condições contratuais

As condições contratuais do/a assistente pessoal devem ser formalizadas através de um contrato de trabalho escrito, que deve estabelecer claramente todos os direitos e deveres de ambas as partes. Este contrato deve conter elementos essenciais, tais como:

- **Tipo de contrato** – o contrato pode ser de duração certa ou incerta, conforme a natureza da assistência prestada. Caso seja um contrato de duração certa, o mesmo deve especificar o período em que o/a assistente prestará apoio à PCDI, enquanto que um contrato de duração indeterminada implica uma relação laboral contínua, sem uma data de término previamente definida.
- **Funções e responsabilidades** – o contrato deve descrever de forma detalhada as funções que o/a assistente pessoal desempenhará, como as tarefas diárias de apoio (higiene, alimentação, mobilidade) e as especificidades que o cargo exige, considerando as necessidades da pessoa apoiada.
- **Horário de trabalho** – deve ser estabelecido um horário de trabalho claro, especificando as horas em que o/a assistente pessoal estará disponível para prestar apoio, assim como os períodos de descanso e os dias de folga. Deve ser possível ajustar o horário às necessidades da pessoa apoiada, sendo esta uma das características essenciais do modelo de assistência pessoal.
- **Remuneração** – deve estar claramente estipulada no contrato de trabalho, de acordo com as normas do Código do Trabalho, sendo estabelecido um valor justo pela prestação de serviços. Além disso, devem ser contemplados os direitos ao pagamento de horas extras, caso o/a assistente ultrapasse a carga horária acordada.
- **Período experimental** – em alguns casos, o contrato de trabalho pode incluir um período experimental, durante o qual ambas as partes avaliam a adequação da relação laboral. Este período deve ser claramente indicado no contrato, assim como as condições de rescisão durante o mesmo.
- **Direitos laborais** – o contrato deve garantir todos os direitos laborais previstos pela legislação, como direito ao descanso semanal, férias anuais, licença de maternidade ou paternidade e outras licenças previstas na lei. A proteção da saúde e segurança do/a assistente pessoal também deve ser considerada, incluindo medidas de prevenção de acidentes de trabalho e um ambiente de trabalho seguro.

Condicionalismos e flexibilidade

O trabalho do/a assistente pessoal encontra-se altamente dependente das necessidades da PCDI, o que implica uma flexibilidade nos horários e nas tarefas. Este facto pode levar a uma maior adaptação do regime laboral, sendo necessário que o/a assistente pessoal tenha disponibilidade para ajustar o seu trabalho às exigências do momento.

No entanto, mesmo com essa flexibilidade, as condições de trabalho não podem ser comprometidas, e é essencial que se respeite as horas acordadas e as condições de descanso e remuneração do/a assistente.

A relação entre assistente pessoal e pessoa apoiada deve ser regida pelo princípio da colaboração e do respeito mútuo. A PCDI, ou a entidade contratante, deve proporcionar um ambiente de trabalho saudável, em que o/a assistente pessoal possa desempenhar as suas funções com segurança e sem sobrecarga de trabalho.

SESSÃO 7 | 1 hora

Qualificação profissional

Dado que o/a assistente pessoal desempenha um papel crucial na vida diária da PCDI, a sua formação deve ser adequada, contínua e centrada nas necessidades específicas dos indivíduos que apoia.

A qualificação profissional não se limita apenas à formação académica, mas também envolve a aquisição de competências práticas, éticas e interpessoais que garantem a prestação de um serviço de excelência.

Formação académica e técnica

Embora não exista um percurso académico obrigatório, muitos assistentes pessoais têm formação em áreas como cuidados de saúde, apoio social, pedagogia ou áreas relacionadas.

A formação especializada é importante para garantir que o/a assistente pessoal tem as competências técnicas necessárias para lidar com as diferentes situações e necessidades que surgem no dia a dia da pessoa apoiada.

Além disso, a formação deve abranger conhecimentos sobre diversas deficiências e/ou incapacidades, as suas características e como interagir adequadamente com cada pessoa, respeitando a sua autonomia e promovendo a sua inclusão.

A preparação para lidar com situações de emergência, cuidados de saúde específicos e a compreensão dos direitos da PCDI também fazem parte de uma qualificação eficaz.

Sugestão

Consultar links

https://www.inr.pt/formacao_assistentes_pessoais

<https://catalogo.anqep.gov.pt/percursosDetalhe/89>



Competências interpessoais e éticas

Embora as competências técnicas sejam importantes, as competências interpessoais e éticas são igualmente cruciais para o bom desempenho da função de assistente pessoal. O/a assistente pessoal deve ter capacidade para criar uma relação de confiança e empatia com a pessoa apoiada. Isto exige uma comunicação clara e eficaz, respeito pela privacidade e autonomia da PCDI e sensibilidade para lidar com situações emocionalmente desafiantes.

As competências interpessoais incluem ainda a capacidade de trabalhar em equipa, caso haja uma equipa multidisciplinar envolvida no apoio à pessoa, e a flexibilidade para adaptar o apoio conforme as necessidades que possam surgir ao longo do tempo. Em muitos casos, o/a assistente pessoal vai além das funções puramente técnicas, tornando-se também um apoio emocional e psicológico para a PCDI.

Por outro lado, a ética profissional desempenha um papel essencial na função do/a assistente pessoal. O respeito pela dignidade da pessoa apoiada, a garantia de confidencialidade e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são princípios que devem ser seguidos rigorosamente.



O/a assistente pessoal deve estar consciente das implicações das suas ações no bem-estar da PCDI e deve ser capaz de tomar decisões éticas em situações delicadas, sempre em respeito pela autonomia da pessoa.

Sugestão

Consultar link

[Linhas orientadoras do perfil de competências](#)



Formação contínua e adaptação às novas necessidades

A qualificação do/a assistente pessoal não se limita à formação inicial, devendo ser acompanhada de uma aprendizagem contínua.

As necessidades da PCDI podem mudar ao longo do tempo, seja devido a alterações na sua condição, seja devido a fatores externos, como mudanças nas políticas públicas ou no acesso a serviços. Nesse sentido, o/a assistente pessoal deve ser capaz de se adaptar a novas situações, o que exige uma atualização constante dos seus conhecimentos e competências.

A formação contínua pode incluir cursos específicos, workshops e seminários sobre temas relevantes, como técnicas de comunicação alternativa, novos avanços na área da saúde, novas abordagens terapêuticas e questões jurídicas relativas aos direitos das PCDI. Além disso, a formação contínua também se deve focar no desenvolvimento de competências emocionais, como a gestão do stress, a promoção do bem-estar e o autocuidado do/a assistente.



O/a formador/a deverá propor uma **reflexão individual** sobre:

- Como é que a formação melhora a qualidade do serviço?

Deverá ser incentivada, posteriormente, uma breve troca de ideias entre todos/as formandos/as.

SESSÃO 8 | 1 hora

A tipologia de serviços de assistência pessoal é vasta e diversificada, adaptando-se às diferentes situações e contextos em que a PCDI se encontra.



Sugestão

Consultar link



[GUIA PRÁTICO OS DIREITOS DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL](#)



No Domicílio

A assistência pessoal no domicílio é uma das formas mais comuns de apoio, proporcionando à PCDI a ajuda necessária para realizar tarefas diárias dentro da sua própria casa.

O/a assistente pessoal pode ajudar nas atividades de higiene pessoal, alimentação, organização da casa, gestão de medicamentos e outras atividades que contribuam para o bem-estar da pessoa.

Esta modalidade permite que a PCDI mantenha a sua independência dentro de um ambiente familiar e confortável, enquanto garante os cuidados necessários para o seu funcionamento diário. Além disso, a assistência no domicílio pode incluir apoio na gestão da rotina, como a realização de compras ou o acompanhamento a consultas médicas.

O/a assistente pessoal não só apoia nas tarefas práticas, mas também pode oferecer suporte emocional, criando uma relação de confiança com a pessoa apoiada.

Nos Transportes

A mobilidade é um dos desafios mais comuns para as PCDI e a assistência pessoal nesta área tem um papel crucial em permitir que estas pessoas se desloquem com segurança e autonomia.

O/a assistente pessoal pode ajudar no planeamento da viagem, fornecendo apoio na utilização de transportes públicos, auxiliando na entrada e saída de veículos ou mesmo acompanhando a pessoa em trajetos mais longos. Em alguns casos, a assistência pode incluir a ajuda na adaptação a novos meios de transporte ou no processo de aprendizagem de como utilizar os transportes de forma independente.

Este apoio é fundamental para que a PCDI possa participar plenamente na vida social e profissional, garantindo o seu acesso a diversos espaços e serviços na comunidade.

Em contexto comunitário

No contexto comunitário, a assistência pessoal tem como objetivo garantir a participação ativa da PCDI nas atividades sociais e comunitárias.

Este tipo de assistência pode envolver a ajuda na integração em grupos e eventos locais, como reuniões, festas ou atividades de voluntariado.

O/a assistente pessoal pode apoiar na comunicação e interação com outros membros da comunidade, criando um ambiente inclusivo e acessível.



A assistência pessoal neste contexto também pode ser essencial para facilitar o acesso da pessoa a serviços comunitários, como centros de saúde, organizações de suporte ou programas de bem-estar social.

A ideia central é que a PCDI tenha a oportunidade de fazer parte da sua comunidade, sem barreiras físicas, sociais ou culturais.

Em contexto de participação cívica

A participação cívica é um direito fundamental de todos os cidadãos.

Neste contexto, a assistência pessoal pode ajudar na participação em processos eleitorais, manifestações, reuniões políticas ou outras atividades que envolvam a cidadania ativa.

O/a assistente pessoal pode apoiar a PCDI no transporte até aos locais de voto, na leitura e compreensão de documentos relacionados a processos eleitorais ou até mesmo no exercício de direito à expressão e à escolha.

Este apoio garante que a PCDI tenha uma voz ativa nas decisões políticas que afetam a sua vida, promovendo a inclusão social e a igualdade de direitos.

Sugestão

Consultar link



Eleições

Acessíveis



Eleições

Acessíveis



Milhões de eleitores com deficiência na UE não poderão votar nas eleições para o Parlamento Europeu



Em contexto de mediação da comunicação

A mediação da comunicação é um serviço essencial para garantir que as PCDI possam comunicar eficazmente, seja no âmbito familiar, social ou profissional.

O/a assistente pessoal pode atuar como intermediário na comunicação, utilizando diferentes métodos como seja a língua gestual, comunicação aumentativa ou alternativa, ou qualquer outro meio adaptado à necessidade da pessoa.

Além disso, o/a assistente pessoal pode ajudar na interpretação de informações, como documentos escritos ou instruções verbais, garantindo que a PCDI compreenda o conteúdo e consiga participar de forma ativa nas conversas e decisões.

Este apoio é especialmente importante em contextos onde a comunicação direta pode ser dificultada pela condição do próprio e do contexto, garantindo a igualdade de acesso à informação e ao diálogo.

Sugestão

Consultar link

[Anditec Tecnologias de Reabilitação](#)



Em contexto de formação profissional e laboral

O/a assistente pessoal pode apoiar no processo de integração da pessoa em ambientes de trabalho, fornecendo apoio físico e emocional para a realização de tarefas, ajustando o ambiente de trabalho conforme as necessidades da pessoa e promovendo a interação com colegas e superiores.

A assistência, neste contexto, pode também envolver a ajuda no desenvolvimento de competências profissionais, seja através de programas de formação, seja através de atividades de suporte à aprendizagem de novas funções ou ao cumprimento de normas e tarefas.

O/a assistente pessoal pode ser uma peça chave para garantir que a PCDI tenha as condições necessárias para desempenhar o seu trabalho de forma eficiente e confortável.

No Ensino

No contexto educativo, o/a assistente pessoal é essencial para garantir que as PCDI tenham um acesso igualitário à educação.

O/a assistente pessoal pode ajudar na mobilidade em contexto escolar, apoiar na realização de tarefas pedagógicas, na utilização de equipamentos especializados e também ajudar na interação com colegas e professores.

A inclusão educativa é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional da PCDI, e o/a assistente pessoal desempenha um papel crucial na promoção dessa inclusão, garantindo que todas as barreiras, sejam físicas, comunicacionais ou sociais, sejam removidas para que a pessoa possa aproveitar plenamente as oportunidades de aprendizagem.

Em atividades culturais, lazer e desporto

O/a assistente pessoal pode apoiar na acessibilidade a eventos culturais, como exposições, concertos, teatro, ou outras atividades de lazer, bem como ajudar na participação em desportos adaptados ou inclusivos.

Este apoio garante que as PCDI possam usufruir de atividades recreativas e culturais como qualquer outro cidadão, promovendo a sua socialização, saúde mental e física, e aumentando a sua qualidade de vida.

O/a assistente pessoal assim facilita não só a participação, mas também pode ajudar a motivar e encorajar a pessoa a envolver-se ativamente em atividades que contribuem para o seu bem-estar.

Sugestão

Consultar links

[Checklist de Acessibilidade dos Espaços Públicos de Cultura](#)

[ÉTICA DESPORTIVA PARA TODOS!](#)



No apoio à tomada de decisão, recolha e interpretação de informação

O apoio à tomada de decisão é uma das áreas mais complexas e delicadas no contexto da assistência pessoal.

O/a assistente pessoal pode ajudar na recolha e interpretação de informações essenciais para que a PCDI tome decisões informadas sobre a sua vida, como escolhas de saúde, finanças, habitação, entre outras.

O papel do/a assistente pessoal é apoiar sem se sobrepor à autonomia da pessoa, respeitando as suas decisões e preferências, mesmo que, por vezes, estas possam ser difíceis de compreender ou aceitar.

Este apoio envolve também a facilitação do acesso a diferentes fontes de informação, a explicitação de termos complexos ou técnicos, e a promoção de uma reflexão consciente sobre as opções disponíveis, permitindo à PCDI fazer escolhas que respeitem os seus direitos e vontades.

SESSÃO 9 | 45 minutos

A avaliação da qualidade do serviço e o nível de satisfação da pessoa apoiada são aspetos essenciais no contexto da assistência pessoal. Estes dois elementos têm como objetivo assegurar que o apoio prestado é eficaz, adequado às necessidades da PCDI e que, acima de tudo, respeita os direitos e a dignidade da pessoa apoiada.

A qualidade do serviço deve ser vista como um processo contínuo de avaliação e melhoria, enquanto o nível de satisfação da pessoa apoiada é um indicador crucial da eficácia desse serviço.

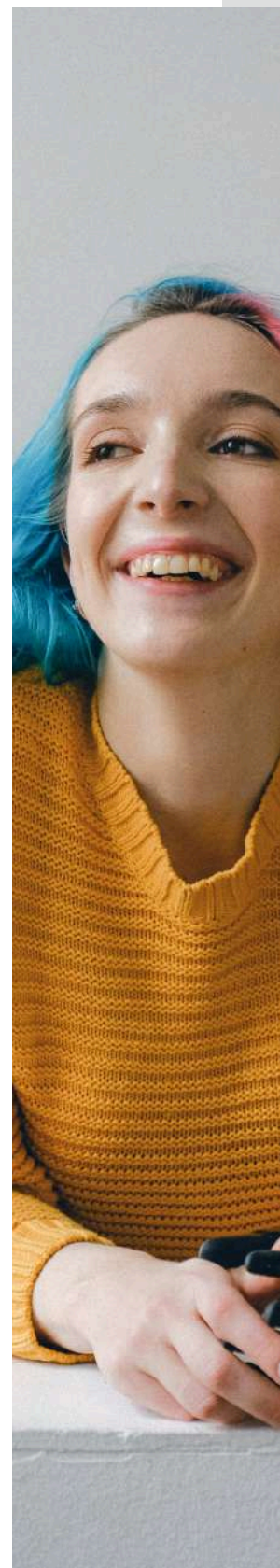
Avaliação da qualidade do serviço

A avaliação da qualidade do serviço de assistência pessoal envolve um conjunto de métodos e indicadores que permitem medir a eficácia e a eficiência do apoio prestado.

A qualidade não se refere apenas ao cumprimento das tarefas quotidianas, mas à forma como o serviço é prestado, ao respeito pelos direitos da PCDI, ao apoio emocional e psicológico fornecido e à criação de um ambiente de confiança e segurança.

Existem diversos fatores a serem considerados na avaliação da qualidade do serviço, tais como:

- **Competência e formação dos/as Assistentes Pessoais:** a formação e qualificação dos/as assistentes pessoais são fundamentais para garantir que o apoio prestado é adequado e seguro. A competência técnica e as competências interpessoais são essenciais para lidar com as diversas necessidades das pessoas apoiadas.
- **Relação de confiança:** a criação de uma relação de confiança entre o/a assistente pessoal e a pessoa apoiada é um dos principais indicadores de qualidade. a pessoa apoiada deve sentir que o/a assistente pessoal respeita a sua autonomia e que pode contar com apoio para as suas necessidades sem comprometer a sua dignidade.
- **Personalização do apoio:** o serviço de assistência pessoal deve ser adaptado às necessidades específicas de cada pessoa. A personalização do apoio envolve a consideração das preferências individuais, das limitações da PCDI e a capacidade de adaptação do/a assistente a diferentes situações.



- **Respeito pelos direitos humanos e dignidade:** o/a assistente pessoal deve respeitar os direitos humanos da PCDI, garantindo que a pessoa tem liberdade para tomar decisões sobre a sua vida e participando ativamente na definição do apoio que recebe.
- **Eficiência e efetividade:** a eficiência do serviço de assistência pessoal é medida pela capacidade de o/a assistente realizar as tarefas necessárias de forma oportuna e eficaz, enquanto a efetividade se refere à capacidade de atingir os objetivos propostos, ou seja, o aumento da autonomia e do bem-estar da pessoa apoiada.

Métodos de avaliação

A avaliação da qualidade do serviço pode ser realizada por diferentes métodos, sendo fundamental que envolva tanto a pessoas apoiada quanto a equipa de profissionais que presta o serviço.

Entre os métodos mais comuns, destacam-se:

- **Entrevistas e questionários** aplicados à pessoa apoiada e à sua família/pessoas significativas são uma forma direta de avaliar o nível de satisfação e as perceções sobre a qualidade do serviço. Estas ferramentas podem incluir perguntas sobre a relação com o assistente, a adequação do apoio, o nível de autonomia alcançado e a sensação de bem-estar geral.
- **Observação direta** do trabalho do/a assistente pessoal pode ser uma forma útil de avaliar a qualidade do serviço. Através da observação direta das interações entre o/a assistente e a pessoa apoiada, é possível identificar práticas eficazes e áreas que necessitam de melhorias.
- **Reuniões de feedback** regulares entre o/a assistente pessoal, a pessoa apoiada e a família/ pessoas significativas ou equipa de apoio podem ser uma maneira eficaz de recolher feedback e discutir questões relacionadas com a qualidade do serviço prestado.
- **Análise de indicadores** de resultados como a melhoria na autonomia da pessoa apoiada, o aumento da participação em atividades sociais ou a melhoria na sua saúde física e mental, pode também ser utilizada para avaliar a qualidade do serviço.

Nível de satisfação da pessoa apoiada

O nível de satisfação da pessoa apoiada é um indicador chave de sucesso da assistência pessoal.

Quando a pessoa se sente satisfeita com o apoio recebido, é mais provável que se sinta mais autónoma, envolvida e motivada a continuar a participar ativamente nas suas atividades diárias.

O nível de satisfação está intimamente relacionado com a qualidade do serviço prestado, mas envolve também a perceção pessoal do apoio que recebe.



A satisfação da PCDI pode ser afetada por vários fatores, como:

- **Adequação do apoio:** a pessoa apoiada sente que o apoio é adequado às suas necessidades? O/a assistente pessoal consegue adaptar-se às suas preferências e condições específicas?
- **Relacionamento com o/a assistente pessoal:** a pessoa apoiada sente-se confortável e respeitada na relação com o/a assistente pessoal? Existe uma comunicação eficaz e empática entre ambos?
- **Sentimento de autonomia:** a pessoa apoiada sente que o apoio lhe permite aumentar a sua autonomia e independência? Tem liberdade de tomar decisões sobre a sua vida?
- **Qualidade de vida:** o serviço de assistência pessoal contribui para a melhoria da qualidade de vida da pessoa apoiada? Sente que o apoio melhora o seu bem-estar emocional, social e físico?



O/a formador/a deverá propor a realização de uma **atividade prática** que simule a avaliação da qualidade do serviço de assistência pessoal e o nível de satisfação da pessoa apoiada.

É uma atividade baseada na aplicação de um questionário de satisfação, seguido de uma análise crítica sobre os resultados obtidos.

Etapas

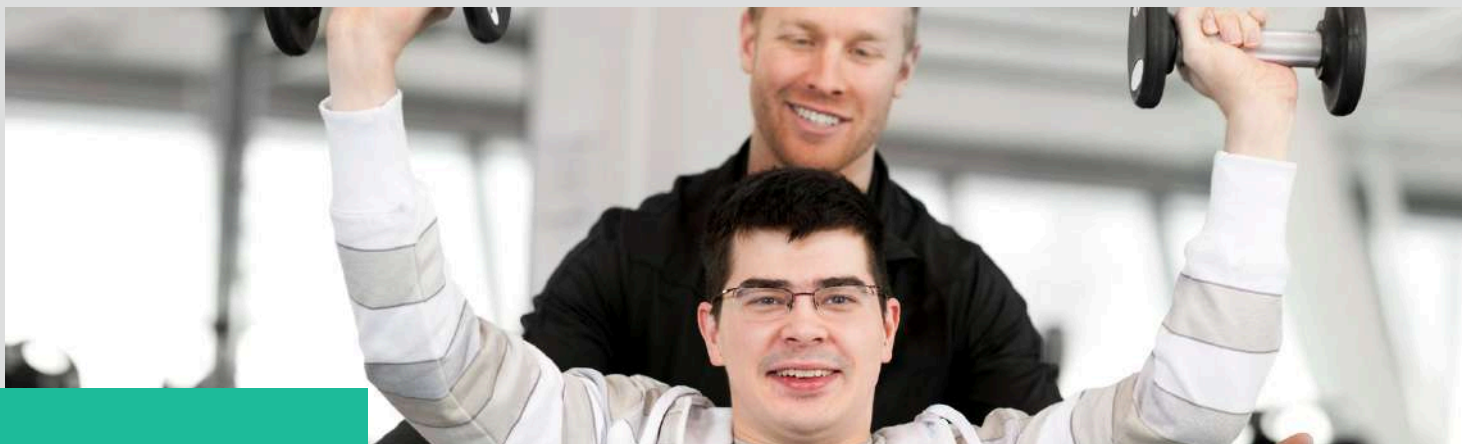
- **Preparação:** elaborar um questionário com perguntas abertas e fechadas sobre diferentes aspetos do serviço de assistência pessoal. O questionário pode incluir perguntas como:
 - Como avalia o apoio que recebe na realização das suas tarefas diárias?
 - O/a assistente pessoal respeita as suas preferências e decisões?
 - Como avalia a relação com o seu assistente pessoal?
 - Sente que o apoio contribui para a sua autonomia?
 - Quais são os aspetos que considera mais importantes para melhorar a qualidade do serviço?
- **Aplicação:** em contexto real ou role playing entregar o questionário à pessoa apoiada ou conduzir uma entrevista com a mesma, se necessário, para garantir que as respostas sejam claras e abrangentes. Caso haja dificuldades na leitura ou escrita, o/a assistente pode ajudar na recolha das respostas.
- **Análise:** rever as respostas no sentido de identificar padrões e áreas de melhoria. Quais foram os pontos fortes do serviço de assistência pessoal? Quais os aspetos que precisam de mais atenção ou ajustes? A análise deve considerar tanto os aspetos técnicos do serviço quanto a qualidade da interação entre o/a assistente e a pessoa apoiada.
- **Reflexão:** após a análise, pensar sobre as implicações para a prática profissional. O que pode ser feito para melhorar a qualidade do serviço? Como pode ser melhorada a relação entre o/a assistente e a pessoa apoiada? Que medidas podem ser tomadas para garantir que o apoio seja mais eficaz e centrado na pessoa?

ENCERRAMENTO | 15 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.



Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

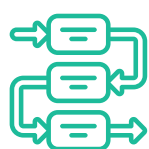
Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave e enquadramento legal;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezy, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, documentos digitais);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas;
- Autoavaliação: reflexão individual sobre os conhecimentos adquiridos;
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 4

Acessibilidade Universal, Técnicas
de Apoio e Sistemas de
Atribuição de Produtos de Apoio

5 horas

MÓDULO 4

Acessibilidade Universal, Técnicas de apoio e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender os conceitos de Acessibilidade Universal e sua importância na promoção da inclusão social.
- Conhecer técnicas de apoio e estratégias para garantir a participação plena das PCDI.
- Familiarizar-se com os sistemas de atribuição de produtos de apoio e sua aplicação prática.
- Desenvolver competências para implementar soluções acessíveis em diferentes contextos.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Identificar barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais que impedem a acessibilidade.
- Aplicar técnicas de apoio para facilitar a autonomia e a participação das PCDI.
- Identificar e recomendar produtos de apoio adequados às necessidades individuais.
- Promover a inclusão através do desenho universal e da adaptação de ambientes e serviços.



Conteúdos Programáticos

- Introdução à Acessibilidade Universal.
- Técnicas de apoio para a inclusão.
- Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio.



MÓDULO 4

Acessibilidade Universal, Técnicas de Apoio e Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução à Acessibilidade Universal - Definição e princípios da Acessibilidade Universal. - Enquadramento legal e normativo. - Benefícios da acessibilidade para a sociedade.	Expositivo Partilha de experiências
		S2	1 hora 30 minutos	Técnicas de apoio para a inclusão - Estratégias de comunicação acessível. - Técnicas de mobilidade e orientação para pessoas invisuais ou mobilidade reduzida. - Adaptações cognitivas e sensoriais para pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento ou autismo.	Expositivo Dinâmica de Grupo
		S3	1 hora 30 minutos	Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio - O que são produtos de apoio e sua classificação. - Critérios para avaliação e atribuição de produtos de apoio. - Processos de prescrição, financiamento e entrega. - Produtos de apoio inovadores e tecnologias assistidas.	Expositivo Reflexão em grupo
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final
2	Sessão Assíncrona	S4	30 minutos	Trabalho reflexivo individual sobre a temática apresentada	



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (4h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução à Acessibilidade Universal

Conceito fundamental que visa garantir que todas as pessoas, independentemente das suas capacidades físicas, sensoriais ou cognitivas, possam aceder, utilizar e participar plenamente em todos os aspetos da sua vida. Baseia-se na ideia de que o ambiente, os produtos, os serviços e as tecnologias devem ser concebidos de forma inclusiva, eliminando barreiras e promovendo a equidade.

Princípios

A Acessibilidade Universal assenta em quatro princípios essenciais:

- **Equidade:** garantir que todos tenham as mesmas oportunidades de acesso e participação.
- **Flexibilidade:** proporcionar soluções que se adaptem às necessidades individuais.
- **Simplicidade:** tornar os ambientes e serviços intuitivos e fáceis de utilizar.
- **Inclusão:** assegurar que ninguém fique excluído devido a limitações funcionais.

Enquadramento legal e normativo

A Acessibilidade Universal está consagrada em diversos instrumentos legais, tais como:

- A CNUDPD que reconhece o acesso ao ambiente físico, aos transportes, à informação e à comunicação como direitos fundamentais.
- A Lei de Acessibilidade (Decreto-Lei n.º 163/2006), que estabelece normas técnicas para a eliminação de barreiras arquitetónicas, urbanísticas e de comunicação.
- O Regime Jurídico da Acessibilidade (Decreto-Lei n.º 83/2018), que atualiza e reforça as obrigações em matéria de acessibilidade em edifícios, espaços públicos e serviços.
- A implementação da acessibilidade digital segue diretrizes internacionais, como as Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), que definem boas práticas para tornar websites e plataformas acessíveis que incluem a utilização de textos alternativos para imagens e conteúdos visuais, compatibilidade com leitores de ecrã e outras tecnologias assistidas, estruturação correta do conteúdo com títulos, contrastes adequados e navegação intuitiva, possibilidade de interação sem uso do rato, através do teclado ou comandos de voz.

Em Portugal, a legislação sobre acessibilidade digital, alinhada com a Diretiva Europeia de Acessibilidade na Web, exige que organismos públicos e prestadores de serviços essenciais garantam websites e aplicações acessíveis.



Sugestão

Consultar links

[Decreto-Lei n.º 83/2018,](#) [WCAG 2 Overview](#) [acessibilidade.gov.pt](#)
[de 19 de outubro](#)



Benefícios da acessibilidade para a sociedade

A Acessibilidade Universal não beneficia apenas as PCDI, traz acima de tudo vantagens para toda a sociedade:

- **Inclusão social:** promove a participação ativa de todos os cidadãos, reduzindo a exclusão e a discriminação.
- **Sustentabilidade:** soluções acessíveis tendem a ser mais eficientes e duráveis, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.
- **Economia:** amplia o acesso a mercados e serviços, beneficiando empresas e consumidores.
- **Qualidade de vida:** melhora a experiência de todos, desde idosos a famílias com crianças, criando ambientes mais seguros e confortáveis.

O/a formador/a deverá demonstrar diferentes **exemplos de Boas Práticas**

- Transportes públicos acessíveis: a rede de metro de Lisboa e do Porto têm vindo a implementar elevadores, rampas e sinalética tátil, tornando-se um exemplo de mobilidade inclusiva.
- Edifícios públicos: museus a nível nacional e como exemplo a Biblioteca de Marvila, em Lisboa, foram projetados com princípios de desenho universal, oferecendo espaços acessíveis e tecnologias adaptadas.
- Tecnologias digitais: plataformas como o Portal da Justiça e o Serviço Nacional de Saúde (SNS) têm adotado diretrizes de acessibilidade digital, garantindo que todos os cidadãos possam aceder a informações e serviços online.

Sugestão

Consultar links

[Metropolitano de Lisboa esclarece sobre o programa em curso de melhoria de acessibilidades e modernização de equipamentos mecânicos nas estações](#)

[Acessibilidade - Museus e Monumentos de Portugal](#)



[Guia de Boas Práticas de Acessibilidade Comunicação Inclusiva em Monumentos, Palácios e Museus](#)

[Acessibilidade - SNS 24](#)



SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Técnicas de apoio para a inclusão

A inclusão social das PCDI exige a aplicação de técnicas de apoio que garantam a sua participação plena e efetiva em todos os contextos da vida. Estas técnicas visam eliminar barreiras e criar ambientes que respeitem a diversidade humana, promovendo a autonomia e a dignidade de todos.

Estratégias de comunicação acessível

A comunicação é um dos pilares da inclusão.

Para garantir que todas as pessoas possam compreender e ser compreendidas, é essencial adotar estratégias adaptadas, tais como:

- **Linguagem simples:** utilizar frases curtas, vocabulário claro e evitar jargões técnicos.
- **Braille:** garantir que a informação escrita esteja disponível em braille para pessoas cegas ou com baixa acuidade visual.
- **Língua Gestual Portuguesa (LGP):** assegurar a presença de intérpretes de LGP em eventos e serviços, permitindo a participação de pessoas surdas.
- **Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA):** utilizar pictogramas, tablets ou softwares para facilitar a comunicação de pessoas com dificuldades nesta área.

Sugestão

Consultar links

[Regras Europeias para fazer informação fácil de ler e de perceber](#)

[Biblioteca de símbolos e recursos para Comunicação Aumentativa e Alternativa \(CAA\)](#)



Técnicas de mobilidade e orientação

Para as pessoas invisuais ou com mobilidade reduzida, a mobilidade e a orientação são desafios que podem ser superados com técnicas adequadas:

- **Guias sonoras e sinalética tátil:** instalação de pisos podotáteis e sistemas de áudio em espaços públicos para orientação autónoma.
- **Cadeiras de rodas e acessórios:** utilização de rampas, elevadores e espaços amplos para facilitar a mobilidade.
- **Cães-Guia:** promover a aceitação e o uso de cães-guia em espaços públicos e transporte.



Adaptações cognitivas e sensoriais

Para as pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento ou autismo é determinante que se realizem adaptações no sentido de se reduzir a sobrecarga sensorial e cognitiva:

- **Ambientes previsíveis e estruturados:** criar rotinas claras e espaços organizados para reduzir a ansiedade.
- **Sinalética visual:** utilizar pictogramas, cores e símbolos para facilitar a compreensão de informações.
- **Redução de estímulos sensoriais:** diminuir o ruído, a luminosidade excessiva e outros fatores que possam causar desconforto.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** no sentido de os/as formandos/as possam sentir e compreender, num ambiente seguro e controlado, os desafios enfrentados por pessoas com necessidades específicas através de simulações práticas.

Exemplos

- Simulação de deficiência e/ou incapacidade visual e cognitiva: utilizar vendas e bengalas para experienciar as dificuldades de mobilidade num espaço não adaptado ou ler um contrato de aquisição de serviços sem qualquer explicação adicional.
- Simulação de deficiência e/ou incapacidade motora: utilizar cadeiras de rodas para percorrer percursos com barreiras arquitetónicas.

Após a simulação, discutir em grupo alargado quais as barreiras encontradas e propor soluções para tornar os diferentes ambientes mais inclusivos.

SESSÃO 3 | 1 hora 30 minutos

Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio

Os Produtos de Apoio, conhecidos como ajudas técnicas, são dispositivos, equipamentos ou sistemas concebidos para melhorar a funcionalidade e a autonomia das PCDI. Estão classificados em diversas categorias, como auxiliares de mobilidade (cadeiras de rodas, andarilhos), tecnologias assistidas (softwares de comunicação, leitores de ecrã) e dispositivos de adaptação para atividades diárias (talheres adaptados, camas articuladas).

A atribuição de produtos de apoio segue critérios específicos, sendo fundamental uma avaliação detalhada das necessidades individuais da pessoa. Esta avaliação é, geralmente, realizada por profissionais de saúde ou técnicos especializados, garantindo que o produto atribuído seja adequado ao utilizador e ao seu contexto de vida.

Os processos de prescrição, financiamento e entrega variam consoante o sistema de apoio existente. No setor público, em contexto nacional, os produtos de apoio podem ser financiados através do Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), gerido pelo INR e outras entidades, como a Segurança Social e o Serviço Nacional de Saúde. No setor privado, algumas seguradoras e associações também disponibilizam apoios ou financiamento para aquisição de produtos.



Nos últimos anos, a inovação tem desempenhado um papel crucial no desenvolvimento de produtos de apoio mais eficientes e personalizados. Exemplos incluem próteses de alta tecnologia, exoesqueletos para apoio à mobilidade, comandos oculares para computadores e casas inteligentes adaptadas. Estas tecnologias assistidas contribuem significativamente para a melhoria da qualidade de vida, promovendo maior independência e inclusão.

Sugestão

Consultar link

Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA).



ENCERRAMENTO | 30 minutos

Reflexão, avaliação e conclusões



Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Sugestão

Consultar link

Dê uma ajudinha a si mesmo, reveja seus conceitos – Deficiência Física LEG



Dia 2 – Sessão Assíncrona (30 minutos)

SESSÃO 4 | 30 minutos

Artigo de Opinião – Trabalho Assíncrono

Depois de apresentados os diversos temas, o/a formador/a deve solicitar aos/às formandos/as a realização de um trabalho que demonstre a interiorização dos conhecimentos partilhados assim como a construção de uma visão crítica sobre os mesmos.

Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um artigo de opinião.

Orientações

Cada formando/a ou grupo deverá elaborar um artigo de opinião, considerando os seguintes passos:

Passo 1: Escolher o tema a abordar:

- A importância da Acessibilidade Universal;
- O papel dos Sistemas de Atribuição de Produtos de Apoio;
- O significado das adaptações para a melhoria da qualidade de vida das PCDI.

Passo 2: Entregar o trabalho realizado, via email ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave e exemplos práticos;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas, demonstração de produtos de apoio;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Plataforma e-learning (ex.: Moodle);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, documentos digitais, links, vídeos);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 5

Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros

6 horas

MÓDULO 5

Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender os conceitos básicos de saúde ocupacional e sua importância no ambiente de trabalho.
 - Identificar riscos ocupacionais e medidas de prevenção.
 - Promover uma cultura de segurança e saúde no trabalho.
 - Apresentar ferramentas disponíveis para avaliação de riscos ocupacionais.
 - Adquirir conhecimentos e competências práticas para a prestação de primeiros socorros em situações de emergência.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Reconhecer os principais riscos para a saúde no ambiente de trabalho.
 - Aplicar medidas preventivas para reduzir acidentes e doenças ocupacionais.
 - Sensibilizar os demais para a importância da saúde e segurança no trabalho.
 - Identificar ferramentas de avaliação de riscos ocupacionais.
 - Realizar procedimentos básicos de primeiros socorros em caso de emergência.

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução à Saúde Ocupacional.
 - Riscos ocupacionais e prevenção.
 - Primeiros Socorros: conceitos básicos.
 - Técnicas de Primeiros Socorros.



MÓDULO 5

Saúde Ocupacional e Primeiros Socorros



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora 30 minutos	Introdução à Saúde Ocupacional - Definição e objetivos da saúde ocupacional. - Enquadramento legal e normativo. - Principais riscos ocupacionais: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos e psicossociais. - Medidas de prevenção e promoção da saúde no trabalho.	Expositivo Reflexão em grupo
		S2	1 hora 30 minutos	Riscos ocupacionais e prevenção - Identificação e avaliação de riscos no local de trabalho. - Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletiva (EPC). - Boas práticas para evitar acidentes e doenças profissionais. - Ferramentas disponíveis.	Expositivo Dinâmica prática
		S3	1 hora	Primeiros Socorros: conceitos básicos - O que são primeiros socorros e sua importância. - Noções básicas de anatomia e fisiologia. - Cadeia de sobrevivência: alerta, suporte básico de vida, desfibrilhação, suporte avançado de vida. - Atuação em situações de emergência: avaliação da vítima e priorização de ações.	Expositivo Reflexão em grupo
		S4	1 hora 30 minutos	Técnicas de Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida (SBV): Reanimação cardiopulmonar (RCP) e desobstrução das vias aéreas. - Controlo de hemorragias e tratamento de feridas. - Atuação em casos de queimaduras, fraturas e lesões musculares.	Expositivo Dinâmica de grupo Prática simulada
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 - Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora 30 minutos

Introdução à Saúde Ocupacional

A Saúde Ocupacional é uma área essencial para garantir a segurança, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores, prevenindo riscos e promovendo ambientes de trabalho saudáveis.

O seu principal objetivo é proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, reduzindo a ocorrência de doenças profissionais e acidentes laborais.

O enquadramento legal da Saúde Ocupacional em Portugal está definido na Lei n.º102/2009, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e no Código do Trabalho, que impõe às entidades empregadoras a responsabilidade de garantir condições seguras para os seus quadros de recursos humanos.

Os principais riscos ocupacionais dividem-se em várias categorias:

- Físicos (ruído, vibrações, temperaturas extremas);
- Químicos (exposição a substâncias tóxicas ou inflamáveis);
- Biológicos (bactérias, vírus, fungos presentes em determinados ambientes laborais);
- Ergonómicos (posturas inadequadas, movimentos repetitivos, levantamento de cargas);
- Psicossociais (stress, assédio laboral, carga excessiva de trabalho).

Para minimizar estes riscos, é fundamental adotar medidas de prevenção e promoção da saúde no trabalho, tais como: avaliação regular dos riscos, utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), formação contínua dos trabalhadores e promoção de boas práticas ergonómicas.

A implementação de políticas de bem-estar no local de trabalho contribui para uma maior produtividade, satisfação e redução de absentismo.

Sugestão

Consultar links

[Portal ACT](#)

[Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - Artigo 44.º](#)



SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Riscos ocupacionais e prevenção

A segurança e a saúde no local de trabalho são fundamentais para garantir o bem-estar dos trabalhadores e a produtividade. A identificação e a prevenção de riscos ocupacionais são passos essenciais para criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Identificação e avaliação de riscos no local de trabalho

Após a identificação dos diferentes riscos torna-se imperativo realizar processos contínuos de verificação, o que pressupõe:

- **Inspeções regulares:** verificar equipamentos, instalações e processos de trabalho.
- **Análise de tarefas:** identificar possíveis perigos associados a cada função.
- **Participação dos trabalhadores:** envolver os profissionais na deteção de riscos, uma vez que são os mais familiarizados com a execução prática das suas tarefas.

Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletiva (EPC)

A utilização de equipamentos de proteção é crucial para minimizar a exposição a riscos:

- EPI: inclui máscaras, luvas, capacetes, óculos, calçado adaptados a cada tipo de risco.
- EPC: engloba barreiras físicas, sistemas de ventilação, extintores e sinalização de segurança, que protegem todos os trabalhadores de forma coletiva.

É essencial garantir que os equipamentos sejam adequados, bem mantidos e utilizados corretamente.

Boas Práticas para evitar acidentes e doenças profissionais

A prevenção passa pela adoção de boas práticas no local de trabalho, tais como:

- **Formação e sensibilização:** capacitar os trabalhadores para identificar riscos e utilizar equipamentos de proteção.
- **Manutenção preventiva:** garantir que os equipamentos estejam em bom estado de funcionamento.
- **Organização do espaço:** manter os locais de trabalho limpos, ordenados e bem iluminados.
- **Promoção da saúde:** incentivar pausas regulares, posturas corretas e hábitos de vida saudáveis.

Ferramentas disponíveis

A ferramenta **OiRA** (Online Interactive Risk Assessment), disponibilizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), é uma plataforma digital gratuita que permite às entidades realizar a avaliação de riscos laborais de forma simples e eficaz.

Desenvolvida no âmbito da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), a OiRA apoia empregadores na identificação, análise e gestão dos riscos no local de trabalho, promovendo um ambiente mais seguro e saudável para os trabalhadores.

A ferramenta oferece um processo interativo e orientado, permitindo a criação de planos de ação personalizados para reduzir ou eliminar riscos. A adoção da OiRA contribui para o cumprimento das obrigações legais em matéria de segurança e saúde no trabalho, facilitando a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Ao tornar a avaliação de riscos mais acessível, esta ferramenta ajuda a fortalecer a cultura de prevenção e bem-estar nas empresas.

A ferramenta **COPSOQ-II** (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – versão II) é um instrumento desenvolvido para a avaliação dos riscos psicossociais no trabalho, adaptado e disponibilizado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). Este questionário permite às entidades identificarem e analisarem fatores que podem afetar a saúde mental, bem-estar e desempenho dos trabalhadores.

O COPSOQ-II avalia diferentes dimensões do ambiente laboral, incluindo:

- Exigências do trabalho (carga de trabalho, ritmo e complexidade das tarefas);
- Influência e desenvolvimento no trabalho (autonomia, oportunidades de crescimento e reconhecimento);

- Qualidade da liderança e das relações laborais;
- Equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar;
- Saúde e bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Este instrumento permite às entidades não só diagnosticar potenciais riscos, como também desenvolver estratégias de prevenção e intervenção, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

A sua aplicação contribui para o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, reforçando a importância da prevenção dos riscos psicossociais e do investimento na saúde psicológica do quadro de recursos humanos.

Sugestão

Consultar links

[Ferramentas OiRA](#)

[COPSOQ –II – Instrumento de Avaliação dos Riscos Psicossociais nas Organizações](#)



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** que verse sobre a análise de um caso real de acidente ou doença profissional, seguido da apresentação de uma proposta de medidas preventivas.

Pressupõe:

- Identificação dos riscos: Quais foram os fatores que contribuíram para o incidente?
- Avaliação das medidas existentes: O que falhou na prevenção?
- Proposta de soluções: Que medidas preventivas poderiam ter evitado o acidente ou reduzido os seus impactos?

Esta abordagem prática permite aplicar os conceitos aprendidos e desenvolver uma mentalidade proativa na prevenção de riscos.

SESSÃO 3 | 1 hora

Primeiros Socorros: conceitos básicos

Os primeiros socorros correspondem ao conjunto de ações imediatas prestadas a uma vítima de acidente ou doença súbita até à chegada de ajuda especializada.

A sua importância é crucial, pois uma intervenção rápida e correta pode salvar vidas, reduzir complicações e acelerar a recuperação.

Para garantir uma atuação eficaz, é essencial possuir noções básicas de anatomia e fisiologia, compreendendo o funcionamento do sistema respiratório, circulatório e nervoso, bem como os sinais vitais que indicam o estado da vítima.



Deverá ser apresentada a Cadeia de Sobrevivência, que inclui quatro etapas fundamentais:

- Alerta rápido dos serviços de emergência (112);
- Suporte Básico de Vida (SBV), incluindo compressões torácicas e ventilação;
- Desfibrilhação precoce, sempre que disponível um desfibrilhador automático externo (DAE);
- Suporte Avançado de Vida, prestado por profissionais de saúde.

Noções básicas de Anatomia e Fisiologia

A anatomia e a fisiologia são áreas fundamentais do conhecimento sobre o corpo humano.

Enquanto a anatomia estuda a estrutura e organização dos órgãos, tecidos e sistemas, a fisiologia foca-se no funcionamento e nas interações entre essas estruturas. O corpo humano é composto por vários sistemas interligados, entre os quais se destacam:

- **Sistema nervoso:** responsável pelo controlo e coordenação das funções do organismo, incluindo o cérebro, a medula espinal e os nervos.
- **Sistema cardiovascular:** encarregado do transporte de sangue, oxigénio e nutrientes, composto pelo coração e pelos vasos sanguíneos.
- **Sistema respiratório:** permite a troca de oxigénio e dióxido de carbono, envolvendo os pulmões e as vias respiratórias.
- **Sistema digestivo:** processa os alimentos e absorve os nutrientes essenciais, abrangendo órgãos como o estômago e o intestino.
- **Sistema músculo-esquelético:** responsável pelo suporte, movimento e proteção dos órgãos, incluindo ossos, músculos e articulações.

O equilíbrio e a interação entre estes sistemas garantem o funcionamento saudável do organismo, permitindo a adaptação a diferentes condições e desafios do dia a dia.

Cadeia de sobrevivência

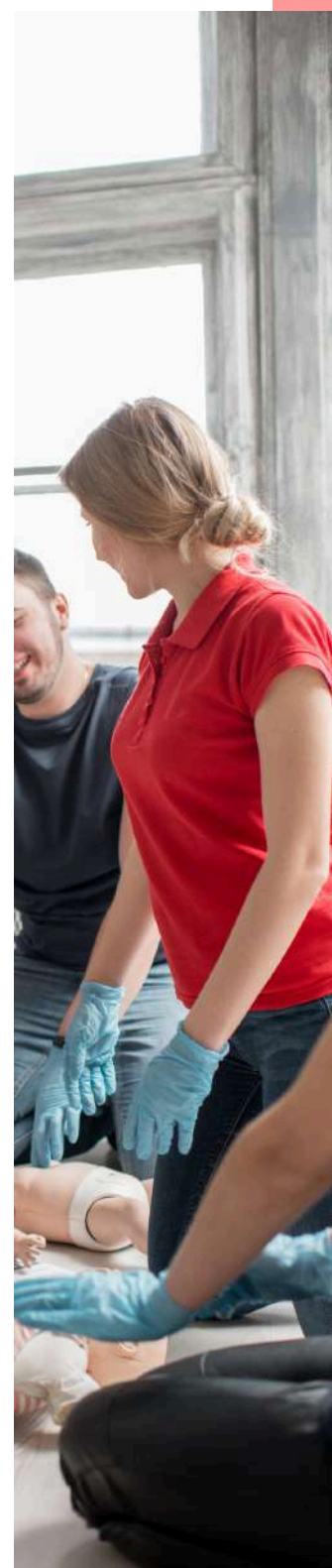
A cadeia de sobrevivência é um conjunto de ações interligadas que visa aumentar as hipóteses de sobrevivência de uma pessoa em situação de paragem cardíaca.

Este processo inicia-se com o alerta, quando alguém reconhece a emergência e chama imediatamente os serviços de socorro, estabelecendo a primeira ligação essencial para a mobilização de recursos.

Na sequência, o suporte básico de vida é implementado, consistindo em manobras de reanimação cardiopulmonar (RCP) realizadas por pessoas formadas ou instruídas para prestar ajuda até à chegada de equipas especializadas. Paralelamente, se estiver disponível, procede-se à desfibrilhação utilizando um desfibrilhador externo automático (DEA), que aplica uma descarga elétrica controlada para restabelecer o ritmo cardíaco normal.

Finalmente, o suporte avançado de vida entra em ação, envolvendo a intervenção de profissionais de saúde equipados com recursos técnicos e medicamentos, para realizar procedimentos avançados de reanimação e estabilização da vítima.

Assim, a coordenação eficiente de cada uma destas etapas é determinante para aumentar as hipóteses de sobrevivência e recuperação completa.



Atuação em situações de emergência

Em situações de emergência, uma atuação rápida e eficaz pode salvar vidas.

O primeiro passo é garantir a segurança do socorrista e da vítima, avaliando o ambiente para evitar riscos adicionais.

Seguidamente, procede-se à avaliação da vítima, verificando o seu nível de consciência, a respiração e sinais vitais.

A priorização das ações deve seguir o princípio do Suporte Básico de Vida (SBV):

- **Chamar ajuda:** contactar os serviços de emergência (112) o mais rapidamente possível.
- **Garantir a permeabilidade das vias respiratórias:** se necessário, colocar a vítima em posição lateral de segurança.
- **Verificar a respiração e circulação:** se a vítima não respirar, iniciar compressões torácicas e ventilações de suporte.
- **Controlar hemorragias e outras lesões graves:** aplicar compressão direta e imobilizar fraturas, se possível.

A avaliação contínua da vítima e a adaptação das intervenções conforme a gravidade da situação são essenciais até à chegada de profissionais de emergência médica.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

Suporte Básico de Vida (SBV)

O Suporte Básico de Vida (SBV) é um conjunto de manobras que podem salvar vidas em situações de paragem cardiorrespiratória.

Os/as formandos/as devem praticar, em manequins de apoio para o efeito, a Reanimação Cardiopulmonar (RCP), seguindo os passos essenciais:

- Avaliação da segurança da cena e do estado da vítima.
- Chamada para os serviços de emergência (112).
- Execução das compressões torácicas e ventilações, conforme as diretrizes internacionais.

Deverá ser abordada a desobstrução das vias aéreas, ensinando técnicas como a Manobra de Heimlich para remover objetos que causem asfixia.

Sugestão

Consultar links



Como fazer Suporte Básico de Vida (SBV).



Suporte Básico de Vida



Desobstrução da Via Aérea (Adulto).



Controlo de hemorragias e tratamento de feridas

O controlo de hemorragias externas é essencial para evitar a perda excessiva de sangue.

Deve explicar os seguintes procedimentos sequenciais:

- Aplicar pressão direta sobre a ferida.
- Utilizar ligaduras para estancar a hemorragia.
- Identificar sinais de hemorragias internas, que exigem assistência médica imediata.

Deverão ser também abordados os cuidados básicos no tratamento de feridas, incluindo a limpeza e a proteção da zona afetada.

Sugestão

Consultar links



[Lição 5 – Controlo de Hemorragia Externa](#)



Atuação em casos de queimaduras, fraturas e lesões musculares

Explicar como proceder perante diferentes tipos de queimaduras, desde queimaduras térmicas a químicas, destacando a importância do arrefecimento imediato da pele e da proteção da área afetada.

No caso de fraturas e lesões musculares, importante abordar os seguintes temas:

- Reconhecer sinais de fratura e entorse.
- Imobilizar corretamente os membros afetados.
- Evitar movimentos que possam agravar a lesão.

Sugestão

Consultar links



[Estabilização manual da cabeça](#)



[Mitos e a emergência médica – queimaduras](#)



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** no sentido de consolidar os conhecimentos adquiridos, convidando os/as formandos/as a realizar manobras de RCP e técnicas de imobilização de membros nos manequins disponibilizados para o efeito.

ENCERRAMENTO | 30 minutos

Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.



Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

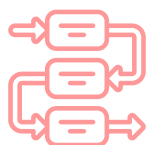
O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?



Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo: apresentação de conceitos chave e exemplos práticos;
- Método participativo: discussões orientadas, partilha de experiências e simulações;
- Método ativo: técnicas de primeiros socorros com manequins e outros materiais de referência;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.



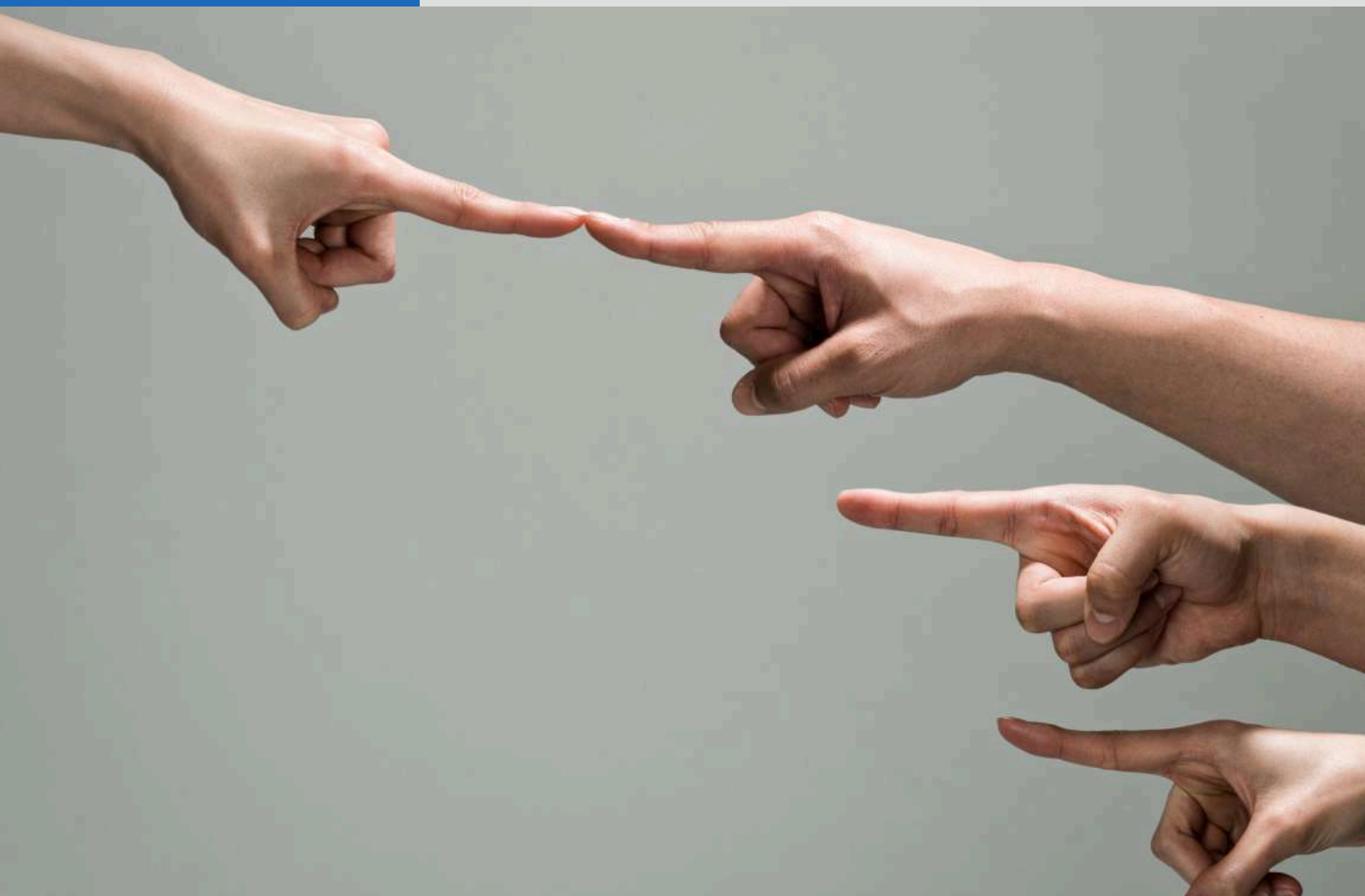
Recursos

- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais e Manequins de Primeiros Socorros;
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação

- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.





MÓDULO 6

Competências Pessoais e
Relacionais

11 horas

MÓDULO 6

Competências Pessoais e Relacionais

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Desenvolver competências pessoais, como sejam o autoconhecimento, gestão emocional e resiliência.
- Melhorar competências relacionais, incluindo a comunicação eficaz, empatia e trabalho em equipa.
- Promover a inteligência emocional e a capacidade de construir relações positivas no ambiente profissional e pessoal.
- Capacitar os/as formandos/as para lidar com desafios interpessoais de forma construtiva.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Identificar pontos fortes e áreas de melhoria a nível pessoal e relacional.
- Aplicar técnicas de comunicação eficaz e escuta ativa.
- Demonstrar empatia e capacidade de gerir conflitos de forma positiva.
- Trabalhar colaborativamente e promover um ambiente de confiança e respeito mútuo.



Conteúdos Programáticos

- Autoconhecimento e gestão emocional.
- Comunicação eficaz e escuta ativa.
- Empatia e gestão de conflitos.
- Trabalho em equipa e relações positivas.



MÓDULO 6

Competências Pessoais e Relacionais



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	2 horas 30 minutos	Autoconhecimento e gestão emocional - O que são competências pessoais e a sua importância. - Autoconhecimento: identificação de pontos fortes, fraquezas, valores e motivações. - Gestão emocional: reconhecer e regular emoções.	Expositivo Exercício prático
		S2	2 horas 30 minutos	Comunicação eficaz e escuta ativa - Elementos da comunicação: verbal, não verbal e paraverbal. - Barreiras à comunicação eficaz e como superá-las. - Técnicas de escuta ativa e feedback construtivo.	Expositivo Exercício prático
S3		2 horas 30 minutos	Empatia e gestão de conflitos - O que é empatia e como desenvolvê-la. - Estratégias para gerir conflitos de forma positiva. - Estilos de gestão de conflitos: competitivo, colaborativo, compromisso, etc.	Expositivo Exercício prático	
S4		2 horas 30 minutos	Trabalho em equipa e relações positivas - Características de uma equipa eficaz. - Como promover a confiança e o respeito mútuo. - Técnicas para fortalecer a colaboração e a coesão da equipa.	Expositivo Exercício prático	
Encerra mento		1 hora	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final	
2					



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (5h)

SESSÃO 1 | 2 horas 30 minutos

Autoconhecimento e gestão emocional

As competências pessoais são competências que permitem os indivíduos lidarem de forma eficaz com os desafios da vida, tanto no âmbito profissional como pessoal e familiar. Entre estas competências, o autoconhecimento e a gestão emocional destacam-se como pilares fundamentais para o desenvolvimento pessoal e a construção de relações saudáveis.

Estas competências não só melhoram o bem-estar, como também aumentam a capacidade de tomar decisões assertivas e de se construírem relacionamento positivos com os demais.

O que são competências pessoais e a sua importância

Incluem um conjunto de competências que ajudam a pessoa a compreender a si própria e aos outros, a gerir emoções e a adaptar-se a diferentes situações.

São essenciais para:

- Melhorar a autoestima e a confiança.
- Fortalecer a resiliência face a adversidades.
- Promover a empatia e a comunicação eficaz.
- Aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho e na vida pessoal.

Autoconhecimento: identificação de pontos fortes, fraquezas, valores e motivações

O autoconhecimento é a base para o desenvolvimento pessoal.

Envolve a capacidade de refletir sobre si mesmo, identificando pontos fortes (competências e qualidades que se destacam e ajudam a alcançar objetivos), fraquezas (áreas que precisam de melhoria ou que trazem limitações), valores (princípios e crenças que guiam processos de decisão e ação) e motivações (o que inspira e impulsiona a agir). Ao promover o autoconhecimento, a pessoa torna-se mais consciente das escolhas realizadas e mais capaz de definir metas alinhadas com o seu eu.

Gestão Emocional: reconhecer e regular emoções

A gestão emocional é a capacidade de reconhecer, compreender e regular as emoções de forma saudável. Envolve a identificação de emoções, do que se sente em diferentes situações (alegria, tristeza, raiva, medo), permite identificar gatilhos e de como que implicam com o bem-estar.

Possibilita, igualmente, conceber estratégias de regulação de emoções (intensas ou negativas) através de técnicas de respiração, mindfulness ou resolução de problemas. Uma boa gestão emocional permite responder de forma equilibrada aos desafios, evitando reações impulsivas ou prejudiciais.





Sugestão

Consultar links

Atividade sobre os sentimentos
com o filme Divertidamente



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** apelidada de Mapa das Emoções. Esta atividade pressupõe:

- Identificar situações: listar situações do dia-a-dia que despertam diferentes emoções (uma reunião de trabalho, um conflito familiar, um elogio).

- Registrar emoções: associar cada situação à emoção que provoca (frustração, alegria, ansiedade).
- Refletir sobre respostas: analisar como se costuma reagir a essas emoções e se essas reações são eficazes.
- Propor estratégias: definir formas mais saudáveis de lidar com essas emoções no futuro (praticar a pausa reflexiva, comunicar assertivamente).

Este exercício ajuda os/os formandos/as a tornarem-se mais conscientes das suas emoções e a desenvolverem estratégias para as gerir de forma construtiva.

SESSÃO 2 | 2 horas 30 minutos

Comunicação eficaz e escuta ativa

A comunicação eficaz é essencial para garantir interações claras, produtivas e empáticas, tanto em contextos profissionais como pessoais. Para que a comunicação seja bem-sucedida, é importante compreender três elementos fundamentais:

- **Comunicação verbal:** diz respeito às palavras utilizadas e à construção da mensagem. A escolha do vocabulário, a clareza e a estrutura do discurso influenciam diretamente a compreensão.
- **Comunicação não verbal:** inclui expressões faciais, gestos, postura corporal e contacto visual, sendo responsável por grande parte da interpretação da mensagem.
- **Comunicação paraverbal:** refere-se ao tom de voz, ritmo da fala, volume e entoação, fatores que podem alterar completamente o significado da mensagem transmitida.

Barreiras à comunicação eficaz e como superá-las

A comunicação pode ser afetada por diversas barreiras, como ruído ambiental, diferenças culturais, emoções negativas, falta de atenção ou uso de linguagem inadequada. Para ultrapassá-las, é essencial usar uma linguagem simples e objetiva, garantir que o ambiente favorece a escuta e a concentração, confirmar a compreensão da mensagem através de perguntas e reformulações e desenvolver empatia, ajustando a comunicação ao interlocutor.

Técnicas de escuta ativa e feedback construtivo

A escuta ativa implica prestar atenção genuína ao que o outro está a dizer, demonstrando interesse e compreensão. Algumas estratégias incluem:

- Manter contacto visual e uma postura aberta.
- Evitar interrupções e julgamentos precipitados.
- Reformular o que foi dito para confirmar a compreensão.
- Demonstrar interesse com pequenos incentivos verbais: "Compreendo" ou "Continua".

O feedback construtivo é uma ferramenta essencial para melhorar a comunicação e as relações interpessoais. Deve ser claro, objetivo e focado no comportamento, e não na pessoa. Utilizar a técnica "sanduíche" (elogio – sugestão de melhoria – reforço positivo) pode tornar o feedback mais bem aceite e produtivo.



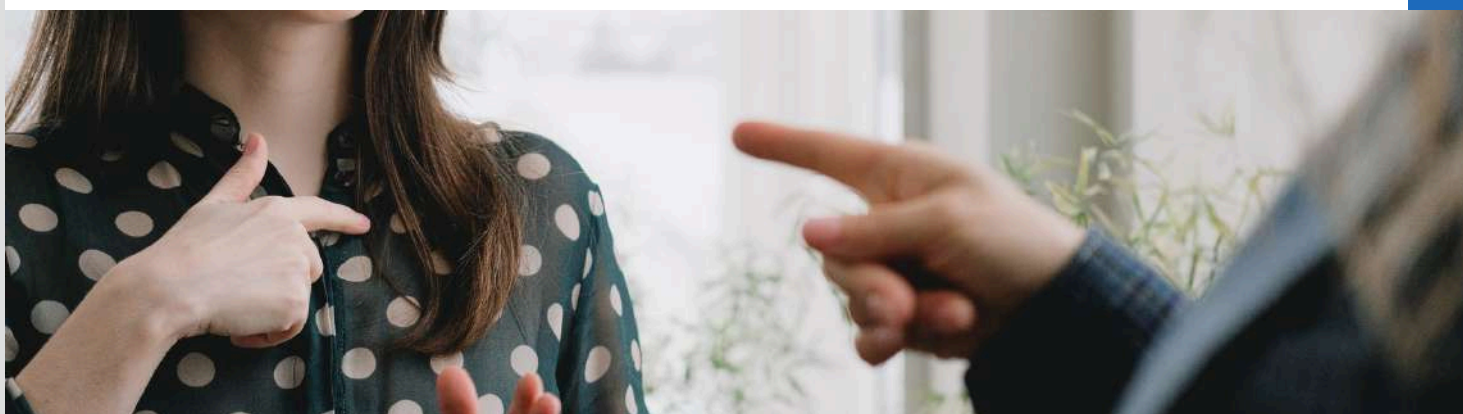
O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** convidando os/as formandos/as a participar num exercício de simulação de diálogos, onde serão desafiados a praticar escuta ativa e feedback construtivo. Esta atividade permitirá identificar dificuldades, ajustar estratégias e melhorar as competências de comunicação em diferentes contextos. No final, será feita uma reflexão conjunta reforçando a importância de uma comunicação clara, empática e eficaz.

Dia 2 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 3 | 2 horas 30 minutos

Empatia e gestão de conflitos

A empatia é a capacidade de compreender e sentir o que o outro está a experienciar, colocando-se no seu lugar de forma genuína e sem julgamento. Desenvolver a empatia requer escuta ativa, abertura emocional e reconhecimento das emoções alheias. Pequenos gestos, como validar os sentimentos do outro e demonstrar interesse sincero, ajudam a criar relações mais positivas.



Estratégias para a gestão positiva de conflitos

Os conflitos são naturais nas interações humanas, mas a forma como são geridos determina se se tornam prejudiciais ou oportunidades de crescimento.

Existem algumas estratégias para lidar com conflitos de forma positiva, a saber:

- Manter a calma e evitar reações impulsivas.
- Ouvir atentamente todas as partes envolvidas, garantindo que cada um tem espaço para se expressar.
- Focar-se nos factos e não nas emoções, procurando compreender as motivações e necessidades de cada um.
- Encontrar soluções conjuntas, promovendo um diálogo construtivo e respeitoso.

Estilos de gestão de conflitos

Existem diferentes abordagens para lidar com conflitos, cada uma adequada a contextos específicos:

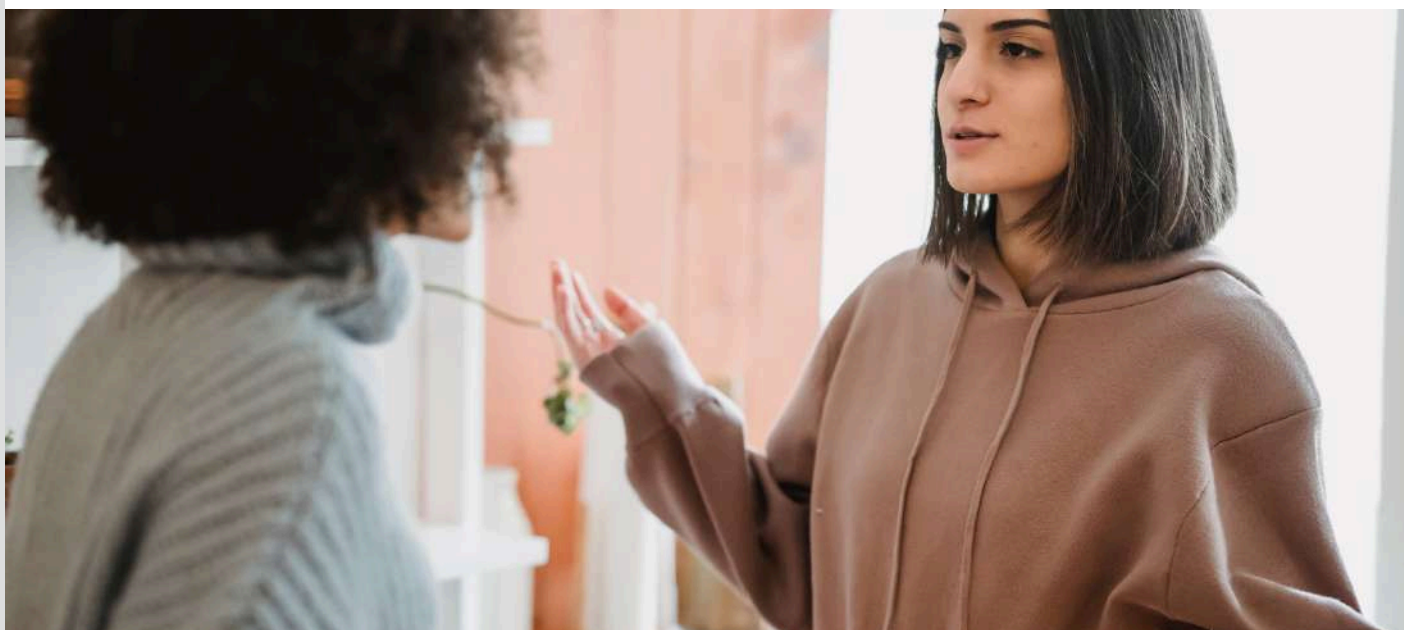
- **Competitivo:** a pessoa impõe a sua posição, útil em situações urgentes, mas pode gerar resistência.
- **Colaborativo:** procura uma solução que satisfaça todas as partes, promovendo relações mais saudáveis e duradouras.
- **Compromisso:** ambas as partes cedem parcialmente, encontrando um meio-termo aceitável.
- **Evitamento:** adia-se ou evita-se o confronto, útil em conflitos menores, mas pode gerar acumulação de tensões.
- **Acomodação:** uma das partes cede para preservar a relação, o que pode ser útil em algumas situações, mas prejudicial se for recorrente.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** convidando os/as formandos/as a analisar cenários de conflito.

Em pequenos grupos, devem identificar a origem dos conflitos apresentados, avaliar as emoções e interesses envolvidos e propor soluções eficazes, aplicando diferentes estilos de gestão de conflitos conforme o contexto.

Realizar uma reflexão conjunta reforçando a importância da empatia e da comunicação assertiva na resolução de conflitos de forma positiva e construtiva.



SESSÃO 4 | 2 horas 30 minutos

Trabalho em equipa e relações positivas

O trabalho em equipa é essencial para alcançar objetivos comuns de forma eficaz e harmoniosa. Uma equipa bem estruturada potencia as competências individuais, promovendo soluções inovadoras e aumentando a produtividade. No entanto, para que uma equipa seja realmente eficaz, é necessário garantir um ambiente de confiança, respeito mútuo e colaboração ativa.

Características de uma equipa eficaz

Uma equipa eficaz distingue-se por várias características fundamentais:

- Objetivos claros na medida em que todos os membros compreendem e partilham um propósito comum.
- Comunicação aberta e assertiva promovendo a troca de ideias e informações de forma transparente.
- Papel e responsabilidades bem definidos onde cada elemento conhece o seu papel e contribui ativamente para o sucesso coletivo.
- Resolução construtiva de conflitos visto que os desafios são abordados de forma positiva e colaborativa.
- Confiança e respeito porque os membros sentem-se valorizados e apoiados.

Como promover a confiança e o respeito mútuo

A confiança é a base de qualquer equipa bem-sucedida.

Para a promover, é essencial demonstrar transparência e integridade na comunicação, respeitar as opiniões e contributos de cada elemento, criar um ambiente seguro, onde todos se sintam à vontade para expressar ideias, assim como dar feedback construtivo, valorizando os pontos fortes e incentivando melhorias. O respeito mútuo é fortalecido quando os membros reconhecem e apreciam as diferenças, ajustando-se às necessidades e expectativas uns dos outros.

Técnicas para fortalecer a colaboração e a coesão da equipa

Para que a equipa trabalhe de forma unida e eficaz, podem ser aplicadas algumas estratégias:

- Estabelecer metas coletivas que promovam a interdependência.
- Fomentar atividades de team building para reforçar a relação entre os membros.
- Incentivar a troca de conhecimento e experiências para que cada elemento contribua com as suas competências.
- Promover a tomada de decisões conjunta, garantindo que todos se sentem envolvidos e responsáveis pelo sucesso da equipa.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** convidando os/as formandos/as a realizar *As 12 tarefas de Hércules*.

Esta atividade permitirá testar a comunicação, a colaboração e a capacidade de tomada de decisão conjunta.

No final, será feita uma reflexão coletiva sobre os desafios enfrentados, as estratégias utilizadas e as aprendizagens retiradas, reforçando a importância do trabalho em equipa e das relações positivas para o sucesso coletivo.

Desenvolvimento da atividade: solicitar a participação de 12 formandos/as, os quais dispõem de 3 minutos, devidamente cronometrados, para realizar as seguintes tarefas:

1. Encontrar uma pessoa nascida no 1º trimestre do ano
2. Trazer um copo com água
3. Fazer 10 flexões
4. Descansar um minuto
5. Cantar os Parabéns a você
6. Arranjar uma maçã
7. Mudar 10 cadeiras de lugar
8. Encontrar uma pessoa com calças de ganga
9. Escrever os números até 10 numa folha
10. Pedir a 2 pessoas que troquem uma peça de roupa
11. Ter uma caneta, azul, vermelha e preta
12. Contar uma anedota a alguém

Após a realização das tarefas, é essencial realizar um momento de reflexão para que os/as formandos/as possam partilhar a sua experiência. Pode usar-se as seguintes questões:

- Quais foram os principais desafios enfrentados? O que foi mais difícil? Como é que a equipa lidou com os obstáculos?
- Que estratégias foram usadas para superar as tarefas? Houve necessidade de delegar funções? Como foi a comunicação entre os membros da equipa?
- Como é que cada pessoa contribuiu para o sucesso do grupo? Que qualidades individuais ajudaram na dinâmica? Houve momentos de liderança ou apoio mútuo?
- Que lições podem ser aplicadas na vida real? Como podemos enfrentar desafios diários com a mesma mentalidade? O que é que esta atividade nos ensina sobre persistência, criatividade e trabalho em equipa?

ENCERRAMENTO | 1 hora



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

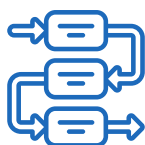
Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?



Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: exercícios práticos, discussões em grupo e role-playing;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: momentos para partilha de experiências e aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Cenários e instruções para os exercícios práticos;
- Espaço adequado para dinâmicas de grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 7

Competências Tecnológicas

3 horas

MÓDULO 7

Competências Tecnológicas

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico dos três perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal, Cuidador/a (Pessoal de Apoio) e Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Demonstrar a importância das novas tecnologias em contextos de aprendizagem;
 - Apresentar diferentes tecnologias e a sua aplicação;
 - Partilhar estratégias que favoreçam a aprendizagem ativa e personalizada;
 - Conhecer diferentes tecnologias que potenciem os processos de aprendizagem;
 - Desenvolver competências para utilizar plataformas e ferramentas digitais em diferentes contextos formativos.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar diferentes ferramentas tecnológicas de apoio à aprendizagem;
 - Capacidade de utilizar plataformas de ensino online;
 - Criar ambientes de formação mais participativos, dinâmicos e inclusivos;
 - Adaptar diferentes metodologias ao contexto e às necessidades do público-alvo.

Conteúdos Programáticos

- 
- Novas tecnologias aplicadas à formação.
 - Ferramentas digitais essenciais.
 - Plataforma de e-learning interativas e de ensino online.
 - Plataformas de colaboração online.
 - Segurança digital e organização de dados.

MÓDULO 7

Competências Tecnológicas



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Síncrona	S1	45 minutos	Introdução às novas tecnologias - Evolução das tecnologias no processo de aprendizagem. - Vantagens e desafios da formação em contexto digital.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		S2	45 minutos	Plataformas de e-learning interativas e ensino online.	Expositivo Demonstração prática
		S3	45 minutos	Colaboração Online Utilização de armazenamento na nuvem e partilha de conteúdos.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		S4	30 minutos	Segurança e privacidade.	Expositivo Dinâmicas de grupo
		Encerramento	15 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Síncrona (3h)

SESSÃO 1 | 45 minutos

Introdução às novas tecnologias no contexto de aprendizagem

A evolução tecnológica tem desempenhado um papel fundamental na transformação do ensino e da formação. As novas ferramentas digitais permitem o acesso a recursos inovadores que tornaram os processos de aprendizagem mais dinâmicos, acessíveis e interativos. No entanto, a inclusão destas ferramentas na formação apresenta também desafios visto que exige uma adaptação tanto por parte dos/as formadores como dos/as formandos/as.

Evolução das tecnologias no processo de aprendizagem

A forma como se aprende tem vindo a sofrer grandes mudanças ao longo do tempo. Se há algumas décadas a aprendizagem se baseava quase exclusivamente na transmissão oral e escrita de conhecimento, hoje temos ao dispor um vasto conjunto de tecnologias que permitem um ensino mais interativo, colaborativo e personalizado.

A evolução do ensino

- **Quadro e Giz:** durante muito tempo, o ensino foi essencialmente expositivo, com o/a formador/a transmitir conteúdos de forma unilateral, recorrendo somente a materiais escritos, preleções e a explicações.
- **Retroprojetores e Folhas de Acetato:** uma das primeiras evoluções “tecnológicas” foi, sem dúvida, o aparecimento de retroprojetores e folhas de acetato, que permitiram organizar de forma mais apelativa os conteúdos e assim facilitar a sua apresentação, bem como captar a atenção dos/as formandos/as.
- **Computadores e Internet:** com a criação de computadores, a massificação dos computadores pessoais e a construção de um repositório global de informação, o acesso a esta tornou-se rotineiro. Surgiram as primeiras bibliotecas digitais, fóruns de discussão e os primeiros cursos de aprendizagem online.
- **Plataformas de ensino à distância:** ferramentas como o Moodle e Google Classroom e permitiram criar ambientes virtuais de aprendizagem, onde os/as formandos/as podem aceder a conteúdos, realizar exercícios e interagir com formadores/as e pares.
- **Inteligência Artificial e Realidade Virtual:** as novas tendências passam pela personalização da aprendizagem, experiências imersivas e interativas, como simulações e ambientes de realidade virtual.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** convidando o grupo a partilhar as suas experiências sobre:

- Por força da massificação das novas tecnologias, que mudanças já experienciaram nos vossos percursos de aprendizagem?

Vantagens e desafios da formação em contexto digital

A inclusão de diferentes tecnologias digitais nos contextos formativos permitiu, sem qualquer margem de dúvida, a aquisição de inúmeros benefícios.

No entanto, como é claramente expectável também acabou por desencadear o aparecimento de uma série de desafios chave que exigem uma adaptação contínua por parte de todos os intervenientes no processo.

Vantagens

- **Acessibilidade e flexibilidade:** com a utilização generalizada das diversas plataformas digitais, a formação já não se encontra limitada a espaços físicos e/ou temporais. Na verdade, pode ser realizada em qualquer lugar e a qualquer hora, permitindo que os/as formandos/as participem e aprendam de acordo com o seu próprio ritmo e interesse.
- **Personalização da aprendizagem:** a inteligência artificial (IA) e as plataformas adaptativas, por sua vez, representam em si ferramentas flexíveis que se ajustam facilmente ao nível de conhecimento, características e necessidades individuais de cada formando/a.



- **Interatividade e envolvimento:** os vídeos, quizzes e jogos online são ferramentas dinâmicas e interativas que tornam os processos de aprendizagem mais estimulantes, promovendo consequentemente um maior compromisso e entrega por parte dos/as formandos/as no decorrer de todo o processo.
- **Colaboração e aprendizagem coletiva:** são exemplo as ferramentas de fóruns, chats e salas de videoconferência, na medida em que facilitam a troca de conhecimentos e a construção coletiva do saber.
- **Feedback e monitorização em tempo real:** um dos benefícios mais importantes do processo de formação e aprendizagem. Os/as formadores/as podem acompanhar em tempo real a evolução dos/as formandos/as utilizando para o efeito métricas e avaliações mecanizadas. Permite, assim, a execução de intervenções mais direcionadas realizadas em tempo útil no sentido da melhoria contínua para a aquisição e/ou consolidação de conhecimentos.

Desafios Chave

- **Falta de interação humana:** embora as plataformas digitais facilitem a comunicação, o contacto presencial continua a ser fundamental para a criação de relações interpessoais e para o desenvolvimento de competências sociais.
- **Distrações e gestão do tempo:** em contexto digital, os/as formandos/as ficam muito mais expostos a estímulos extra e contínuos (redes sociais, e-mails, notificações), o que pode acabar por comprometer o foco e os resultados a atingir com a formação.
- **Acesso à tecnologia** e aquisição/ consolidação de competências digitais: na verdade nem todos/as os/as potenciais formandos/as se encontram munidos dos equipamentos necessários e ou dispõem de ligações à internet de forma contínua e com qualidade. Além disso, mesmo que a utilização das ferramentas digitais seja algo generalizado, nem todos/as possuem as competências digitais necessárias para utilizar eficazmente estas ferramentas.
- **Formação contínua de formadores:** pelo facto da tecnologia se encontrar em permanente mudança, os/as formadores/as que desenvolvem a sua atividade em contexto de ensino e aprendizagem necessitam de procurar e apostar recorrentemente em formações que lhes permitam conhecer, usar e adaptar, de forma eficaz e pedagógica, estas novas ferramentas.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** convidando o grupo a partilhar as suas experiências sobre:

- Quais os maiores desafios que já enfrentaram ao utilizar novas tecnologias digitais de ensino e aprendizagem?

SESSÃO 2 | 45 minutos

Plataformas de E-learning Interativas

As plataformas de e-learning são ambientes virtuais de aprendizagem que reúnem conteúdos educativos, atividades interativas, fóruns de discussão e avaliações.

São fundamentais para a formação digital, permitindo um acompanhamento personalizado e maior flexibilidade no processo de aquisição e/ou consolidação de conhecimentos.

Características

- Acesso a conteúdos digitais em diferentes formatos (vídeo, áudio, texto, quizzes).
- Possibilidade de interação entre formandos/as e formadores/as por meio da utilização de fóruns de discussão/ partilha e de chats.
- Avaliação em tempo real e emissão automática de certificados.
- Processo de aprendizagem personalizado, na medida em que é desenvolvido ao ritmo do seu utilizador.

Exemplos

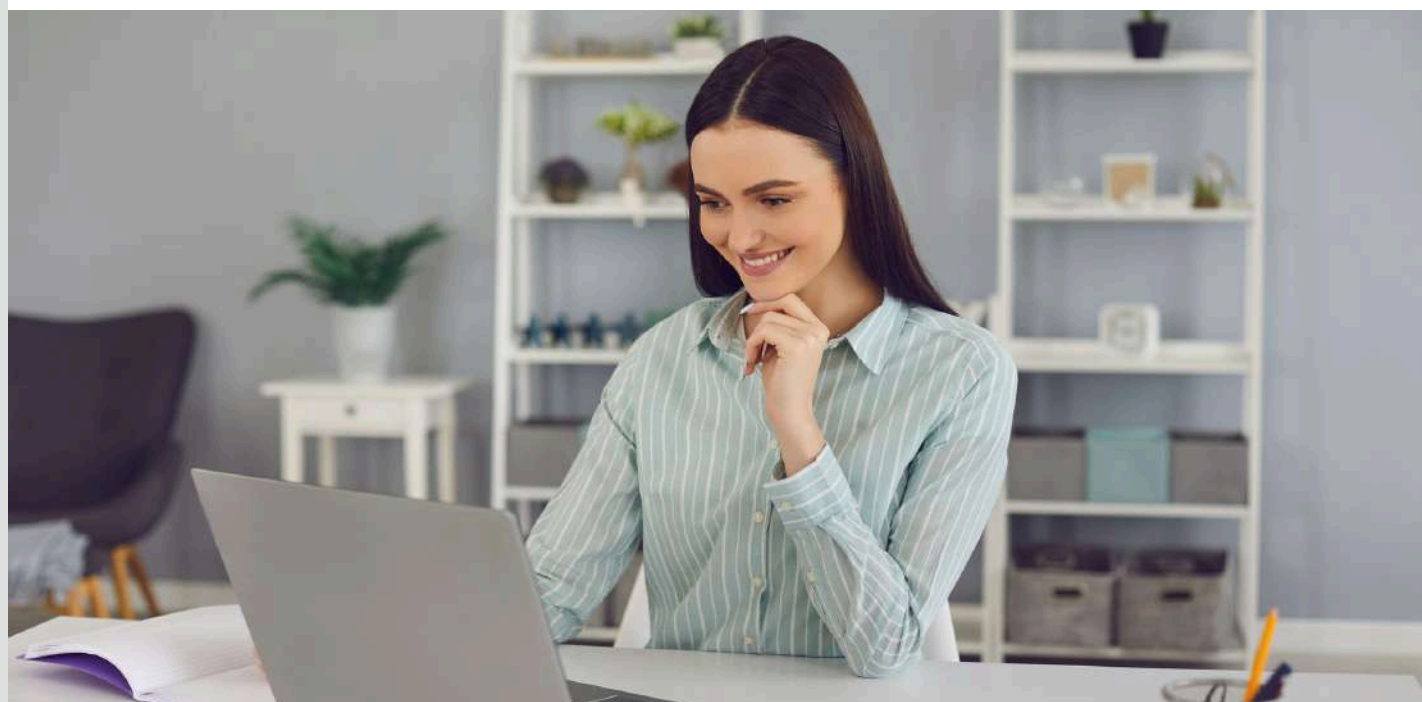
- **Moodle:** ambiente de aprendizagem modular e dinâmico; sistema gratuito, com um design dinâmico e ambientes de aprendizagem híbridos; a plataforma mais utilizadas por universidades e empresas para formação inicial/ contínua.
- **Google Classroom:** permite a criação de turmas virtuais, envio de trabalhos e partilha de materiais; sistema que promove a aprendizagem colaborativa, fomenta a comunicação entres formandos/as e formadores/as.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** concedendo aos/as formandos/as um período determinado para que possam livremente aceder a uma destas plataformas e-learning e explorar as suas funcionalidades principais.

O/a formador/a poderá igualmente desenvolver uma **dinâmica prática** convidando o grupo a partilhar as suas experiências sobre:

- Que vantagens e desafios encontram neste modelo de ensino?



SESSÃO 3 | 45 minutos

Colaboração Online

A mudança digital trouxe novas formas de aprender e de trabalhar em conjunto, tornando os sistemas de armazenamento na nuvem fundamentais para os processos de aprendizagem e a realização de trabalho remoto.

A Cloud Computing possibilita o armazenamento, acesso e partilha de conteúdos de uma forma segura e prática, enquanto outras diversas ferramentas digitais ajudam a aprender através da já mencionada coprodução e a interação em tempo real.

No entanto, a utilização do armazenamento em nuvem exige também uma atenção especial no que concerne à segurança e privacidade, garantindo a proteção dos dados dos utilizadores.

Utilização de armazenamento na nuvem e partilha de conteúdos

A Cloud Computing refere-se ao uso de servidores remotos com o intuito de armazenar e gerir ficheiros, suprimindo a necessidade de depender de equipamentos físicos.

No contexto da formação, o armazenamento na nuvem permite:

- Acesso a materiais e conteúdos a qualquer momento e através de diferentes dispositivos.
- Partilha de documentos e recolha de contributos em tempo real.
- Armazenamento seguro de dados, com a possibilidade de se realizarem backups automáticos.
- Diminuição da necessidade de se deter um espaço físico para armazenamento de múltiplos ficheiros.

Exemplos

- **Google Drive** – Integração com Google Docs, Sheets e Slides.
- **Microsoft OneDrive** – Office 365 que permite a partilha e edição de documentos
- **Dropbox** – plataforma de partilha de ficheiros e colaboração.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** concedendo aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam livremente explorar uma destas plataformas, criando e partilhando um documento para edição em grupo.



Ferramentas de aprendizagem baseada na coprodução e trabalho remoto

A formação realizada online e a concretização de trabalho em regime de teletrabalho dependem, fortemente, de ferramentas que promovam a interação e a participação de todos os envolvidos no processo.

As plataformas de videoconferência, a utilização de quadros interativos e ferramentas de gestão de tarefas são fundamentais para criar ambientes mais dinâmicos e acima de tudo produtivos.

Ferramentas essenciais para colaboração online

- **Microsoft Teams e Zoom** – realização de reuniões, realização de notas e apontamentos, partilha de ecrã e de documentos, interação em tempo real.
- **Google Docs e Microsoft Office Online** – partilha e edição colaborativa de documentos, apresentações e folhas de cálculo.
- **Miro e Padlet** – construção de quadros interativos, brainstorming e organização de ideias.
- **Trello e Asana** – permitem a gestão de projetos e a atribuição de tarefas a cada elemento de uma equipa.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** concedendo aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam utilizar um quadro interativo (Miro/ Padlet) para a realização de um exercício de brainstorming em grupo.

SESSÃO 4 | 30 minutos

Segurança e privacidade

A utilização do armazenamento em nuvem e de diferentes ferramentas colaborativas exige particular atenção, no que concerne aos aspetos correlacionados com a segurança e privacidade de dados.

A partilha de documentos online podem expor informações sensíveis, tornando fundamental a adoção de boas práticas para proteger os utilizadores e as organizações.

Boas Práticas

- Utilizar palavras-passe seguras e ativar a autenticação de dois fatores.
- Definir permissões de acesso adequadas para documentos partilhados.
- Manter os softwares atualizados para evitar falhas de segurança.
- Conhecer as políticas de privacidade das plataformas utilizadas.
- Evitar redes Wi-Fi públicas ao aceder a conteúdos sensíveis.



O/a formador/a deverá desenvolver uma **dinâmica prática** concedendo aos/às formandos/as tempo, previamente determinado, para que possam explorar a configuração de permissões de partilha e de definições de privacidade numa plataforma de armazenamento na nuvem.

ENCERRAMENTO | 15 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

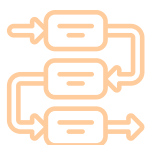
Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.
- Demonstrações práticas: exploração de ferramentas e dinâmicas inovadoras.

Recursos

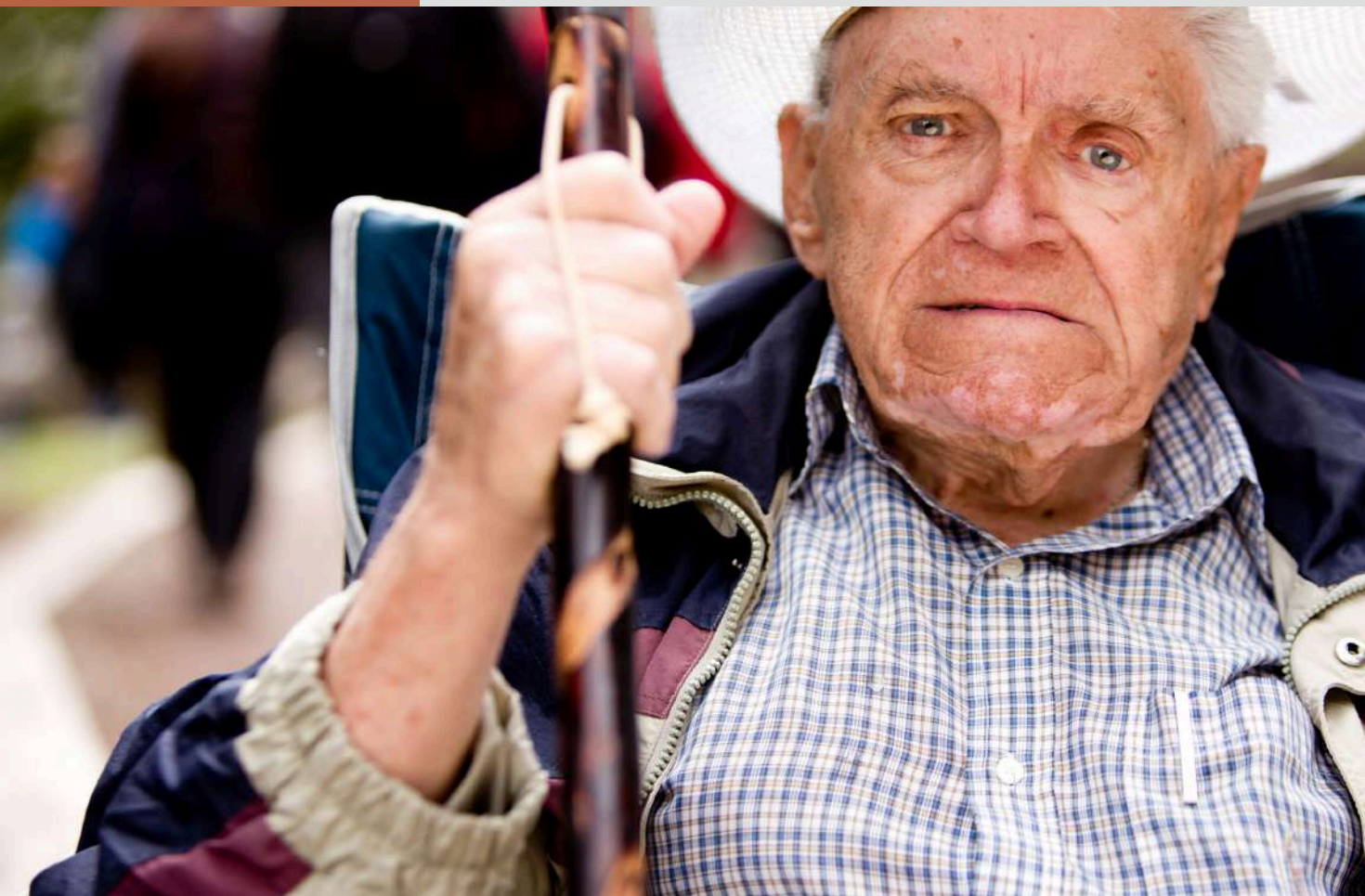


- Computador e data show.
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais).
- Acesso a plataformas de e-learning.
- Serviços de armazenamento na nuvem (Google Drive, Onedrive, Dropbox).
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal.
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 8

Apoio a pessoas com
comportamentos desafiantes e
com experiência de doença
mental

6 horas

MÓDULO 8

Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico de dois perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal e Cuidador/a (Pessoal de Apoio).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender os conceitos de comportamentos desafiantes e doença mental.
 - Desenvolver estratégias para apoiar e gerir situações com pessoas que apresentam comportamentos desafiantes.
 - Promover uma abordagem empática, respeitosa e informada no apoio a pessoas com experiência de doença mental.
 - Capacitar os/as formandos/as para intervir de forma segura e eficaz, garantindo o bem-estar de todos os envolvidos.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar as causas e os tipos de comportamentos desafiantes.
 - Aplicar técnicas de comunicação eficaz e de gestão de conflitos.
 - Reconhecer sinais de doença mental e saber como prestar apoio adequado.
 - Utilizar estratégias de prevenção e intervenção em situações críticas.

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução aos comportamentos desafiantes e à doença mental.
 - Estratégias de comunicação, intervenção positiva e gestão de conflitos.
 - Apoio a pessoas com experiência de doença mental.
 - Prevenção e intervenção em situações críticas.

MÓDULO 8

Apoio a pessoas com comportamentos desafiantes e com experiência de doença mental

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora 30 minutos	Introdução aos comportamentos desafiantes e à doença mental - Definição de comportamentos desafiantes: causas, tipos e impactos. - Noções básicas sobre doença mental. - Estigma e mitos associados à doença mental.	Expositivo Exercício prático
		S2	1 hora 30 minutos	Estratégias de comunicação e gestão de conflitos - Técnicas de comunicação eficaz. - Estratégias de intervenção positiva. - Gestão de conflitos: abordagens colaborativas e de mediação. - Como evitar a escalada de situações críticas.	Expositivo Exercício prático
		S3	1 hora	Apoio a pessoas com experiência de doença mental - Sinais e sintomas de doença mental: como reconhecer e responder. - Estratégias de apoio: promoção da autonomia, inclusão e bem-estar. - Recursos e serviços de apoio.	Expositivo Debate de ideias
		S4	1 hora 30 minutos	Prevenção e intervenção em situações críticas - Técnicas de prevenção: identificação de fatores de risco e sinais de alerta. - Intervenção em situações de crise. - Cuidados pós-crise: apoio emocional e encaminhamento para serviços especializados.	Expositivo Debate de ideias
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora 30 minutos

Introdução aos comportamentos desafiantes e à doença mental

A compreensão dos comportamentos desafiantes e da doença mental é essencial para promover uma abordagem mais inclusiva e eficaz no apoio a estas pessoas em particular.

Definição de comportamentos desafiantes

Os comportamentos desafiantes referem-se a ações que podem interferir com o bem-estar da própria pessoa, dos outros ou do ambiente à sua volta. Podem incluir agressividade, automutilação, resistência às regras ou comportamentos disruptivos. As causas podem ser múltiplas, incluindo fatores biológicos, psicológicos, sociais ou ambientais. Entre as principais influências estão:

- Alterações neurológicas ou perturbações do desenvolvimento.
- Dificuldades de comunicação e frustração.
- Experiências traumáticas e dificuldades emocionais.
- Contextos de stress ou ambientes pouco estruturados.

O impacto destes comportamentos pode ser significativo, afetando a qualidade de vida da pessoa e das pessoas ao seu redor.

uma abordagem baseada na empatia, compreensão das causas e estratégias de apoio adequadas pode ser determinante na sua gestão.

Noções básicas sobre doença mental

As doenças mentais afetam milhões de pessoas em todo o mundo e podem ter impacto no pensamento, nas emoções e no comportamento. As condições mais comuns dizem respeito à:

- **Depressão:** caracterizada por tristeza persistente, falta de motivação e alterações no sono e apetite.
- **Ansiedade:** envolve preocupação excessiva, medo intenso e sintomas físicos como aceleração do coração ou tensão muscular.
- **Esquizofrenia:** perturbação grave que pode causar alucinações, delírios e dificuldades na perceção da realidade.
- **Perturbação Bipolar:** marcada por oscilações extremas de humor entre episódios depressivos e períodos de euforia ou energia excessiva.

A deteção precoce e o tratamento adequado são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida destas pessoas e de quem as rodeia.

Sugestão

Consultar link

Saúde mental – SNS





Estigma e mitos associados à doença mental

Apesar dos avanços no conhecimento sobre a saúde mental, ainda existem muitos estigmas e mitos que dificultam a aceitação e o apoio adequado.

Alguns dos mitos mais comuns incluem:

- Acreditar que as pessoas com experiência de doença mental são perigosas ou imprevisíveis.
- Pensar que a doença mental é uma fraqueza ou falta de força de vontade.
- Assumir que quem tem ou passa por uma experiência de doença mental nunca poderá levar uma vida normal.

Combater o estigma passa por educar, sensibilizar e promover uma abordagem humanizada, que valorize o respeito e a inclusão.

Sugestão

Consultar links

[A Saúde Psicológica em Portugal](#)

[Campanha Saúde Mental YMCA](#)



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** por meio da análise de um caso real, onde os/as formandos/as, em grupo, devem identificar a situação, discutir possíveis abordagens e propor estratégias de intervenção eficazes.

Deverá terminar com a realização de uma reflexão conjunta sobre a importância da empatia, da compreensão das necessidades individuais e da construção de uma sociedade mais inclusiva e informada sobre saúde mental.

SESSÃO 2 | 1 hora e 30 minutos

Estratégias de comunicação e gestão de conflitos

A comunicação eficaz e a gestão de conflitos são competências essenciais para construir relações saudáveis e produtivas, tanto no contexto profissional como pessoal.

Saber comunicar de forma clara e empática, bem como gerir divergências de forma construtiva, permite resolver problemas, fortalecer a confiança e promover um ambiente harmonioso.

Técnicas de comunicação eficaz

Uma comunicação eficaz vai além de transmitir informações. Envolve a capacidade de ouvir, compreender e conectar-se com o outro.

As principais técnicas incluem:

- **Escuta ativa:** prestar atenção total ao interlocutor, demonstrando interesse através de gestos, expressões faciais e perguntas clarificadoras.
- **Empatia:** colocar-se no lugar do outro, reconhecer e validar emoções e perspetivas.
- **Validação emocional:** reconhecer e aceitar as emoções do outro, mesmo que não se concorde com a sua opinião, criando um clima de respeito e confiança.

Estas técnicas ajudam a evitar mal-entendidos, a construir pontes e a fortalecer relações.

Estratégias de intervenção positiva

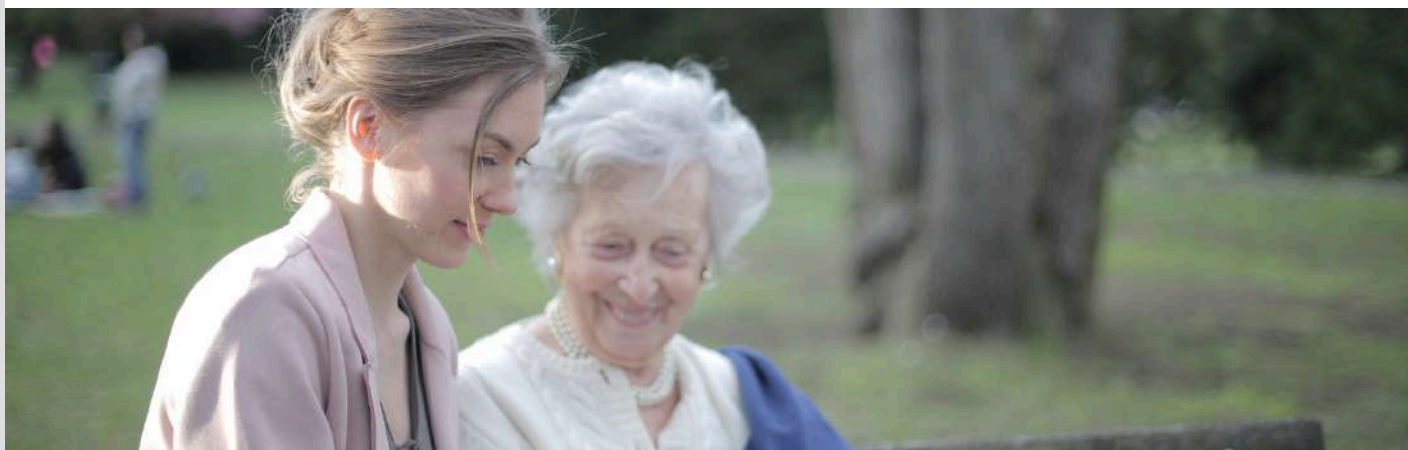
A intervenção positiva baseia-se numa abordagem centrada na pessoa, focada no fortalecimento das suas capacidades, na promoção da autonomia e na melhoria da qualidade de vida.

Ao invés de se concentrar exclusivamente nos sintomas e limitações, esta abordagem procura potenciar os recursos internos da pessoa, facilitar a sua inclusão na sociedade e proporcionar-lhe ferramentas para gerir melhor a sua condição. Combinam diferentes métodos e abordagens, desde o apoio psicossocial à reabilitação psicossocial, passando pelo envolvimento comunitário e pelo fortalecimento da rede de suporte da pessoa. Para que estas estratégias sejam eficazes, é essencial que sejam personalizadas, adaptando-se às necessidades individuais e respeitando os direitos e preferências da pessoa com experiência de doença mental.

Princípios fundamentais da intervenção positiva

A abordagem positiva na intervenção para pessoas com experiência de doença mental assenta em vários princípios-chave:

- **Promoção da autonomia e autogestão:** ajudar a pessoa a desenvolver competências para gerir a sua condição, tomar decisões informadas e recuperar o controlo da sua vida.
- **Envolvimento ativo** da pessoa no processo de recuperação: a pessoa deve ser protagonista da sua recuperação, participando ativamente na definição dos seus objetivos e no planeamento das estratégias de intervenção.
- **Integração comunitária** e inclusão social: a recuperação não deve ocorrer apenas em ambiente clínico ou institucional, mas sim no contexto da vida real, promovendo a participação ativa da pessoa na comunidade.
- **Abordagem multidisciplinar** e trabalho em rede: a intervenção deve envolver diferentes profissionais e recursos (psiquiatras, psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, entre outros), trabalhando em conjunto com a pessoa e a sua rede de apoio.



Estratégias de intervenção positiva

Psicoterapia e intervenções psicológicas positivas: desempenham um papel crucial na recuperação e na promoção do bem-estar emocional.

As abordagens mais utilizadas incluem:

- Terapia cognitivo-comportamental: ajuda a pessoa a identificar e modificar padrões de pensamento negativos, promovendo estratégias para lidar com a sua condição.
- Terapia de aceitação e compromisso: focada na aceitação da doença e no desenvolvimento de estratégias para viver de acordo com valores e objetivos pessoais.
- Mindfulness e técnicas de relaxamento: promovem a regulação emocional, a redução da ansiedade e a melhoria da capacidade de enfrentar desafios diários.

Reabilitação psicossocial e desenvolvimento de competências: tem como objetivo ajudar a pessoa a ganhar competências para viver de forma independente e integrada na sociedade:

- Formação de competências sociais: ajuda a pessoa a melhorar a comunicação, a assertividade e a gestão de relações interpessoais.
- Apoio na gestão do dia a dia: desenvolvimento de competências para lidar com tarefas diárias (gestão financeira, organização da casa ou o planeamento de atividades).
- Promoção da empregabilidade: apoio na formação profissional, integração no mercado de trabalho e desenvolvimento de estratégias para manter o emprego.

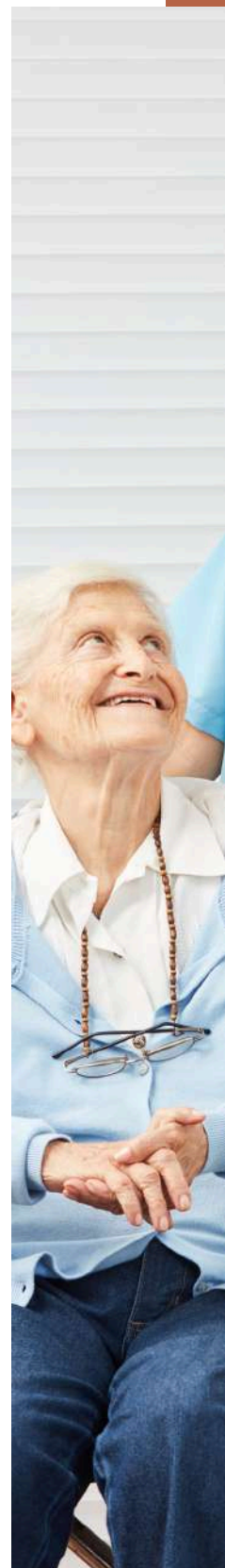
Intervenção comunitária e apoio social: fator determinante para o sucesso da recuperação e que podem incluir as seguintes estratégias:

- Apoio em atividades de lazer e cultura: encorajar a participação em atividades recreativas, culturais e desportivas, contribuindo para o seu bem-estar e inclusão social.
- Promoção de redes de apoio: incentivar o envolvimento da pessoa em grupos de apoio e associações que trabalhem na área da saúde mental.
- Apoio na mobilidade e autonomia: facilitar o acesso a transportes, serviços públicos e espaços de convívio social.

Educação e sensibilização sobre Saúde Mental: a desmistificação da doença mental é essencial para combater o estigma e promover um ambiente mais inclusivo.

Pode fomentar-se o desenvolvimento de algumas medidas como sejam:

- Sessões de informação para a pessoa e família: explicar a condição, os direitos e os recursos disponíveis para apoiar no processo de recuperação.
- Campanhas de sensibilização pública: reduzir preconceitos e promover a aceitação das pessoas com experiência de doença mental na sociedade.
- Programas de formação para profissionais: capacitação de profissionais de saúde e empregadores para lidarem de forma mais inclusiva e empática com a doença mental.



Intervenção familiar e apoio à rede de cuidadores: a família/ pessoas significativas e os cuidadores desempenham um papel fundamental na recuperação da pessoa com experiência de doença mental. Algumas estratégias incluem:

- Aconselhamento e formação para cuidadores/as: oferecer orientação sobre como lidar com os desafios da doença mental.
- Grupos de apoio para familiares: criar espaços de partilha de experiências e suporte emocional para os/as cuidadores/as.
- Promoção da comunicação familiar: melhorar a dinâmica familiar para reduzir conflitos e aumentar a cooperação.

Estratégias de intervenção em crises: quando ocorrem crises emocionais ou episódios de agravamento da doença, é essencial contar com estratégias eficazes de intervenção como sejam a título de exemplo:

- Planos de segurança e prevenção de crises: desenvolvimento de planos personalizados para ajudar a pessoa a reconhecer sinais de crise e a aplicar estratégias de autorregulação.
- Linhas de Apoio e Intervenção de Emergência: disponibilização de serviços telefónicos ou presenciais para suporte em momentos de crise.
- Apoio psiquiátrico contínuo: acompanhamento médico regular e especializado para ajuste de medicação e monitorização da evolução da condição.

As estratégias de intervenção positiva para pessoas com experiência de doença mental são fundamentais para promover a autonomia, a inclusão social e a melhoria da qualidade de vida.

O modelo baseado em forças e potencialidades permite que a pessoa se torne protagonista do seu próprio processo de recuperação, desenvolvendo competências para gerir melhor a sua condição e alcançar os seus objetivos pessoais.

Gestão de conflitos: abordagens colaborativas e de mediação

Os conflitos são inevitáveis em qualquer relação, mas a forma como são geridos determina o seu impacto. Estratégias eficazes incluem:

- **Abordagem colaborativa:** envolver todas as partes na procura de uma solução que beneficie a todos, promovendo o diálogo e a cooperação.
- **Mediação:** contar com a ajuda de um mediador neutro para facilitar a comunicação e encontrar um terreno comum.
- **Foco no problema, não na pessoa:** evitar ataques pessoais e concentrar-se na resolução do problema em questão.

Estas abordagens transformam os conflitos em oportunidades de aprendizagem e fortalecimento de relações.

Como evitar a escalada de situações críticas

Para evitar que os conflitos se transformem em situações críticas, é importante:

- **Manter a calma:** controlar as próprias emoções e evitar reações impulsivas.
- **Escutar sem julgar:** permitir que o outro expresse as suas preocupações sem interrupções ou críticas.
- **Propor soluções:** apresentar alternativas que atendam às necessidades de ambos.
- **Definir limites:** estabelecer regras claras para garantir que o diálogo permaneça respeitoso e produtivo.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** que consiste na simulação de situações em particular.

Os/as formandos/as devem assumir papéis em cenários de conflito ou comunicação desafiadora (divergências no trabalho, desentendimentos familiares). Devem ser praticadas técnicas de escuta ativa, empatia e validação emocional durante a simulação.

No final deve-se realizar uma breve discussão em grupo sobre o que funcionou, o que pode ser melhorado e como as técnicas aplicadas podem ser úteis no dia-a-dia. Este exercício permite vivenciar situações reais, praticar técnicas de comunicação e desenvolver estratégias para gerir conflitos de forma eficaz.

SESSÃO 3 | 1 hora

Apoio a pessoas com experiência de doença mental

Apoiar pessoas com experiência de doença mental requer sensibilidade, conhecimento e uma abordagem centrada na pessoa.

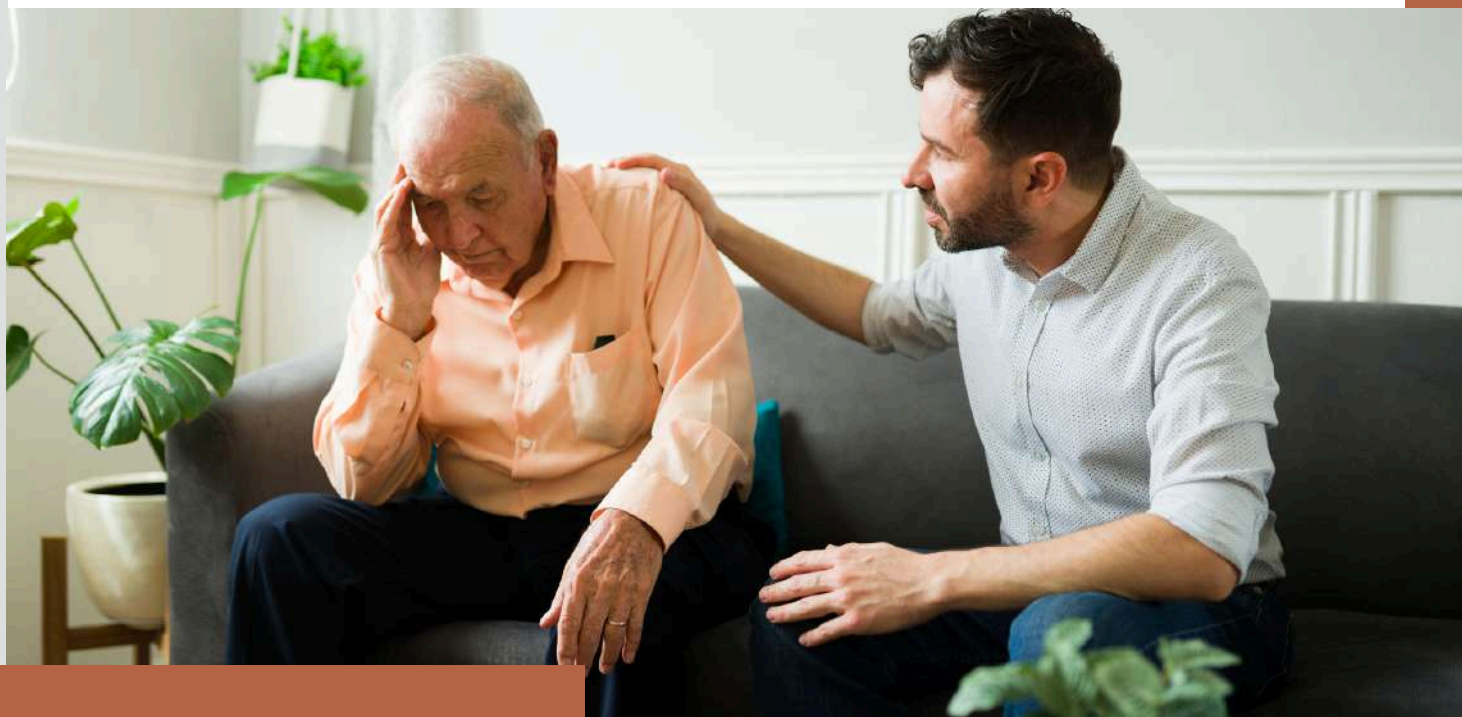
A doença mental pode manifestar-se de diversas formas, afetando não só a saúde emocional e psicológica, mas também a capacidade de realizar atividades diárias e de interagir socialmente.

Sinais e sintomas

Reconhecer os sinais de doença mental é o primeiro passo para prestar apoio adequado. O/a formador/a deve referir alguns sintomas em particular, a saber:

- **Alterações de humor:** tristeza persistente, irritabilidade excessiva ou mudanças bruscas de humor.
- **Isolamento social:** evitar contatos sociais e atividades que antes eram prazerosas.
- **Dificuldades cognitivas:** problemas de concentração, memória ou tomada de decisões.
- **Sintomas físicos:** fadiga constante, alterações no sono ou no apetite.
- **Comportamentos de risco:** automutilação, ideação suicida ou abuso de substâncias.

Ao identificar estes sinais, é importante responder com empatia e sem julgamento, oferecendo apoio e encaminhando a pessoa para profissionais de saúde mental quando necessário.





Estratégias de apoio

Apoiar alguém com experiência de doença mental envolve mais do que tratar os sintomas; é essencial promover a sua autonomia, inclusão e bem-estar.

O/A formador/a deverá apresentar, a título de exemplo, as seguintes estratégias:

- **Promover a autonomia:** encorajar a pessoa a participar ativamente nas decisões sobre o seu tratamento e vida quotidiana.
- **Fomentar a inclusão:** criar oportunidades para a pessoa se envolver em atividades sociais, laborais ou comunitárias.
- **Garantir o bem-estar:** apoiar a adoção de hábitos saudáveis, como exercício físico, alimentação equilibrada e técnicas de relaxamento.
- **Oferecer apoio emocional:** estar presente, ouvir ativamente e validar emoções.

Recursos e serviços de apoio

Existem diversos recursos e serviços que podem ajudar pessoas com experiência de doença mental e os seus cuidadores/as, a saber:

- **Linhas de Ajuda:** serviços de apoio emocional e prevenção do suicídio, como o SOS Voz Amiga ou Linha Vida.
- **Serviços de Saúde Mental:** consultas de psicologia e psiquiatria nos centros de saúde, hospitais ou clínicas privadas.
- **Associações e grupos de apoio:** organizações como a FAMILIARMENTE oferecem suporte, informação e atividades de integração.
- **Apoio comunitário:** programas de reintegração social e laboral.
- **Ferramentas online:** <https://www.joseneves.org/app-aware>

SESSÃO 4 | 1 hora e 30 minutos

Prevenção e intervenção em situações críticas

A prevenção e a intervenção eficaz em situações críticas são essenciais para garantir a segurança e o bem-estar de todos os envolvidos. Sendo assim, é fundamental reconhecer os fatores de risco e sinais de alerta, utilizar técnicas adequadas para a gestão de crises e assegurar o apoio necessário após o incidente.

Técnicas de prevenção

A prevenção é o primeiro passo para evitar a escalada de comportamentos desafiantes. Alguns fatores de risco incluem:

- Alterações no ambiente ou rotinas que possam gerar frustração ou stress.
- Dificuldades de comunicação que impeçam a expressão adequada das emoções.
- Fatores psicológicos ou psiquiátricos que aumentem a vulnerabilidade a crises.
- Conflitos interpessoais ou eventos traumáticos.

Os sinais de alerta podem variar, mas alguns dos mais comuns incluem:

- Aumento da agitação, nervosismo ou irritabilidade.
- Mudanças bruscas de comportamento ou isolamento repentino.
- Expressões verbais ou não verbais de frustração intensa.
- Postura corporal tensa ou gestos agressivos.

A identificação precoce destes sinais permite uma atuação atempada, evitando a escalada da crise.

Sugestão

Consultar link

[Saúde mental](#)



Intervenção em situações de crise

Quando a crise ocorre, a prioridade é garantir a segurança de todos os envolvidos.

O/a formador/a deve referir que algumas das estratégias consideradas como fundamentais incluem:

- Manter a calma e uma postura neutra, evitando reações emocionais que possam agravar a situação.
- Utilizar a contenção verbal, comunicando com clareza e tranquilidade para tentar diminuir a tensão.
- Reduzir estímulos e afastar fatores de stress, criando um ambiente mais controlado.
- Se necessário, aplicar contenção física de forma segura e apenas como último recurso, garantindo que os procedimentos respeitam a dignidade e integridade da pessoa.

Cuidados Pós-Crise: apoio emocional e encaminhamento

Após a resolução da crise, é essencial prestar apoio emocional à pessoa envolvida, ajudando-a a recuperar o controlo e a processar o que aconteceu.

Algumas medidas importantes incluem:

- Escutar a pessoa sem julgamentos e validar as suas emoções.
- Identificar as causas da crise para prevenir futuros episódios.
- Oferecer suporte psicológico, se necessário, ou encaminhar para serviços especializados que possam ajudar na gestão da situação a longo prazo.

A recuperação pós-crise é fundamental para evitar que episódios semelhantes se repitam.



ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

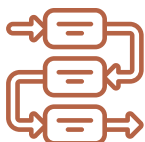
O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio;
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Cenários e instruções para os exercícios práticos;
- Espaço adequado para dinâmicas de grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.





MÓDULO 9

Apoio a pessoas com grandes
necessidades de apoio

6 horas

MÓDULO 9

Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico de dois perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal e Cuidador/a (Pessoal de Apoio).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender as necessidades específicas de pessoas com grandes dependências.
 - Desenvolver competências para prestar apoio personalizado e de qualidade.
 - Promover a autonomia, a dignidade, tomada de decisão e a inclusão social das pessoas apoiadas.
 - Capacitar os/as formandos/as para lidar com desafios práticos e emocionais no apoio a pessoas com grandes necessidades.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar as necessidades físicas, emocionais e sociais das pessoas com grandes dependências.
 - Aplicar técnicas de apoio direto (mobilização, higiene e alimentação).
 - Utilizar estratégias de comunicação e interação adaptadas às necessidades individuais.
 - Gerir situações desafiadoras, como comportamentos disruptivos ou crises emocionais.

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução ao apoio a pessoas com grandes necessidades;
 - Técnicas de apoio direto;
 - Comunicação e interação;
 - Gestão de desafios e autocuidado do/a cuidador/a.

MÓDULO 9

Apoio a pessoas com grandes necessidades de apoio



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução ao apoio a pessoas com grandes necessidades - Definição de grandes necessidades de apoio (deficiência intelectual severa, paralisia cerebral, doenças degenerativas). - Enquadramento legal e ético: direitos das PCDI e papel do/a cuidador/a.	Expositivo Exercício prático
		S2	1 hora 30 minutos	Técnicas de apoio direto - Mobilização e posicionamento: técnicas seguras para evitar lesões no/a cuidador/a e na pessoa apoiada. - Apoio à higiene e cuidados pessoais - Adaptação do ambiente: acessibilidade, segurança e conforto.	Expositivo Exercício prático
		S3	1 hora 30 minutos	Comunicação e interação - Estratégias de comunicação adaptada. - Promoção da autonomia e da participação nas atividades diárias. - Processo de tomada de decisão - Gestão de comportamentos disruptivos: prevenção e intervenção.	Expositivo Exercício prático
		S4	1 hora 30 minutos	Gestão de desafios e autocuidado do/a cuidador/a - Identificação de sinais de stress e burnout no/a cuidador/a. - Estratégias de autocuidado: gestão do tempo, apoio emocional e rede de suporte. - Como lidar com situações emocionalmente desafiadoras.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução ao apoio a pessoas com grandes necessidades

O apoio a pessoas com grandes necessidades exige uma abordagem cuidadosa, centrada na dignidade, autonomia e qualidade de vida. Estas pessoas podem necessitar de assistência contínua em várias áreas da sua vida, desde os cuidados básicos até ao apoio especializado em comunicação, mobilidade e inclusão social.

Definição de Grandes Necessidades de Apoio

Refere-se a indivíduos que, devido a limitações severas, necessitam de assistência regular ou permanente para realizar atividades do dia a dia.

Algumas das situações mais comuns incluem:

- Deficiência intelectual severa ou profunda, que pode comprometer a autonomia e a comunicação.
- Paralisia cerebral, que pode afetar o movimento, a postura e até as capacidades cognitivas.
- Doenças degenerativas como a esclerose múltipla ou a esclerose lateral amiotrófica (ELA), que progressivamente reduzem a funcionalidade da pessoa.
- Lesões medulares graves, que podem resultar em tetraplegia ou paraplegia e exigir apoio contínuo.

Cada pessoa apresenta necessidades individuais e a abordagem deve ser adaptada a cada caso, garantindo que recebe os apoios necessários para uma vida digna e participativa.

Enquadramento legal e ético

A legislação portuguesa e internacional reforça a importância do respeito pelos direitos das PCDI, promovendo a sua inclusão e igualdade de oportunidades. Destacam-se:

- A CNUDPD que assegura o direito à autonomia, acessibilidade e não discriminação.
- A legislação nacional, que prevê medidas de apoio social, educação inclusiva e proteção contra a exclusão.

O papel do/a cuidador/a ou assistente pessoal é essencial para garantir que estas pessoas tenham acesso aos apoios necessários, respeitando sempre a sua vontade, privacidade e autonomia. O apoio prestado deve basear-se numa relação de respeito e empatia, evitando atitudes paternalistas ou de infantilização.





O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** denominado de Perfil de Necessidades, no qual os/as formandos/as devem analisar um caso real e identificar as principais necessidades da pessoa em diferentes áreas, tais como:

- Cuidados básicos e saúde.
- Comunicação e interação social.
- Mobilidade e acessibilidade.
- Participação na comunidade.

O objetivo desta atividade é compreender a complexidade dos apoios necessários e refletir sobre a importância de uma abordagem personalizada e humanizada no acompanhamento de pessoas com grandes necessidades, assim como desenhar estratégias de intervenção adequadas.

SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Técnicas de apoio direto

O apoio direto a pessoas com necessidades específicas, como idosos, PCDI ou em recuperação de lesões, exige conhecimentos técnicos e práticos para garantir a segurança e o bem-estar tanto do/a cuidador/a como da pessoa apoiada.

Mobilização e posicionamento

A mobilização e o posicionamento são fundamentais para prevenir lesões e garantir o conforto da pessoa apoiada, assim como do/a cuidador/a. Técnicas seguras incluem:

- **Uso de equipamentos:** utilização de cintas de transferência, cadeiras de rodas, elevadores ou camas articuladas para facilitar a mobilização.
- **Postura correta:** manter as costas direitas, dobrar os joelhos e usar a força das pernas, evitando esforços excessivos na coluna.
- **Comunicação clara:** explicar cada movimento à pessoa apoiada, garantindo a sua colaboração e conforto.
- **Prevenção de úlceras de pressão:** alterar regularmente a posição da pessoa acamada ou com mobilidade reduzida.

Estas técnicas ajudam a prevenir lesões músculo-esqueléticas no/a cuidador/a e garantem a segurança da pessoa apoiada.

Apoio à higiene e cuidados pessoais

A higiene e os cuidados pessoais são aspetos essenciais para a saúde e a dignidade da pessoa apoiada. Técnicas adequadas incluem:

- **Banho:** utilizar cadeiras ou bancos de banho para garantir segurança e conforto. Verificar a temperatura da água e utilizar produtos adequados à pele.
- **Vestir:** escolher roupas práticas e confortáveis, como peças com fechos de velcro ou elásticos. Encorajar a participação da pessoa no processo.
- **Alimentação:** garantir uma dieta equilibrada e adaptada às necessidades da pessoa. Utilizar talheres adaptados ou superfícies antiderrapantes, se necessário.
- **Cuidados íntimos:** realizar a higiene íntima com respeito e privacidade, utilizando produtos adequados e técnicas que previnam infeções.

Estes cuidados devem ser realizados com sensibilidade, promovendo a autonomia e a dignidade da pessoa.

Adaptação do ambiente

Um ambiente adaptado é crucial para facilitar o apoio direto e promover a independência da pessoa. Medidas importantes incluem:

- **Acessibilidade:** instalar rampas, corrimãos e elevadores para facilitar a mobilidade.
- **Segurança:** remover obstáculos, utilizar tapetes antiderrapantes e garantir uma iluminação adequada.
- **Conforto:** adaptar móveis e equipamentos às necessidades da pessoa, como camas ajustáveis ou cadeiras ergonómicas.

Um ambiente bem-adaptado reduz o risco de acidentes e melhora a qualidade de vida da pessoa apoiada.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** através da prática de Mobilização e Cuidados, que consiste em:

- Simulação de técnicas: os/as formandos/as praticam técnicas de mobilização, posicionamento e cuidados pessoais, utilizando manequins ou entre si, sob supervisão.
- Feedback e correção: o/a formador/a observa e fornece feedback sobre as técnicas aplicadas, sugerindo melhorias.
- Reflexão em grupo: discussão sobre as dificuldades encontradas e partilha de estratégias para superá-las.

Este exercício permite aos/às formandos/as ganhar confiança e experiência prática, essenciais para o desempenho das suas funções.

As técnicas de apoio direto são fundamentais para garantir a segurança, o conforto e a dignidade da pessoa apoiada, ao mesmo tempo que protegem o/a cuidador/a de lesões e esforços excessivos. Ao dominar estas técnicas e adaptar o ambiente, promove-se uma vida mais autónoma, segura e digna para quem necessita de apoio.



SESSÃO 3 | 1 hora 30 minutos

Comunicação e interação

A comunicação eficaz é a base para construir relações significativas e promover a inclusão de pessoas com necessidades específicas, como idosos, PCDI ou com dificuldades cognitivas.

Saber adaptar a comunicação às necessidades individuais, promover a autonomia e gerir comportamentos disruptivos são competências essenciais para cuidadores e profissionais de intervenção direta.

Estratégias de comunicação adaptada

A comunicação adaptada é fundamental para garantir que a mensagem seja compreendida e que a pessoa se sinta valorizada. Estratégias eficazes incluem:

- **Linguagem simples:** utilizar frases curtas, vocabulário claro e evitar jargões técnicos.
- **Comunicação não verbal:** aproveitar gestos, expressões faciais e contacto visual para reforçar a mensagem.
- **Tecnologias assistidas:** tablets com aplicações de comunicação aumentativa, pictogramas ou dispositivos de síntese de voz para facilitar a interação.
- **Paciência e respeito:** dar tempo à pessoa para processar a informação e responder, sem pressões ou interrupções.

Estas estratégias ajudam a superar barreiras de comunicação e a criar um diálogo mais eficaz e inclusivo.

Promoção da autonomia e da participação nas atividades diárias

Promover a autonomia é essencial para a autoestima e a qualidade de vida da pessoa. O/a formador/a deverá apresentar diferentes estratégias que podem ser facilmente implementadas como sejam:

- **Encorajar a tomada de decisões:** permitir que a pessoa escolha entre opções simples, como a roupa que quer vestir ou o menu do dia.
- **Adaptar tarefas:** dividir atividades complexas em passos mais simples e fornecer apoio apenas quando necessário e se solicitado.
- **Criar rotinas previsíveis:** estabelecer horários e sequências de atividades que proporcionem segurança e independência.
- **Valorizar pequenos progressos:** reforçar positivamente cada conquista, por menor que seja, para motivar a participação.

Processos de tomada de decisão

A tomada de decisão é um direito fundamental de todas as pessoas, independentemente das suas capacidades ou necessidades de apoio.

Para pessoas com grandes necessidades de apoio, este processo pode apresentar desafios adicionais, exigindo a implementação de estratégias específicas que garantam a sua autonomia e participação ativa nas escolhas que afetam a sua vida.

A CNUDPD reconhece o direito de todas as pessoas a tomar decisões, promovendo um modelo de apoio à tomada de decisão em detrimento de práticas de substituição. Desta forma, os processos de tomada de decisão devem ser estruturados de maneira a respeitar as vontades, preferências e direitos da pessoa, assegurando que participa no processo de forma significativa.

Modelos de tomada de decisão

Existem diferentes abordagens para a tomada de decisão neste contexto:

- **Decisão independente:** a pessoa toma as suas próprias decisões de forma autónoma, sem necessidade de apoio externo. Embora este modelo seja o ideal, algumas pessoas podem necessitar de apoio para compreender opções e consequências.
- **Tomada de decisão apoiada:** a pessoa recebe apoio de um ou mais indivíduos para compreender as opções e fazer escolhas informadas. O apoio pode ser prestado por familiares, amigos, assistentes pessoais ou profissionais qualificados. O objetivo é garantir que a decisão final pertence sempre à pessoa apoiada.
- **Tomada de decisão por representação:** ocorre quando uma pessoa (tutor, curador ou representante legal) toma decisões em nome da pessoa apoiada. Este modelo é geralmente aplicado em situações onde a pessoa não tem capacidade para expressar preferências de forma compreensível, mas deve ser usado apenas como último recurso, garantindo sempre que se respeitam os interesses e direitos da pessoa.

Princípios fundamentais

A tomada de decisão para pessoas com grandes necessidades de apoio deve seguir um conjunto de princípios essenciais:

- **Respeito pela autonomia:** a pessoa deve ter o máximo de controlo possível sobre as suas decisões, mesmo que precise de apoio para compreender ou comunicar as suas escolhas.
- **Participação ativa:** sempre que possível, a pessoa deve ser envolvida no processo de tomada de decisão, de forma adaptada às suas capacidades.
- **Apoio personalizado:** o tipo e nível de apoio devem ser ajustados às necessidades individuais, utilizando métodos acessíveis de comunicação e tomada de decisão.
- **Evitar a substituição** desnecessária: a substituição da decisão da pessoa deve ser evitada, exceto em situações onde não haja alternativa e esteja comprovado que a pessoa não consegue expressar a sua vontade de forma compreensível.
- **Tomada de decisão** baseada em vontades e preferências: o processo deve ter como foco os desejos e valores da pessoa, e não apenas o que terceiros consideram “melhor” para ela.

Desafios

- **Dificuldade na comunicação:** algumas pessoas podem ter dificuldades na comunicação verbal ou escrita, tornando essencial o uso de estratégias alternativas, como comunicação aumentativa e alternativa (CAA), símbolos, gestos ou dispositivos tecnológicos.
- **Influência externa e risco de manipulação:** pessoas com grandes necessidades de apoio estão mais vulneráveis à influência de terceiros, tornando essencial garantir um ambiente seguro onde possam expressar a sua verdadeira vontade.
- **Falta de formação** dos/as Cuidadores/as e Assistentes: muitas vezes, os profissionais ou familiares não estão preparados para oferecer um apoio eficaz e respeitador da autonomia da pessoa.
- **Barreiras institucionais e legais:** algumas legislações ainda favorecem modelos de substituição de decisão, dificultando a implementação plena da tomada de decisão apoiada.



Estratégias para apoiar a Tomada de Decisão

Para garantir que as pessoas com grandes necessidades de apoio possam tomar decisões informadas e significativas, podem ser aplicadas diferentes estratégias:

1. **Comunicação acessível e facilitada:** uso de pictogramas, linguagem simples, gestos ou tecnologias assistidas para garantir que a pessoa compreende as opções disponíveis. Utilização de perguntas simples e diretas, evitando termos técnicos ou complexos.
2. **Construção de um processo gradual de Tomada de Decisão:** começar com decisões simples e do quotidiano, aumentando gradualmente a complexidade das escolhas. Encorajar a pessoa a refletir sobre as suas preferências antes de tomar uma decisão.
3. **Apoio personalizado e de confiança:** escolher o/a assistente pessoal que respeite a vontade da pessoa e que tenham um bom entendimento das suas preferências. Criar um ambiente seguro e livre de pressões para que a pessoa se sinta confortável a expressar as suas escolhas.
4. **Uso de planos de apoio à decisão:** elaborar um plano detalhado que inclua as preferências, valores e objetivos da pessoa, servindo como referência para futuras decisões. Garantir que o plano é revisto periodicamente, ajustando-se às mudanças nas necessidades e preferências da pessoa.
5. **Formação para Cuidadores/as e Profissionais:** capacitar assistentes pessoais, familiares e profissionais de intervenção direta sobre estratégias de apoio à tomada de decisão sem impor escolhas. Sensibilizar para a importância do respeito pela autonomia e autodeterminação da pessoa.
6. **Recursos comunitários e redes de apoio:** envolver serviços especializados, organizações e grupos de apoio na promoção de ambientes inclusivos que incentivem a tomada de decisão autónoma. Criar oportunidades para que a pessoa participe ativamente na sua comunidade e se familiarize com a necessidade imperativa de tomada de decisão em diferentes contextos.

Gestão de comportamentos disruptivos

Comportamentos disruptivos (agressividade, resistência), podem ser desafiadores. No entanto, é possível geri-los de forma construtiva:

- **Prevenção:** identificar e evitar fatores desencadeantes (fome, cansaço ou sobrecarga sensorial).
- **Intervenção** calma e firme: manter a calma, usar um tom de voz sereno e redirecionar a atenção para atividades positivas.
- **Compreensão** das causas: tentar perceber o que está por detrás do comportamento (frustração, medo, dor) e responder com empatia.

- **Estabelecer limites claros:** definir regras simples e consistentes, explicando as consequências de forma clara e respeitosa.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** que consiste na simulação de situações num contexto seguro e controlado.

Os/as formandos/as assumem papéis em cenários de comunicação desafiadora ou comportamentos disruptivos (uma pessoa com demência que se recusa a tomar banho, uma criança com autismo que tem uma crise de ansiedade).

Devem ser aplicadas estratégias de comunicação adaptada, promoção da autonomia e gestão de comportamentos durante a simulação.

No final, deve ser promovida uma discussão em grupo sobre o que funcionou, o que pode ser melhorado e como as técnicas aplicadas podem ser úteis no dia-a-dia.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

Gestão de desafios e autocuidado do/a Cuidador/a

O papel do/a cuidador/a é fundamental no apoio a pessoas com grandes necessidades, mas também pode ser emocional e fisicamente exigente.

A sobrecarga associada a esta função pode levar ao stress e burnout, tornando essencial que os/as cuidadores/as aprendam a identificar os sinais de exaustão e adotem estratégias de autocuidado para garantir o seu próprio bem-estar.

Identificação de sinais de stress e burnout

O burnout é um estado de exaustão extrema causado por uma carga excessiva do foro emocional e físico de forma prolongada.

Os/as cuidadores/as estão particularmente vulneráveis a esta condição, e é importante reconhecer os sinais precoces, tais como:

- Cansaço constante e falta de energia.
- Alterações de humor, incluindo irritabilidade, tristeza ou ansiedade.
- Dificuldade em dormir ou problemas de concentração.
- Sensação de frustração ou impotência perante os desafios do cuidado.
- Desinteresse ou afastamento das atividades sociais e familiares.

Se não for gerido a tempo, o burnout pode comprometer não só a saúde do/a cuidador/a, mas também a qualidade do apoio prestado à pessoa apoiada.



Estratégias de autocuidado

Para evitar o burnout, é essencial que os cuidadores adotem práticas de autocuidado e procurem apoio.

Devem ser aplicadas algumas estratégias eficazes que incluem:

- **Gestão do tempo:** estabelecer limites e organizar as tarefas de forma equilibrada, garantindo tempo para descanso e lazer.
- **Apoio emocional:** partilhar preocupações e dificuldades com familiares, amigos ou profissionais de saúde mental. Participar em grupos de apoio pode ser uma excelente forma de encontrar compreensão e encorajamento.
- **Rede de suporte:** delegar tarefas sempre que possível, envolvendo outros familiares ou profissionais para evitar uma sobrecarga excessiva.
- **Práticas de bem-estar:** exercício físico, meditação, leitura ou qualquer atividade que ajude a relaxar e recuperar energia.
- **Pedir ajuda profissional** quando necessário: psicólogos, terapeutas ou assistentes sociais podem ser recursos valiosos para lidar com desafios emocionais.

Como lidar com situações emocionalmente desafiadoras

O trabalho do/a cuidador/a envolve lidar com situações difíceis, como mudanças no estado de saúde da pessoa apoiada, dificuldades na comunicação ou frustrações diárias.

Para gerir essas situações de forma saudável, é importante:

- Praticar a empatia sem absorver a dor do outro.
- Reconhecer os próprios limites emocionais e físicos.
- Usar técnicas de respiração, relaxamento e manter a calma em momentos de tensão.
- Aceitar que nem sempre é possível controlar todas as situações e que pedir ajuda é um ato de responsabilidade, não de fraqueza.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** apelidado de Plano de Autocuidado, no qual os/as formandos/as devem definir estratégias para gerir o stress e melhorar o bem-estar individual.

Este plano pode incluir:

- Definição de momentos de pausa e lazer na rotina.
- Identificação de pessoas ou recursos de apoio disponíveis.
- Compromisso com atividades que promovam o equilíbrio emocional.

O objetivo deste exercício é garantir que os/as cuidadores/as se sintam mais preparados para enfrentar desafios sem comprometer a sua saúde e qualidade de vida.

Afinal, para cuidar bem dos outros, é essencial começar por cuidar de si próprio.

ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

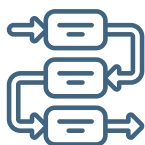
A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando/a é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas, partilha de experiências, demonstração de técnicas de apoio direto;
- Método ativo: exercícios práticos, discussões em grupo e role-playing;
- Método reflexivo: momentos para partilha de experiências e aprendizagens, trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.





MÓDULO 10

Apoio em situações de luto

2 horas

MÓDULO 10

Apoio em situações de luto

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico de dois perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal e Cuidador/a (Pessoal de Apoio).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender o processo de Luto e as suas diferentes fases.
- Desenvolver competências para apoiar pessoas enlutadas de forma empática e eficaz.
- Identificar estratégias para lidar com situações de Luto complexo.
- Promover o autocuidado ao apoiar pessoas em Luto.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Reconhecer as fases do Luto e as respostas emocionais associadas.
- Aplicar técnicas de comunicação empática e escuta ativa.
- Identificar sinais de luto complexo e saber quando encaminhar para ajuda especializada.
- Praticar o autocuidado ao prestar apoio emocional.



Conteúdos Programáticos

- Introdução ao Luto
- Estratégias de apoio em situações de Luto
- Autocuidado ao apoiar pessoas em Luto



MÓDULO 10

Apoio em situações de luto

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Síncrona	S1	45 minutos	Introdução ao Luto - Definição de luto e os diferentes tipos de perda. - Fases do luto: negação, raiva, negociação, depressão e aceitação. - Respostas emocionais, físicas e comportamentais ao luto.	Expositivo Exercício prático
		S2	30 minutos	Estratégias de apoio em situações de Luto - Comunicação empática: escuta ativa, validação emocional e evitar clichés. - Como oferecer suporte prático e emocional sem invadir o espaço da pessoa enlutada. - Sinais de luto complexo e quando encaminhar para ajuda profissional.	Expositivo Exercício prático
		S3	30 minutos	Autocuidado ao apoiar pessoas em Luto - Identificação de sinais de desgaste emocional ao apoiar pessoas enlutadas. - Estratégias de autocuidado: gestão de emoções, estabelecimento de limites e procura de apoio.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	15 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Síncrona (2h)

SESSÃO 1 | 45 minutos

Introdução ao Luto

O luto é uma experiência universal, mas profundamente pessoal, que surge como resposta a uma perda significativa. Embora seja frequentemente associado à morte de um ente querido, o luto pode também resultar de outras formas de perda, como o fim de um relacionamento, a perda de saúde ou até mesmo a perda de um emprego. Compreender o luto, as suas fases e as respostas que desencadeia é essencial para apoiar quem está a viver este processo e para lidar com as nossas próprias experiências de perda.

Sugestão

Consultar link



Explicame qué ha pasado. Guía para
ayudar a los adultos a hablar de la
muerte y el duelo con los niños



luto – da experiência
universal à vivência
individual



Definição de Luto e os diferentes tipos de perda

O luto é um processo emocional complexo que envolve a adaptação a uma nova realidade após uma perda.

As perdas que podem desencadear o luto incluem:

- **Morte:** a perda de um ente querido é a forma mais reconhecida de luto.
- **Divórcio ou separação:** o fim de um relacionamento pode gerar sentimentos de perda semelhantes aos da morte.
- **Perda de saúde:** doenças crónicas ou incapacidades podem levar a um luto pela perda da qualidade de vida ou de capacidades físicas.
- **Perda de emprego ou identidade:** a perda de um papel social ou profissional pode desencadear um processo de luto.

Cada tipo de perda exige um processo de adaptação único.

Fases do Luto

A psiquiatra, de origem suíça, Elisabeth Kübler-Ross (1926-2004) propôs um modelo que descreve cinco fases do luto, embora nem todas as pessoas as experienciem na mesma ordem ou intensidade:

- **Negação:** recusa em aceitar a realidade da perda, como forma de proteção emocional.
- **Raiva:** frustração e revolta dirigidas a si mesmo, aos outros ou até à pessoa perdida.
- **Negociação:** tentativa de "fazer acordos" para reverter ou adiar a perda ("Se eu tivesse feito algo diferente...").
- **Depressão:** profunda tristeza e reconhecimento da magnitude da perda.
- **Aceitação:** integração da perda na vida, permitindo seguir em frente com um novo sentido de normalidade.

Estas fases não são lineares e podem ser vividas de forma cíclica, com avanços e recuos.





Respostas emocionais, físicas e comportamentais ao Luto

O luto manifesta-se de diversas formas, afetando a pessoa a múltiplos níveis:

- **Emocional:** tristeza, raiva, culpa, ansiedade ou alívio.
- **Físico:** fadiga, alterações no sono ou no apetite, dores de cabeça ou tensão muscular.
- **Comportamental:** isolamento social, dificuldade de concentração ou alterações nos hábitos diários.

Reconhecer estas respostas é fundamental para compreender o processo de luto e oferecer apoio adequado.

O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** no sentido de ajudar os/as formandos/as a refletir sobre as suas próprias experiências de luto, que consiste em:



1. Questionário: os/as formandos/as respondem a perguntas sobre perdas que vivenciaram, as emoções sentidas e as estratégias que utilizaram para lidar com elas.
2. Partilha anónima: em pequenos grupos, os/as formandos/as partilham as suas reflexões de forma anónima, promovendo um ambiente seguro e respeitoso.
3. Discussão guiada: o/A formador/a orienta uma discussão sobre as semelhanças e diferenças nas experiências de luto, destacando a importância de validar as emoções e de procurar apoio quando necessário.

Este exercício permite reconhecer a diversidade de experiências de luto e refletir sobre a sua própria jornada, promovendo a empatia e a compreensão mútua.

SESSÃO 2 | 30 minutos

Estratégias de apoio em situações de Luto

O luto é um processo natural e inevitável que ocorre na sequência da perda de alguém significativo. Cada pessoa vive o luto de forma única, sendo essencial que o apoio prestado seja sensível, respeitoso e empático. Saber ouvir, validar emoções e oferecer suporte adequado pode fazer uma grande diferença no bem-estar da pessoa enlutada.

Comunicação empática

A comunicação com alguém em luto deve basear-se na escuta ativa, na validação emocional e na não utilização de frases feitas que podem minimizar a dor da pessoa:

- **Escuta ativa:** demonstrar presença e atenção, permitindo que a pessoa expresse as suas emoções sem pressa ou interrupções.

- **Validação emocional:** reconhecer e aceitar os sentimentos da pessoa enlutada, sem tentar corrigi-los ou julgá-los. Frases como "Compreendo que este momento seja muito difícil para ti" podem ser mais reconfortantes do que "Tens de ser forte".
- **Evitar clichés:** expressões como "Foi melhor assim" ou "O tempo cura tudo" podem soar insensíveis. É preferível dizer algo como "Lamento muito a tua perda. Se precisares de falar, estou aqui para ti."

Como oferecer suporte sem invadir o espaço da pessoa enlutada

Apoiar alguém em luto significa estar disponível, sem forçar a proximidade.

Sugestões de apoio:

- Perguntar o que a pessoa precisa, em vez de assumir o que é melhor para ela.
- Disponibilizar-se para ajudar em tarefas práticas, como preparar refeições ou acompanhar a pessoa em compromissos, sem impor essa ajuda.
- Respeitar o espaço e o ritmo da pessoa: algumas pessoas preferem falar, enquanto outras necessitam de momentos de silêncio e afastamento.

Sinais de Luto complexo e encaminhamento

O luto pode tornar-se complicado quando a pessoa enlutada apresenta dificuldades persistentes em retomar a sua vida, manifestando sintomas como:

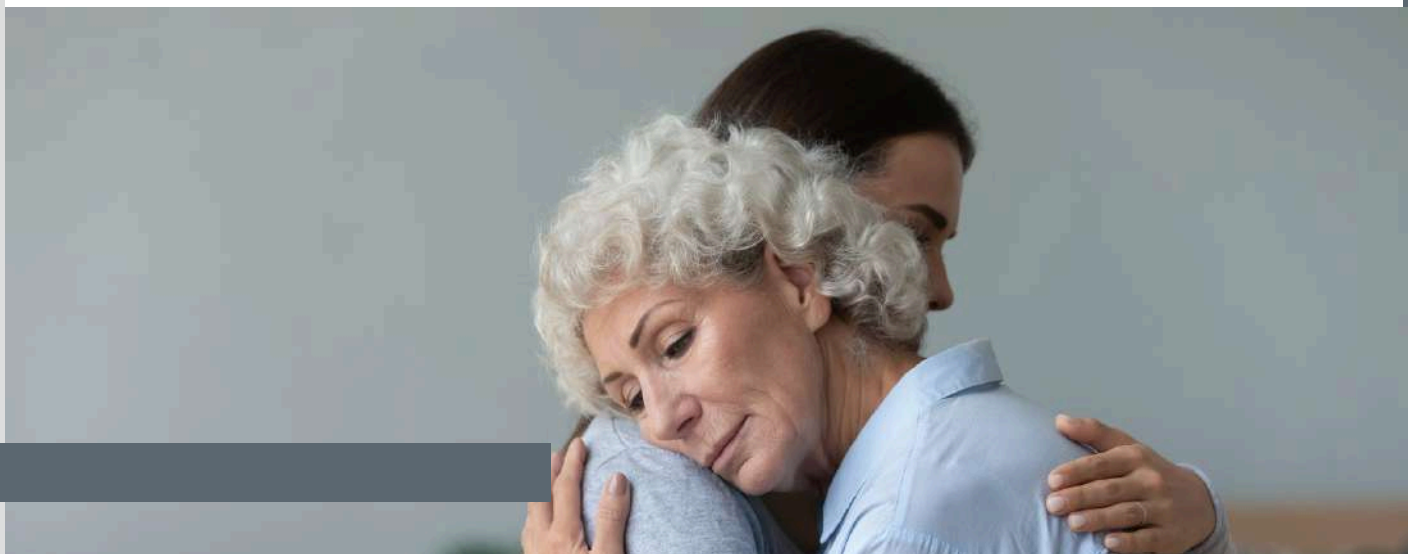
- Sofrimento intenso e incapacitante por um período prolongado.
- Isolamento extremo e recusa em aceitar apoio.
- Sintomas depressivos graves, culpa excessiva ou pensamentos suicidas.
- Dependência de álcool, medicação ou outras substâncias para lidar com a dor.

Nesses casos, é importante sugerir, com suavidade e compreensão, a procura de apoio profissional, como psicólogos ou grupos de apoio ao luto.

Sugestão

Consultar link

[Apoio ao luto - Servilusa](#)





O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** durante o qual os/as formandos/as devem simular situações de apoio a pessoas enlutadas. Em pares ou pequenos grupos, cada um terá a oportunidade de praticar:

- Como escutar ativamente e responder com empatia.
- Como oferecer apoio sem invadir o espaço do outro.
- Como identificar sinais de luto complicado e sugerir ajuda de forma cuidadosa.

O objetivo deste exercício é proporcionar um ambiente seguro para desenvolver estratégias eficazes de apoio, garantindo que os/as formandos/as se sintam mais preparados para lidar com situações de luto de forma sensível e respeitosa.

SESSÃO 3 | 30 minutos

Autocuidado ao apoiar pessoas em Luto

Apoiar alguém que está a passar por um processo de luto pode ser emocionalmente exigente, sobretudo para quem lida regularmente com estas situações, como profissionais de saúde, cuidadores ou familiares próximos. Para evitar desgaste emocional, é essencial reconhecer os sinais de exaustão e adotar estratégias de autocuidado que permitam continuar a oferecer apoio sem comprometer o próprio bem-estar.

Identificação de sinais de desgaste emocional

Quando se está constantemente exposto à dor emocional de outra pessoa, pode surgir fadiga por compaixão, um estado de exaustão mental e física resultante do envolvimento contínuo com o sofrimento alheio.

Alguns sinais de alerta incluem:

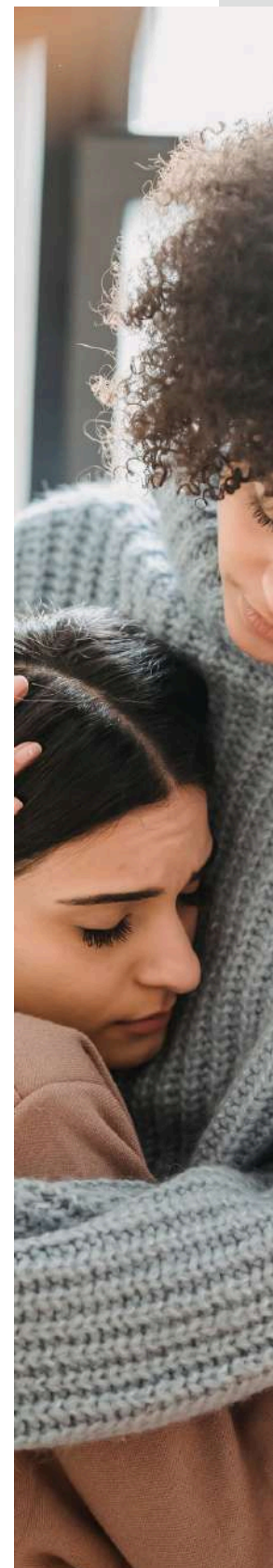
- Sensação de esgotamento ou cansaço constante.
- Dificuldade em desligar-se emocionalmente das situações de luto.
- Irritabilidade, tristeza persistente ou ansiedade.
- Diminuição da motivação e da paciência ao lidar com os outros.
- Alterações no sono ou na alimentação.

Reconhecer estes sinais precocemente é fundamental para evitar um desgaste profundo e manter a capacidade de prestar apoio de forma equilibrada.

Estratégias de Autocuidado

Para garantir um apoio eficaz sem comprometer o bem-estar emocional, é essencial adotar algumas estratégias, como:

- **Gestão de emoções:** aceitar que não se pode resolver a dor do outro e permitir-se sentir, sem carregar um peso excessivo. Praticar técnicas de relaxamento, como respiração profunda ou meditação, pode ajudar a manter o equilíbrio emocional.
- **Estabelecimento de limites:** definir claramente o tempo e a energia que se pode dedicar ao apoio, sem comprometer outras áreas da vida pessoal e profissional.



- **Encontrar apoio:** conversar com colegas, amigos ou profissionais de saúde mental pode ser fundamental para aliviar a carga emocional. A partilha de experiências ajuda a processar sentimentos e a encontrar novas perspetivas.
- **Autocuidado físico e mental:** manter hábitos saudáveis, como uma alimentação equilibrada, exercício físico e momentos de lazer, contribui para um estado emocional mais estável.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** através da elaboração de um plano de autocuidado individual, no qual cada formando/a deverá refletir sobre:

- Que estratégias já utilizam para gerir o stress emocional?
- Quais os sinais que indicam que precisam de fazer uma pausa?
- Que atividades e práticas podem adotar para manter o bem-estar?

O objetivo deste exercício é criar um compromisso pessoal com o autocuidado, garantindo que, ao apoiar os outros, cada um também cuida de si próprio. Afinal, para ajudar de forma eficaz, é essencial estar emocionalmente bem e equilibrado.

ENCERRAMENTO | 15 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

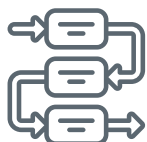




Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?



Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.



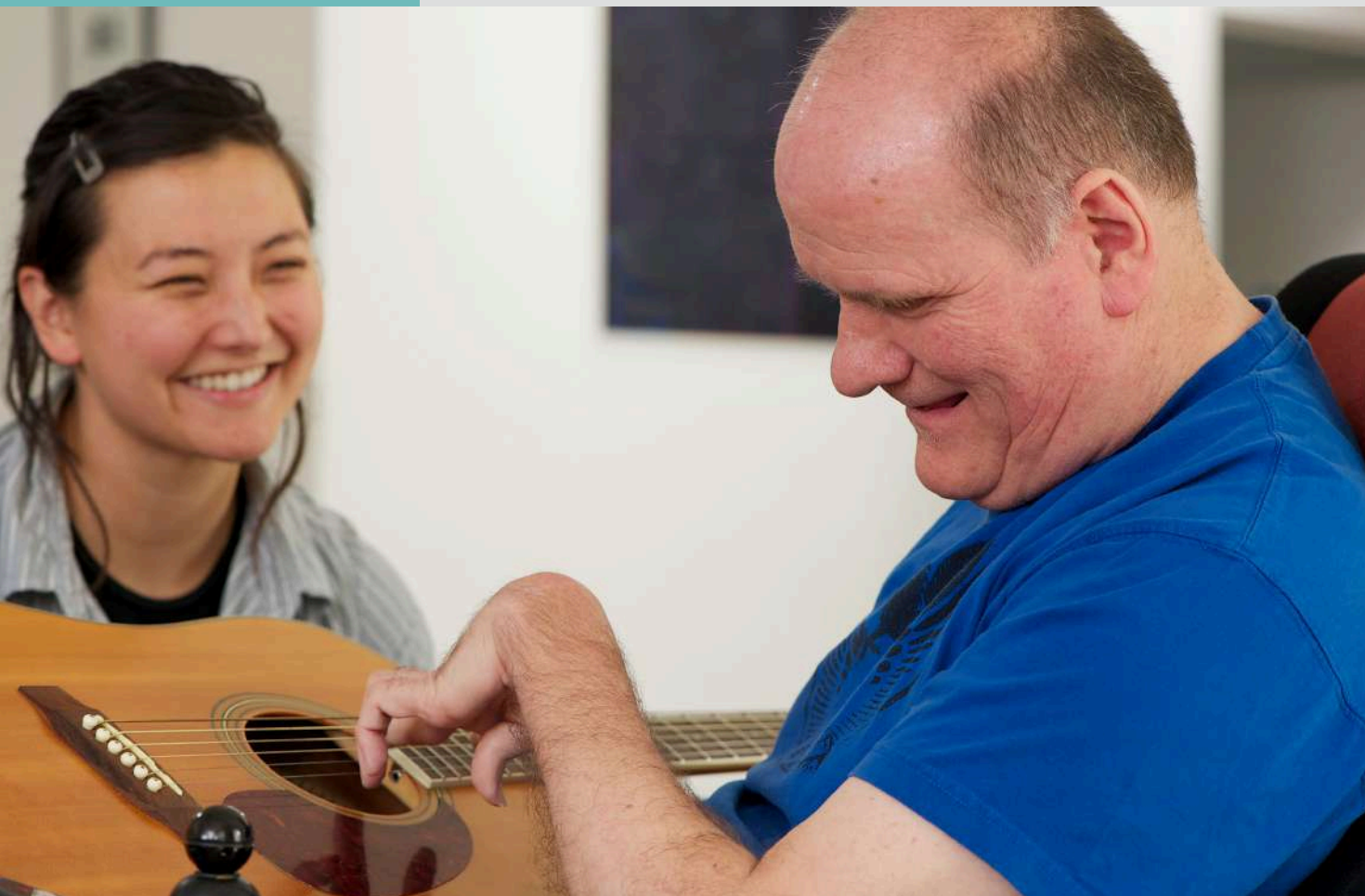
Recursos

- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (documentos digitais);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Espaço virtual adequado para dinâmicas de grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 11

Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento

6 horas

MÓDULO 11

Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico de dois perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal e Cuidador/a (Pessoal de Apoio).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender as características e necessidades das pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento (PCDID).
 - Compreender o conceito de Duplo Diagnóstico, desafios e estratégias de intervenção.
 - Compreender a importância da autorrepresentação das PCDID – princípios fundamentais, metodologias e ferramentas.
 - Promover a autonomia, a inclusão social e a qualidade de vida das PCDID.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar as necessidades específicas das PCDID.
 - Reconhecer a importância de um diagnóstico preciso e promover estratégias de intervenção.
 - Identificar e aplicar estratégias de incentivo à autorrepresentação das PCDID em diferentes contextos.
 - Utilizar estratégias para promover a autonomia e a participação nas atividades diárias.

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução à Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento.
 - Duplo Diagnóstico.
 - Autorrepresentação.
 - Apoio à autonomia e inclusão social.

MÓDULO 11

Apoio a pessoas com deficiência intelectual e de desenvolvimento

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução à Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento (DID) - Definição e características da DID - Causas, diagnóstico e graus de DID - Enquadramento legal e ético: direitos das PCDID e papel do/a cuidador/a.	Expositivo Estudo de Caso
		S2	1 hora 30 minutos	Diagnóstico Duplo - Conceito. - Fatores de vulnerabilidade e psicossociais. - Prevalências e diagnóstico. - Estratégias de intervenção.	Expositivo Debate orientado
		S3	1 hora 30 minutos	Autorrepresentação - Como surgiu? - Ideias Chave. - Pressupostos. - Desafios e reflexões.	Expositivo Exercício prático
		S4	1 hora 30 minutos	Apoio à autonomia e inclusão social - Estratégias para promover a autonomia nas atividades diárias - Inclusão social: participação em atividades comunitárias, educação e trabalho. - Adaptação do ambiente: acessibilidade, segurança e conforto.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução à Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento (DID)

A DID é uma condição caracterizada por delimitações significativas no funcionamento intelectual e nas competências adaptativas, afetando áreas como a comunicação, o raciocínio, a aprendizagem e a autonomia no dia a dia. Estas limitações manifestam-se precocemente e podem variar em grau, influenciando a necessidade de apoio e adaptação ao longo da vida.

Definição e características

A deficiência intelectual não se resume a um baixo quociente de inteligência (QI). Envolve também dificuldades em três domínios principais:

- **Domínio conceptual:** dificuldades na linguagem, leitura, escrita e raciocínio.
- **Domínio social:** dificuldade na interação com os outros, compreensão de normas sociais e estabelecimento de relações.
- **Domínio prático:** desafios na realização de atividades diárias, como cuidar da higiene, gerir dinheiro ou utilizar transportes públicos.

Causas, diagnóstico e graus de DID

A DID pode ter múltiplas causas, incluindo fatores genéticos (síndrome de Down, síndrome do X frágil), complicações durante a gravidez e parto (infecções, prematuridade) ou fatores ambientais (desnutrição, falta de estímulos na infância).

O diagnóstico é realizado através de avaliações médicas e psicológicas, que incluem testes de QI e de competências adaptativas. Com base no grau de comprometimento, a DID pode ser classificada como:

- **Leve:** Maior autonomia, embora com dificuldades em aprendizagem e na tomada de decisões complexas.
- **Moderada:** Necessidade de apoio em atividades do dia a dia e dificuldades mais evidentes na comunicação e socialização.
- **Severa:** Dependência significativa de terceiros para a realização de tarefas básicas, com comunicação e mobilidade limitadas.
- **Profunda:** Requer assistência contínua em todas as áreas da vida, incluindo necessidades básicas, como alimentação e higiene.

Enquadramento Legal e Ético

As PCDID têm direitos assegurados por leis e convenções internacionais, como a CNUDPD e, que defende a inclusão, a igualdade de oportunidades e a autodeterminação.

Em Portugal, o Regime do Maior Acompanhado protege os direitos das PCDI, promovendo a sua autonomia sempre que possível.

O papel do/a cuidador/a é fundamental, devendo equilibrar o apoio prestado com o respeito pela independência da pessoa.

A abordagem deve ser centrada na capacitação, incentivando a participação ativa e a inclusão na comunidade.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** no qual os/as formandos/as analisam um caso real de uma PCDID e identificar:

- As necessidades específicas no dia a dia.
- As estratégias de apoio mais adequadas, considerando o grau de deficiência e/ou incapacidade.
- Como garantir maior autonomia e qualidade de vida dentro das suas capacidades.

O objetivo deste exercício é promover a compreensão prática da deficiência e/ou incapacidade intelectual e sensibilizar para uma abordagem baseada no respeito, na inclusão e na promoção da dignidade das PCDID.

Sugestão

Consultar links

[Regime do maior
acompanhado](#)

[Guia do maior
acompanhado](#)



SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Conceito de Duplo Diagnóstico

O termo duplo diagnóstico foi adotado na área dos consumos e comportamentos aditivos no sentido de indicar a coocorrência de perturbações de consumo de substâncias e outro tipo de perturbação. Contudo, recentemente é também utilizado na área da deficiência intelectual quando se refere à comorbilidade de uma deficiência intelectual e com perturbações do foro psiquiátrico. Esta situação exige uma abordagem multidisciplinar, pois as dificuldades cognitivas associadas à deficiência intelectual podem dificultar a identificação e o tratamento adequado das perturbações psiquiátricas.

As PCDID desenvolvem uma propensão crescente para apresentarem problemas de doença mental em comparação com a restante população (entre 25% a 40%), na medida em que são mais vulneráveis aos fatores que predispoem o aparecimento destas doenças.

Fatores de Vulnerabilidade

- **Sociais e económicos:** maus-tratos e exploração (físicos, sexuais, psicológicos ou financeiros); preconceitos e discriminação; crenças culturais, espirituais ou religiosas; raça negra e minorias étnicas; organização familiar.

- **Psicológicos e emocionais** – baixa autoestima; experiências de aprendizagem negativas; processo de luto; poder de escolha;
- **Físicos** – problemas de saúde física; deficiências físicas ou sensoriais; problemas de comunicação; medicação; consumo de drogas e álcool; síndromes genéticas; perturbações do desenvolvimento.

Fatores Psicossociais

- **Limitações sociadaptativas** – dificultam a compreensão das exigências culturais/ relações interpessoais, gerando comportamentos socialmente desadequados e a rejeição social
- **Défices no pensamento conceptual/ competências comunicativas** – percepção pobre da realidade, relações causa-efeito, pensamento de conteúdo primitivo (pensamento mágico, confusão realidade/ fantasia, dificuldades na gestão da agressividade e da frustração)
- **Perturbações da memória** e da transferência de aprendizagens com respostas rígidas e não eficazes a situações de stress.

Prevalências

As PCDID em idade adulta apresentam uma maior propensão para o desenvolvimento de problemas de saúde mental, registando normalmente os mesmos tipos de perturbações que a população em geral.

Entre as perturbações mais comuns encontram-se a esquizofrenia, depressão, demência, ansiedade, perturbação obsessivo-compulsiva, stress pós-traumático e doença bipolar. No entanto, a identificação e o tratamento destas condições podem ser mais desafiadores devido às dificuldades na comunicação dos sintomas e à tendência para a atribuição errada de certos comportamentos à deficiência intelectual, em vez de os considerar como sinais de perturbações psiquiátricas.

A nível nacional, verifica-se uma lacuna significativa no estudo aprofundado do duplo diagnóstico em PCDID, o que dificulta a obtenção de dados concretos sobre a prevalência real destas condições.

A ausência de investigações detalhadas compromete a criação de estratégias eficazes para a prevenção, diagnóstico e intervenção adequada. Por outro lado, estudos internacionais apontam para uma elevada incidência de perturbações psiquiátricas na população com deficiência intelectual e de desenvolvimento.

Segundo Deb et al. (2009), mais de 30% das pessoas com DI apresentam uma perturbação psíquica ou problemas de comportamento graves. Yu & Atkinson (1993, citados por NCDD, 2008) referem que cerca de 38% das pessoas com DI também apresentam demência, o que equivale a aproximadamente 380.000 indivíduos. Além disso, a investigação revela que, na maioria das perturbações, as taxas de incidência em PCDID são superiores às da população em geral, com especial destaque para os adultos com deficiência intelectual grave ou profunda, que demonstram uma maior vulnerabilidade ao desenvolvimento de perturbações psiquiátricas.



Diagnóstico

A avaliação da saúde mental nas PcdI continua a ser uma área negligenciada, uma vez que estas condições são frequentemente vistas como independentes e tratadas separadamente.

A interação entre deficiência intelectual (DI) e doença mental (DM) adiciona uma complexidade significativa aos processos clínicos, tornando o diagnóstico e a intervenção mais desafiantes. O duplo diagnóstico (DD) representa um grande obstáculo para os profissionais de saúde, pois exige uma abordagem especializada que considere tanto as limitações cognitivas como os sintomas psiquiátricos.

A separação histórica entre os serviços de saúde mental e os serviços dedicados às PCDID tem resultado numa subestimação grave da prevalência do DD. Esta divisão contribui para uma falta de articulação entre profissionais, dificultando um acompanhamento adequado e integrado. Além disso, a inexistência de um sistema de diagnóstico específico para identificar perturbações psiquiátricas em PCDID leva à elaboração de diagnósticos imprecisos e à administração de tratamentos inadequados, comprometendo a qualidade de vida destas pessoas.

Um dos principais fatores que contribuem para esta problemática é o fenómeno do “diagnostic overshadowing” – uma tendência da classe médica para negligenciar os sintomas de saúde mental em PCDID, atribuindo-os automaticamente à deficiência. Esta visão reducionista pode explicar a escassez de acompanhamento psiquiátrico e psicológico adequado para esta população, uma vez que muitos sintomas passam despercebidos ou são interpretados erradamente como manifestações da própria deficiência.

Além disso, as características comportamentais e emocionais das PCDID tornam ainda mais difícil a distinção entre uma perturbação mental e aspetos inerentes à própria deficiência intelectual. Nem sempre é claro se um comportamento disfuncional ou uma expressão emocional extrema representam uma doença mental, se fazem parte do quadro clínico da deficiência ou se resultam da interação entre ambas.

Esta incerteza reforça a necessidade de um acompanhamento clínico mais especializado, de equipas multidisciplinares preparadas para lidar com o duplo diagnóstico e da criação de diretrizes mais rigorosas para a avaliação da saúde mental em PCDID.

Para superar estes desafios, é essencial apostar na formação especializada de profissionais, na integração dos serviços de saúde mental e reabilitação e no desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico mais precisas.

Apenas assim será possível garantir que as PCDID recebem o apoio necessário para alcançar o seu bem-estar e qualidade de vida.



Obstáculos

As PCDID enfrentam desafios significativos na identificação e gestão da sua saúde mental, devido a fatores que dificultam a interpretação dos seus comportamentos e sintomas.

Um dos principais aspetos a considerar é o aumento da frequência e intensidade de comportamentos disruptivos, que podem ser erradamente associados exclusivamente à deficiência, sem uma análise aprofundada do seu possível enquadramento numa perturbação psiquiátrica.

A distorção intelectual surge como um dos maiores obstáculos, uma vez que as PCDID apresentam dificuldades na interpretação do discurso e nos processos cognitivos, o que pode levar a uma compreensão limitada das suas próprias emoções e sintomas. Estas limitações são agravadas pelas baixas competências de comunicação, tornando difícil para a pessoa expressar o que sente e para os profissionais de saúde compreenderem corretamente o seu estado psicológico.

Além disso, verifica-se frequentemente um disfarce psicossocial, resultante das baixas competências sociais e da reduzida experiência de vida das PCDID. Este fator cria barreiras na identificação de características associadas a doenças psiquiátricas, dificultando o diagnóstico e a intervenção. Muitas vezes, os sintomas não se manifestam da mesma forma que na população em geral, o que leva a uma subestimação da sua gravidade ou até mesmo à sua total desconsideração.

Outro fator relevante é a desintegração cognitiva, ou seja, a dificuldade na interpretação das reações extremas ao stress. As PCDID podem apresentar respostas emocionais intensas perante situações de pressão, mas devido às suas limitações cognitivas, nem sempre conseguem identificar ou explicar essas reações. Esta incapacidade de gerir o stress pode agravar ainda mais os sintomas psiquiátricos e resultar em crises comportamentais severas.

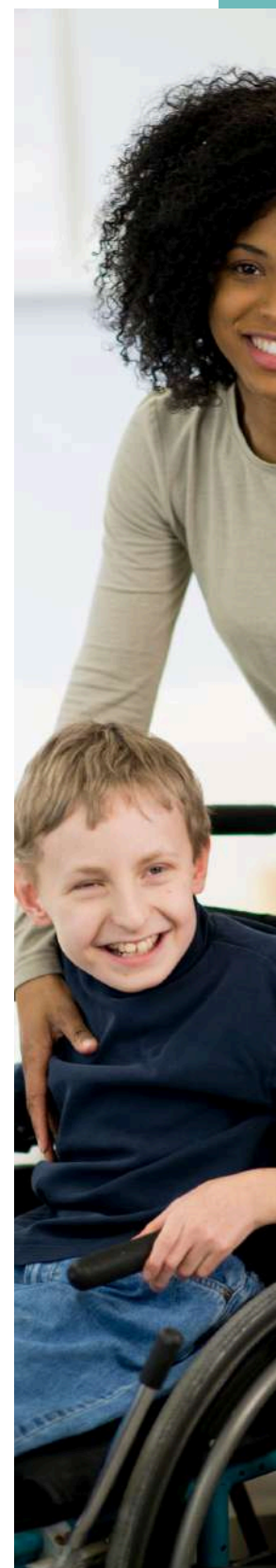
Diante destes desafios, é essencial que os profissionais de saúde adotem estratégias de avaliação adaptadas às PCDID, considerando não apenas os sintomas clínicos clássicos das perturbações psiquiátricas, mas também as particularidades da deficiência intelectual.

O desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico mais inclusivas e a aposta em equipas multidisciplinares especializadas podem contribuir para um acompanhamento mais eficaz, garantindo um melhor bem-estar e qualidade de vida para estas pessoas.

Estratégias de Intervenção

A intervenção junto de PDDID que apresentam DD exige uma abordagem estruturada e multidisciplinar, tendo em conta a complexidade das condições envolvidas.

Para garantir uma resposta eficaz, devem ser implementadas estratégias que promovam a sinalização atempada, uma definição clara de papéis e uma comunicação eficiente entre todos os intervenientes.



Sinalização e discussão

O primeiro passo na intervenção passa pela identificação de sinais de alerta e pela sua discussão numa equipa multidisciplinar. Esta equipa deve integrar profissionais com diferentes especializações, garantindo uma visão holística da situação.

A formação contínua, a experiência prática e o conhecimento especializado são fundamentais para um acompanhamento adequado.

Além disso, é essencial estabelecer canais de comunicação eficazes, tanto a nível intra como interinstitucional, envolvendo técnicos, famílias e a própria PcDI. Para isso, devem ser criados registos detalhados, reuniões periódicas de avaliação e momentos de retorno entre a equipa de intervenção direta e os restantes profissionais.

Definição de estratégias

A intervenção deve basear-se numa abordagem sistémica e situacional, garantindo um acompanhamento contínuo e adaptado às necessidades da pessoa.

As estratégias devem dividir-se em três níveis principais:

Estratégias Preventivas

- Promoção de ações preventivas a nível individual, familiar e comunitário.
- Sensibilização e capacitação das famílias e cuidadores.
- Desenvolvimento de redes de suporte que facilitem a inclusão e participação da PCIDID.

Estratégias Terapêuticas

- Alteração de fatores que possam estar a contribuir para o agravamento da situação.
- Apoio técnico especializado para os profissionais de intervenção direta.
- Acompanhamento contínuo da PCIDID e da sua família/ pessoas significativas através de visitas domiciliárias e sessões de apoio.
- Consultas médicas e psiquiátricas regulares para monitorização da saúde mental e bem-estar.

Intervenções em paralelo

- Coordenação entre diferentes serviços de saúde e apoio social.
- Supervisão e avaliação contínua dos resultados das intervenções.





Estratégias Proativas

As estratégias proativas têm como principal objetivo reduzir a frequência, intensidade e duração dos comportamentos disruptivos.

Para isso, é fundamental:

- Criar um ambiente estruturado e previsível que minimize fatores de stress.
- Tornar alguns aspetos do meio envolvente mais evidentes para a PCDID, facilitando a sua compreensão e reduzindo episódios de frustração.
- Identificar e potenciar as competências individuais da pessoa, promovendo a aprendizagem de novas habilidades adaptativas.
- Implementar intervenções médicas sempre que necessário, assegurando a gestão de problemas de saúde que possam contribuir para os comportamentos desajustados.

Estratégias Reativas

As estratégias reativas focam-se na gestão de incidentes específicos, intervindo o mais cedo possível para evitar a escalada do comportamento.

Para tal, é essencial:

- Identificar e minimizar fatores desencadeantes.
- Aplicar técnicas de relaxamento para evitar a intensificação do comportamento.
- Utilizar estratégias de contenção física apenas como último recurso, assegurando que os procedimentos são devidamente descritos e respeitam os direitos da PCDID.

SESSÃO 3 | 1 hora e 30 minutos

Autorrepresentação – Como surgiu

O movimento de autorrepresentação surge na Suécia, nos clubes de lazer e tempos livres, no início dos anos sessenta.

Nesta altura existiu um forte incentivo por parte das autoridades locais para que as PCDID criassem e gerissem os seus próprios clubes de lazer, de forma a assegurar que as atividades propostas e efetuadas eram realmente do agrado dessas pessoas.

Em 1968 e 1970 estes clubes organizaram Conferências Nacionais, das quais resultaram algumas ideias chave sobre a forma como as pessoas com deficiência intelectual queriam ser tratadas e que tipo de serviços e apoio desejavam.

Em 1972 a ideia espalhou-se para o Canadá e Reino Unido, coincidindo com o encerramento de grandes unidades hospitalares em que as pessoas com deficiência intelectual se encontravam internadas.

Isto constituiu na realidade o grande “empurrão”, uma vez que as pessoas se viram de repente sozinhas, a terem de tomar decisões para as quais não estavam preparadas e sobre as quais nem tinham sequer ideia! Como se costuma dizer “a necessidade faz o engenho” e em 1973 é criado o primeiro grupo organizado de autorrepresentantes, o People First, e assistimos a um crescimento rápido do movimento no Norte da Europa e na América do Norte. O nome surgiu porque estas pessoas queriam chamar a atenção para o facto de serem antes de tudo, pessoas.

Este movimento enquadra-se a na generalidade dos movimentos para os direitos civis, uma vez que a sua principal ambição é efetivamente capacitar as pessoas com deficiência para que exerçam a sua cidadania por inteiro.

As PCDID também têm sido (e continuam a ser) oprimidas, ignoradas, desvalorizadas e segregadas devido ao rótulo que lhes foi imposto – pessoas com deficiência.

Ideias-chave sobre Autorrepresentação

Conceito

É fundamental distinguir entre dois tipos de autorrepresentação: a individual e a de grupo. A autorrepresentação individual pode ser definida como a tentativa de controlar a própria vida, defendendo direitos, escolhas e a forma como se deseja viver e ser tratados, tanto no âmbito familiar como comunitário. Para a maioria das pessoas, a prática da autorrepresentação individual ocorre de forma quase automática, sendo uma parte intrínseca da sua vivência quotidiana. No entanto, para muitas PCDID, esse exercício é extremamente difícil e, muitas vezes, nem sequer se apercebem de que lhes estão a ser negados direitos fundamentais. A ausência de autorrepresentação é vivida de forma dolorosa, nas pequenas coisas do dia-a-dia, o que cria uma barreira significativa ao seu pleno exercício da cidadania.

Por outro lado, a autorrepresentação de grupo é considerada uma das formas mais difíceis, mas também a mais crítica, de exercício de autorrepresentação. Trata-se de um esforço coletivo para lutar pelos direitos e contra a discriminação vivida por este grupo. A união de pessoas com deficiência intelectual, organizadas em torno da defesa dos seus direitos, permite a criação de espaços de reflexão e debate, possibilitando o desenvolvimento de competências essenciais como a capacidade de tomar decisões e fazer escolhas. Em grupo, a confiança necessária para lutar pelos direitos é fortalecida pela sensação de solidariedade e pela certeza de que não se está só nesta jornada.



Estereótipos e as suas influências

Todos carregamos um conjunto de vivências e crenças que influenciam a perceção do mundo e das pessoas ao redor.

Esses estereótipos, ou ideias pré-concebidas, afetam diretamente a forma como se vê os outros e, especialmente, as pessoas com deficiência. A capacidade de promover a autonomia de alguém depende, em grande parte, da predisposição e da forma como se concebe o outro.

Quando se olha para uma PCDID, as crenças pessoais e o modo como se pensa no seu potencial podem ser determinantes para as oportunidades que se lhes oferecem.

As ideias pré-concebidas sobre a deficiência podem resultar em atitudes que restringem as opções de escolha e a capacidade de decisão das pessoas com deficiência, sem que estas tenham uma oportunidade real de demonstrar a sua autonomia.

A escolha e a decisão

Embora muitas vezes se considere que escolher e decidir são processos interligados, na realidade, tratam-se de processos distintos.

Para a maioria das pessoas, a capacidade de fazer escolhas é um processo familiar e integrado desde a infância. No entanto, para muitas PCDID, a autonomia na escolha e na decisão é extremamente limitada, chegando a ser inexistente em alguns contextos. Esse distanciamento das suas próprias escolhas e decisões é uma consequência da forma como a sociedade, os profissionais e as organizações têm abordado a deficiência intelectual.

O direito a escolher e a decidir deve ser garantido, de forma a permitir que as PCDID possam, efetivamente, participar de maneira ativa nos processos que afetam as suas vidas.

Mudança de Atitudes: O caminho para a Autorrepresentação

O sucesso do movimento de autorrepresentação depende da capacidade dos envolvidos em promoverem uma mudança de atitudes. Ser autorrepresentante não é algo que se possa fazer por decreto, nem pertence a um movimento meramente formal.

Trata-se de um processo gradual e interno, iniciado pela própria pessoa com deficiência e, posteriormente, expandido aos diversos contextos em que essa pessoa se insere.

Deve ser vivido de forma genuína e não imposto, pois, quando se tenta acelerar essa mudança, corre-se o risco de comprometer os avanços conseguidos.

Em situações em que a pessoa não tem a capacidade de tomar decisões, o papel do facilitador e defensor dos direitos da pessoa com deficiência deve ser assumido por alguém próximo, garantindo que os seus direitos sejam respeitados e que o seu processo de autonomia seja promovido.



O papel do profissionais como pessoa de apoio

A relação de apoio deve ser construída com base em um vínculo de confiança, que pressupõe, de forma ideal, a existência de uma escolha por parte da pessoa com deficiência.

No entanto, na realidade, em muitos contextos institucionais, a escolha do apoio prestado, seja por parte de profissionais ou organizações, é limitada. Essa falta de escolha é uma barreira significativa para o desenvolvimento da autonomia da pessoa com deficiência, já que esta não tem a oportunidade de decidir de forma livre sobre os serviços de apoio que recebe.

Portanto, o trabalho dos profissionais não se resume apenas à prestação de apoio prático, mas deve ser também orientado pela promoção da autodeterminação e da inclusão social, tendo sempre em mente que as PCDID são, acima de tudo, cidadãos com direitos e com o potencial para se autorrepresentarem.

Pressupostos

A autorrepresentação é um princípio fundamental que assenta na premissa de que todos os indivíduos, independentemente do seu credo, cor, ou estatuto social, são pessoas com o direito inalienável à dignidade e ao respeito.

Este princípio, amplamente aceite e reconhecido no contexto social e jurídico, nem sempre é adequadamente aplicado quando se trata das PCDID. Em muitas situações, é-lhes negado o direito a exercer a sua autonomia, o que se reflete na falta de oportunidades para aprenderem as competências necessárias para tomar decisões informadas e fazer as suas próprias escolhas.

A capacidade de tomar decisões é um processo de aprendizagem contínuo que começa na infância e se estende ao longo de toda a vida.

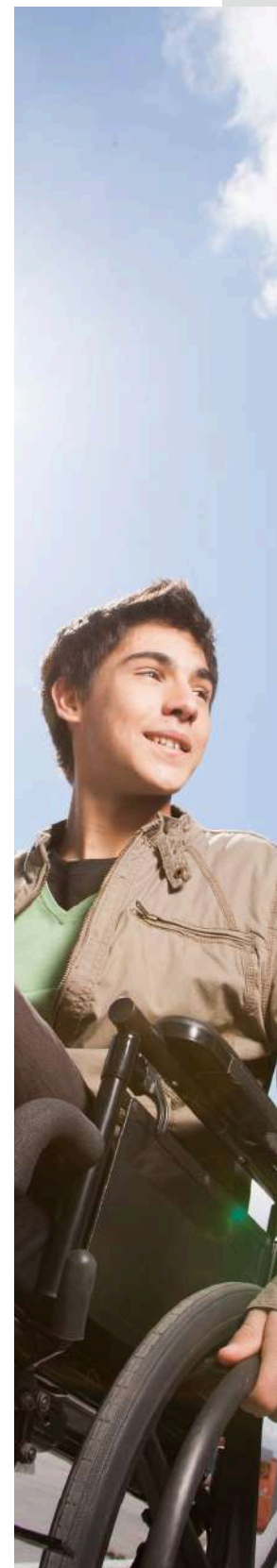
No entanto, o que se verifica na prática é que muitos adultos com deficiência intelectual não tiveram as mesmas oportunidades que os seus pares sem deficiência para desenvolver essas competências. Essa limitação de aprendizagem limita-lhes a capacidade de fazer escolhas pessoais, o que muitas vezes resulta numa subordinação às decisões de outras pessoas, como familiares ou profissionais.

Um exemplo claro desta negação do direito à autodeterminação é a gestão do próprio dinheiro e património, um direito fundamental para qualquer pessoa. Para a maioria das PCDID, no entanto, este direito é frequentemente retirado, como ocorre, por exemplo, com a gestão da pensão ou da remuneração, que raramente é feita pelas próprias.

Este tipo de práticas não só as impede de exercerem a sua autonomia, como também as marginaliza em processos fundamentais da sua vida.

É urgente que se reconheça e se valorize o direito das PCDID à autorrepresentação, promovendo-lhes as condições necessárias para que possam participar ativamente nas decisões que afetam as suas vidas.

Este é um passo essencial para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde todos os indivíduos, independentemente das suas capacidades, possam exercer a sua plena cidadania, com dignidade e respeito.



Desafios e reflexões

A autorrepresentação das PCDID constitui um dos pilares fundamentais para a sua inclusão e participação ativa na sociedade.

No entanto, este processo enfrenta desafios significativos, relacionados com preconceitos, estereótipos, poder de decisão e a liderança dos processos de capacitação.

A disponibilização de informação acessível é essencial para capacitar estas pessoas, permitindo-lhes compreender os seus direitos e tomar decisões informadas.

Contudo, a implementação desta prática implica a superação de resistências que podem surgir em diferentes níveis:

- Por parte dos técnicos, que muitas vezes sentem dificuldades em delegar poder de decisão às pessoas com deficiência intelectual. A tendência para liderar os processos, antecipar problemas e soluções ou tomar decisões por terceiros pode dificultar a promoção da autonomia.
- Por parte das organizações, cuja estrutura e funcionamento, frequentemente, não contemplam a participação ativa das PCDID nos processos de decisão.
- Por parte das famílias, que, por proteção ou desconhecimento, podem dificultar o desenvolvimento da autodeterminação dos seus familiares com deficiência.
- Por parte da própria PCDID, que pode não se reconhecer como um indivíduo com direitos iguais ou não compreender que está a ser tratada de forma desigual.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** sobre a promoção da Autonomia nas Atividades Diárias em Pessoas com Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento.

Deve apresentar dois casos práticos para serem analisados e trabalhados pelos/as formandos/as, com o objetivo de desenvolver estratégias que promovam a autonomia nas atividades diárias destas pessoas.

Caso 1 – Mariana e os desafios da mobilidade e alimentação

A Mariana tem 18 anos e apresenta necessidades de apoio generalizadas. A sua obesidade interfere significativamente com o seu dia a dia, dificultando a mobilidade e o acesso ao transporte público, bem como os cuidados de higiene pessoal. Apesar disso, a Mariana gosta de comer e sente-se frustrada quando não pode fazê-lo à sua maneira.

Caso 2 – António e a importância dos hábitos de higiene

O António tem 43 anos e deficiência intelectual ligeira. Apesar de trabalhar, não tem hábitos de higiene adequados. Aparece frequentemente no trabalho sujo e com um odor desagradável, o que gera desconforto entre colegas e superiores. No entanto, quando alguém lhe chama a atenção para a importância da higiene, António sente-se ofendido e reage de forma negativa.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

Apoio à autonomia e inclusão social

A autonomia e a inclusão social são fundamentais para garantir a qualidade de vida das PCDID.

Promover a independência significa não apenas ajudá-las a realizar tarefas diárias, mas também criar oportunidades para que participem ativamente na sociedade, seja na educação, no trabalho ou em atividades comunitárias.

Estratégias para promover a autonomia nas atividades diárias

A promoção da autonomia das PCDID é essencial para o seu desenvolvimento pessoal, autoestima e inclusão social.

Para isso, é necessário adotar estratégias adequadas que respeitem as suas capacidades individuais e incentivem a sua participação ativa nas atividades diárias. Entre as principais estratégias, destacam-se:

- **Rotinas estruturadas e previsíveis:** a criação de horários fixos e tarefas bem definidas ajuda a reduzir a ansiedade e a aumentar a confiança na execução de atividades diárias.
- **Tarefas adaptadas** ao nível de competência: dividir atividades complexas em pequenos passos, com instruções claras e apoio gradual, permite que a pessoa ganhe autonomia de forma progressiva.
- **Uso de apoio visual** e comunicação acessível: pictogramas, esquemas passo-a-passo e linguagem simples são ferramentas fundamentais para facilitar a compreensão das tarefas.
- **Reforço positivo** e valorização das conquistas: elogiar os esforços e progressos reforça a motivação e incentiva a repetição de comportamentos autónomos.
- **Promoção da tomada de decisão:** oferecer opções simples permite que a pessoa escolha e se sinta envolvida na sua própria rotina, aumentando a sua autodeterminação.
- **Formação** na área das competências funcionais: ensinar atividades como vestir-se, preparar refeições simples ou organizar o seu espaço pessoal melhora a independência no dia a dia.
- **Acompanhamento personalizado:** a presença de profissionais que orientem sem substituir a pessoa no desempenho das suas tarefas é essencial para o desenvolvimento da autonomia.

Inclusão Social

A verdadeira inclusão vai além da autonomia dentro de casa, envolvendo a participação ativa na sociedade.

Como promover a inclusão social:

- **Educação inclusiva:** garantir que as PCDID tenham acesso à educação em ambientes que respeitem as suas necessidades, com apoio adequado.
- **Integração no mercado de trabalho:** incentivar programas de formação profissional e adaptação de funções, garantindo oportunidades de emprego digno.
- **Participação em atividades comunitárias:** fomentar a presença em eventos culturais, desportivos ou recreativos, reforçando o sentimento de pertença e interação social.

Adaptação do ambiente

Um ambiente adequado pode fazer toda a diferença na promoção da autonomia.

Algumas adaptações importantes incluem:

- Eliminação de barreiras arquitetónicas, como escadas sem rampas ou portas estreitas.
- Iluminação e sinalização adequadas, facilitando a orientação e deslocação.
- Uso de tecnologias assistidas, como leitores de ecrã, dispositivos de comunicação aumentativa e alternativa e auxiliares de mobilidade.
- Criação de espaços seguros e organizados, para evitar acidentes e promover o conforto.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a elaboração de um plano de apoio individualizado para um caso específico, tendo em conta as necessidades da pessoa em diferentes áreas da vida (autonomia, acessibilidade), estratégias de apoio personalizadas e as adaptações no ambiente e recursos disponíveis que possam facilitar a inclusão.

O objetivo deste exercício é permitir que os/as formandos/as reflitam sobre como apoiar de forma eficaz uma PCDID, promovendo a sua autonomia e participação social, com respeito pela sua dignidade e individualidade.

Sugestão

Consultar link



[Dê uma ajudinha a si mesmo,
reveja seus conceitos - Deficiência
Intelectual LEG](#)



ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.



Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e/ou em grupo para consolidação de aprendizagens.



Recursos

- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.



Avaliação

- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 12

Apoio a pessoas idosas e em
processo de envelhecimento

6 horas

MÓDULO 12

Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico de dois perfis funcionais identificados – Assistente Pessoal e Cuidador/a (Pessoal de Apoio).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender o processo de envelhecimento e as necessidades específicas das pessoas idosas.
 - Desenvolver competências para prestar apoio personalizado e de qualidade a pessoas idosas.
 - Promover a autonomia, a qualidade de vida e a inclusão social das pessoas idosas.
 - Encorajar a adaptação de atividades físicas para as necessidades específicas da população idosa.
 - Sensibilizar para as dificuldades que as pessoas idosas enfrentam no dia a dia, especialmente em relação à mobilidade, equilíbrio, e destreza física.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar as necessidades físicas, emocionais e sociais das pessoas idosas.
 - Aplicar técnicas de apoio direto, como mobilização, higiene e alimentação.
 - Utilizar estratégias de comunicação e interação adaptadas às necessidades individuais.
 - Desenvolver atividades físicas e intelectuais adequadas à condição da pessoa idosa

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução ao envelhecimento e às necessidades das pessoas idosas.
 - Técnicas de apoio direto.
 - Comunicação e interação.
 - Atividades físicas e intelectuais.
 - Autocuidado do/a Cuidador/a.

MÓDULO 12

Apoio a pessoas idosas e em processo de envelhecimento

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução ao envelhecimento e às necessidades das pessoas idosas - O processo de envelhecimento: mudanças físicas, cognitivas e emocionais. - Necessidades específicas das pessoas idosas: saúde, mobilidade, nutrição e socialização. - Enquadramento legal e ético: direitos das pessoas idosas e papel do cuidador.	Expositivo Exercício prático
		S2	1 hora 30 minutos	Técnicas de apoio direto - Mobilização e posicionamento: técnicas seguras para evitar lesões no cuidador e na pessoa idosa. - Apoio à higiene e cuidados pessoais. - Adaptação do ambiente: acessibilidade, segurança e conforto.	Expositivo Exercício prático
		S3	1 hora 15 minutos	Comunicação e interação - Estratégias de comunicação adaptada: linguagem simples, comunicação não verbal e escuta ativa. - Promoção da autonomia e da participação nas atividades diárias. - Gestão de comportamentos disruptivos: prevenção e intervenção.	Expositivo Role-playing
		S4	1 hora 30 minutos	Gestão de desafios específicos - Demência e Alzheimer: estratégias de apoio e gestão de comportamentos. - Depressão e isolamento social: identificação de sinais e intervenção. - Como lidar com situações emocionalmente desafiadoras	Expositivo Exercício Prático
		S5	30 minutos	Promoção de atividades físicas e intelectuais para pessoas idosas.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	15 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução ao envelhecimento e às necessidades das pessoas idosas

O envelhecimento é um processo natural que envolve mudanças físicas, cognitivas e emocionais, afetando a forma como a pessoa idosa interage com o mundo e as suas necessidades diárias.

Para garantir qualidade de vida nesta fase, é fundamental compreender estas alterações e adaptar os cuidados prestados de forma adequada e respeitosa.

O processo de envelhecimento

À medida que se envelhece, ocorrem várias mudanças no corpo e na mente, sendo algumas das mais comuns:

- **Mudanças físicas:** redução da força muscular, diminuição da densidade óssea, menor elasticidade da pele e alterações na visão e audição.
- **Mudanças cognitivas:** dificuldades ligeiras na memória e na rapidez de processamento da informação, embora o envelhecimento saudável não deva ser confundido com doenças neurodegenerativas como a demência.
- **Mudanças emocionais:** adaptação a novas realidades, como a reforma, a perda de entes queridos ou a redução da autonomia, podendo levar a sentimentos de solidão ou ansiedade.

Compreender estas transformações permite ajustar os cuidados às necessidades individuais e promover um envelhecimento ativo e saudável.

Sugestão

Consultar links



[ENVELHECIMENTO ATIVO Guia prático para a consulta de Medicina Geral e Familiar](#)



[Novo Guia de Apoio ao Envelhecimento Ativo das Pessoas com Deficiência](#)



[PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024](#)



[\[des\] envelhecer com qualidade](#)



Necessidades específicas das pessoas idosas

Para garantir o bem-estar das pessoas idosas, é essencial responder a diferentes áreas de necessidade:

- **Saúde:** acesso a cuidados médicos, prevenção de doenças crónicas e adesão a tratamentos.
- **Mobilidade:** adaptações para prevenir quedas, uso de auxiliares de marcha e exercícios para manter a autonomia.
- **Nutrição:** alimentação equilibrada, ajustada às necessidades energéticas e possíveis restrições dietéticas.
- **Socialização:** combate ao isolamento através do incentivo à participação em atividades comunitárias e manutenção de laços familiares.

Cada pessoa idosa tem necessidades específicas, pelo que os cuidados devem ser personalizados e respeitar as suas preferências e autonomia.

Enquadramento legal e ético

As pessoas idosas têm direitos fundamentais que devem ser protegidos, incluindo:

- Direito à dignidade e respeito.
- Direito à autonomia e autodeterminação, na medida do possível.
- Direito ao acesso a cuidados de saúde adequados.
- Direito a viver sem discriminação ou maus-tratos.

O/a cuidador/a tem um papel crucial na garantia destes direitos, promovendo um ambiente seguro, respeitoso e estimulante.

Deve ainda agir de acordo com princípios éticos, como o respeito pela vontade da pessoa idosa, a confidencialidade e a empatia no cuidado prestado.

Sugestão
Consultar link

[Guia prático do
cuidador informal](#)



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a elaboração de Perfil de Necessidades analisando um caso real e identificar as necessidades específicas da pessoa idosa em questão, propondo estratégias para melhorar a sua qualidade de vida. Este exercício incentiva a reflexão prática sobre os desafios do envelhecimento e a importância de um apoio adequado, promovendo um envelhecimento digno e com qualidade.

SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Técnicas de apoio direto

O apoio a pessoas idosas, especialmente aquelas com necessidades específicas, requer a aplicação de técnicas adaptadas às suas condições de saúde e mobilidade.

As últimas tendências na área do apoio direto a pessoas idosas focam-se na promoção da segurança, conforto e dignidade do próprio, além de garantir a proteção do/a cuidador/a.

Mobilização e posicionamento

Uma das principais preocupações ao apoiar pessoas idosas é a segurança durante a mobilização e o posicionamento.

Com o envelhecimento, muitos idosos experienciam uma perda de força muscular, flexibilidade e equilíbrio, o que pode resultar em dificuldades de movimentação e em maior risco de lesões. Para prevenir lesões tanto no idoso como no cuidador, a utilização de técnicas de mobilização seguras é fundamental.

As mais recentes abordagens incluem o uso de equipamentos como cintos de transferência, almofadas de posicionamento e dispositivos de assistência para garantir que a pessoa idosa seja movida de forma segura e confortável.

Além disso, técnicas como o uso de posturas corretas e a aplicação de métodos de levantamento adequado (como a técnica de transferência de cadeira para cama, por exemplo) são cruciais para evitar sobrecarga física no/a cuidador/a e minimizar o risco de quedas ou desconforto na pessoa idosa.

Apoio à higiene e cuidados pessoais

O apoio à higiene e cuidados pessoais é uma área sensível e íntima para qualquer pessoa, especialmente para as pessoas idosas, que podem ter limitações físicas e cognitivas que dificultam a realização de tarefas diárias.

As últimas tendências, nesse domínio, focam-se em práticas que promovem a dignidade e o conforto do idoso, sem comprometer a sua autonomia.

Tecnologias assistidas, como chuveiros adaptados, cadeiras de banho e barras de apoio, são agora mais frequentemente utilizadas para facilitar a higiene pessoal. Estas ferramentas oferecem à pessoa idosa maior independência e segurança.

No entanto, quando o apoio manual é necessário, técnicas de apoio como a comunicação clara e a manutenção da privacidade do idoso são essenciais.

Os/as cuidadores/as devem ser capacitados para realizar os cuidados com respeito e discrição, incentivando a participação do idoso, sempre que possível, para manter a sua autoestima e a sensação de autonomia.

Adaptação do ambiente

A adaptação do ambiente é outro aspeto importante na prestação de cuidados a idosos, sendo que a criação de um ambiente seguro e acessível pode fazer toda a diferença na qualidade de vida.

As últimas tendências incluem a personalização do espaço para garantir que a pessoa idosa tenha facilidade de acesso a todas as áreas da sua casa, ao mesmo tempo que são minimizados os riscos de quedas e acidentes.

A instalação de barras de apoio, iluminação adequada, pisos antiderrapantes e a utilização de móveis que permitam uma movimentação fácil são apenas algumas das adaptações essenciais.

Além disso, dispositivos como alarmes de queda, sensores de movimento e sistemas de monitorização remota têm sido cada vez mais usados para aumentar a segurança, permitindo que o idoso permaneça em casa com mais tranquilidade e acompanhados de perto, sem a necessidade de supervisão constante.

Estas adaptações visam garantir o conforto e a segurança da pessoa idosa, criando um ambiente que favoreça a sua mobilidade e independência.

A acessibilidade ao espaço, a eliminação de obstáculos e a criação de um ambiente familiar e acolhedor são medidas que, além de aumentarem a qualidade de vida, também promovem a saúde física e mental da pessoa idosa.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo utilização por parte dos/as formando/as podem utilizar um fato simulador de envelhecimento – GERT*. Através destes fatos, de uma forma segura, controlada e sem haver Expositivo a situações de perigo, podem experimentar em primeira mão restrições nas funções físicas.

Por exemplo: limitação de passos, flexão de joelhos, tremores, diminuição de força muscular, alterações no reconhecimento dos sentidos, entre outros.

Torna-se numa forma prática, e acima de tudo empática, de sentir o que terceiros vivem e de poder compreender quais as melhores metodologias e estratégias a implementar.

SESSÃO 3 | 1 hora 15 minutos

Comunicação e interação com pessoas idosas

A comunicação eficaz é um dos pilares fundamentais para garantir o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas idosas, especialmente aquelas que possam ter limitações físicas ou cognitivas.

O ambiente de apoio e as práticas de comunicação devem ser adaptadas para responder às necessidades específicas desta faixa etária, com particular atenção à promoção da autonomia e participação ativa nas atividades diárias.

Estratégias de comunicação adaptada

A comunicação com pessoas idosas deve ser ajustada de modo a respeitar e facilitar a compreensão, especialmente no caso de pessoas com limitações auditivas, cognitivas ou de memória.

O uso de uma linguagem simples e clara é essencial para garantir que a mensagem seja bem recebida e entendida. As frases curtas e objetivas, acompanhadas de pausas adequadas, ajudam a evitar confusão e a melhorar a interiorização das informações.

*Os fatos de teste GERontológico (GERT) recriam a experiência da velhice para outras pessoas. O GERT é constituído por um conjunto de componentes independentes e, através da sua interação, é possível obter um efeito muito semelhante às limitações características da velhice. O fato simula: a experiência de andar e a perda de força muscular, a alteração da capacidade de agarrar, o aumento da carga de trabalho mental e os níveis de incerteza.



Além disso, a comunicação não verbal desempenha um papel crucial na interação com os idosos. A linguagem corporal, como gestos, expressões faciais e contato visual, pode complementar a comunicação verbal e ajudar a transmitir emoções e intenções de forma mais clara. Muitas vezes, a comunicação não verbal é a única forma de interação eficaz, especialmente para pessoas idosas com dificuldades de expressão ou compreensão verbal.

A escuta ativa é outra técnica essencial. Implica estar totalmente presente durante a conversa, demonstrando interesse e compreensão, e respondendo de forma empática às necessidades da pessoa idosa. Isso envolve ouvir não apenas o que é dito, mas também o que não é dito, ou seja, observar as pistas não verbais, como o comportamento e as emoções da pessoa, para ajustar a comunicação e garantir que se sinta compreendida e valorizada.

Promoção da autonomia e da participação nas atividades diárias

Promover a autonomia e participação das pessoas idosas nas atividades do dia a dia é uma das estratégias mais eficazes para melhorar a sua qualidade de vida e dignidade. A tendência atual é apoiar as pessoas idosas a manterem o máximo de independência possível, respeitando suas preferências e ritmos. Isto pode envolver desde tarefas simples, como permitir que o idoso escolha as suas roupas ou o que comer, até atividades mais complexas, como envolver a pessoa na tomada de decisões relativas ao seu cuidado diário ou ao ambiente em que vive.

A utilização de tecnologias assistidas tem um papel importante nesta área, oferecendo soluções que permitem que os idosos se mantenham ativos, desde dispositivos de comunicação até equipamentos de apoio à mobilidade.

Além disso, a adaptação do ambiente para que seja mais acessível e seguro é essencial para que a pessoa idosa possa continuar a realizar atividades de forma autónoma, dentro dos seus limites físicos e cognitivos.

O apoio à participação nas atividades sociais e culturais também deve ser incentivado, para garantir que a pessoa idosa se sinta parte da comunidade e mantenha o seu bem-estar emocional.

Gestão de comportamentos disruptivos

Com o envelhecimento, alguns idosos podem desenvolver comportamentos disruptivos, como agitação, agressividade, confusão ou resistência aos cuidados.

A gestão desses comportamentos requer uma abordagem delicada, com estratégias que priorizem a prevenção e a intervenção precoce.

A prevenção começa com uma abordagem empática e uma compreensão profunda das necessidades do idoso.

Pode ser essencial identificar e minimizar os fatores que possam estar a causar desconforto, como dor, medo, frustração ou mudanças no ambiente (mudanças na rotina ou na equipa de apoio).

A criação de um ambiente estruturado e previsível pode ajudar a reduzir a ansiedade e a confusão, minimizando a probabilidade de comportamentos disruptivos.

Quando os comportamentos disruptivos ocorrem, a intervenção deve ser realizada com calma e respeito. O uso de estratégias como desvio de atenção, distrair o idoso para atividades agradáveis ou tranquilizá-lo com uma comunicação clara e reconfortante pode ajudar a reduzir o impacto desses comportamentos.

Quando a situação requer uma abordagem mais intensiva, a utilização de estratégias não farmacológicas como terapias ocupacionais ou apoio psicológico pode ser eficaz para tratar as causas subjacentes dos comportamentos.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** consiste na simulação de diferentes situações.

Os/as formandos/as assumem papéis em cenários de comunicação desafiadora ou comportamentos disruptivos (uma pessoa idosa que se recusa a tomar banho, uma pessoa com demência que se sente confusa).

Deverão aplicar estratégias de comunicação adaptada, promoção da autonomia e gestão de comportamentos durante a simulação.

No final deverá ser realizada uma discussão em grupo sobre o que funcionou, o que pode ser melhorado e como as técnicas aplicadas podem ser úteis no dia-a-dia.

Este exercício permite vivenciar situações reais, praticar técnicas de comunicação e desenvolver estratégias para interagir de forma mais eficaz e empática.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

Gestão de desafios específicos

O apoio a pessoas que apresentam condições específicas, como demência, Alzheimer, depressão e isolamento social, exige uma abordagem cuidadosa e personalizada. Estes desafios podem impactar significativamente a qualidade de vida da pessoa, sendo fundamental que os/as cuidadores/as adquiram estratégias adequadas para lidar com cada situação.

Demência e Alzheimer

A demência e o Alzheimer são doenças neurodegenerativas que afetam a memória, a capacidade de raciocínio e as funções cognitivas.

As pessoas com estas condições podem apresentar comportamentos desafiadores, como agitação, confusão e agressividade.



Algumas estratégias de apoio incluem:

- Criação de rotinas estruturadas: manter horários consistentes para as atividades diárias ajuda a reduzir a confusão.
- Ambiente familiar e seguro: minimizar estímulos confusos e garantir que o espaço seja seguro, prevenindo quedas e acidentes.
- Comunicação clara e simples: utilizar frases curtas, vocabulário simples e uma comunicação não verbal eficaz para facilitar a interação.
- Gestão de comportamentos desafiantes: em situações de agitação, utilizar técnicas de acalmia, como falar em voz baixa, proporcionar conforto emocional e redirecionar a atenção da pessoa.

Depressão e isolamento social

A depressão é uma condição comum em pessoas idosas, frequentemente exacerbada pelo isolamento social. Os sinais de depressão incluem:

- Mudanças no humor, como tristeza persistente, irritabilidade ou apatia.
- Perda de interesse por atividades que antes eram prazerosas.
- Alterações no apetite e no sono.

A intervenção envolve:

- Fomentar a socialização, incentivando a participação em atividades comunitárias ou familiares.
- Oferecer apoio emocional, ouvindo e mostrando compreensão, sem julgamentos.
- Envolver profissionais de saúde, como médicos ou psicólogos, quando necessário, para avaliação e tratamento.

O isolamento social pode ser prevenido ao envolver a pessoa em atividades que promovam a interação social e manter uma rede de apoio.

Como lidar com situações emocionalmente desafiadoras

Lidar com situações emocionalmente desafiadoras requer paciência, empatia e controle emocional. Algumas técnicas incluem:

- Manter a calma e o autocontrole em momentos de crise, o que ajuda a transmitir segurança à pessoa.
- Escuta ativa, no sentido de mostrar que a pessoa está a ser ouvida, validando os seus sentimentos e necessidades.
- Prática de empatia, tentando compreender a perspetiva da pessoa e responder de maneira respeitosa e cuidadosa.
- Estabelecimento de limites claros, para garantir que o/a cuidador/a possa manter a sua saúde emocional enquanto presta apoio.





O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a realização um Plano de Apoio Individualizado para um caso específico de desafio, como uma pessoa com demência, Alzheimer, depressão ou isolamento social. O plano deverá incluir:

- Análise das necessidades específicas da pessoa em questão.
- Estratégias de intervenção a serem adotadas para apoiar as necessidades identificadas.
- Plano de acompanhamento e revisão das estratégias para garantir que o apoio continua a ser eficaz.

Este exercício permitirá desenvolver competências para lidar com desafios emocionais e comportamentais, promovendo um cuidado mais adaptado às necessidades individuais.

SESSÃO 5 | 30 minutos

Promoção de atividades físicas e intelectuais

A promoção de atividades físicas e intelectuais é um dos pilares fundamentais para garantir a qualidade de vida das pessoas idosas.

À medida que envelhecemos, o corpo e a mente sofrem mudanças que podem levar à diminuição das capacidades físicas e cognitivas.

No entanto, a prática regular de atividades adequadas a esta faixa etária pode ter um impacto significativo na saúde física, mental e emocional da pessoas idosas, melhorando a sua autonomia e bem-estar.

Atividades Físicas

A atividade física regular desempenha um papel essencial na manutenção da mobilidade, força muscular, flexibilidade e equilíbrio, prevenindo a ocorrência de quedas, que são uma das principais causas de lesões e hospitalizações em pessoas idosas.

Além disso, a prática de exercício físico tem benefícios significativos para a saúde cardiovascular, controla o peso, melhora a função respiratória e ajuda a regular a pressão arterial.

As atividades físicas devem ser adaptadas às necessidades e capacidades de cada idoso, respeitando os seus limites individuais. Exercícios como caminhadas, natação, yoga e Pilates, por exemplo, são altamente recomendados para pessoas idosas, pois promovem o fortalecimento muscular, a flexibilidade e o equilíbrio de forma suave e eficaz.



Programas de exercício supervisionado em grupo, como as aulas de ginástica para pessoas idosas, também têm vantagens, pois incentivam a socialização e a motivação mútua, ao mesmo tempo que proporcionam benefícios físicos.

É importante destacar que, antes de iniciar qualquer atividade física, a pessoa idosa deve ser avaliado por um profissional de saúde para garantir que está apto a realizar exercícios sem riscos. A monitorização contínua durante a prática também é fundamental para evitar lesões.

Atividades Intelectuais

As atividades intelectuais são igualmente cruciais para o bem-estar mental das pessoas idosas. Com o envelhecimento, o cérebro também passa por mudanças, e o envelhecimento cognitivo pode levar a uma diminuição das capacidades de memória, raciocínio e concentração.

No entanto, ao manter o cérebro ativo, é possível retardar ou até prevenir a progressão de doenças neurodegenerativas, como o Alzheimer e outras demências.

Existem diversas atividades que podem estimular a mente dos idosos, como a leitura, jogos de tabuleiro, quebra-cabeças, palavras cruzadas, sudoku, atividades de memorização e até a aprendizagem de novas línguas ou instrumentos musicais. Estas atividades ajudam a melhorar a memória, a capacidade de resolução de problemas e a concentração, promovendo também o sentimento de realização pessoal e a autoestima.

Além disso, a interação social, como a participação em grupos de discussão, clubes de leitura ou encontros culturais, tem um impacto positivo na saúde mental.

A partilha de experiências e conhecimentos promove a sensação de pertença e combate a solidão, que é um fator de risco significativo para a saúde mental da pessoas idosas.



Importância da combinação entre atividades físicas e intelectuais

Estudos demonstram que a combinação de atividades físicas e intelectuais é particularmente benéfica para os idosos.

A prática regular de exercício físico melhora a circulação sanguínea e a oxigenação cerebral, o que favorece o desempenho cognitivo. Da mesma forma, a estimulação mental constante pode tornar os idosos mais aptos a enfrentar desafios físicos com maior confiança e independência.

Programas que integrem tanto atividades físicas quanto intelectuais são altamente recomendadas para idosos, proporcionando uma abordagem holística ao seu cuidado. Por exemplo, uma caminhada ao ar livre pode ser combinada com a resolução de problemas simples ou uma conversa estimulante sobre temas de interesse, estimulando o corpo e a mente simultaneamente.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a realização de uma caminhada com Barreiras e Movimentos de Flexibilidade. A atividade tem como objetivos proporcionar uma experiência prática que simula as dificuldades físicas comuns no envelhecimento, como diminuição da mobilidade, da força e da capacidade de equilíbrio, e, ao mesmo tempo, desenvolver estratégias para adaptar as atividades físicas para as pessoas idosas.

Preparação

Distribua os fatos GERT entre os/as formandos/as e explicar que a utilização dos fatos tem como objetivo simular as dificuldades que as pessoas idosas podem enfrentar ao realizar atividades diárias.



Fases do Exercício

1ª Fase: Caminhada simulada (5-7 minutos)

- Realizar uma caminhada no espaço disponível, com o objetivo de simular a dificuldade de locomoção que uma pessoa idosa pode experienciar.

2ª Fase: Exercícios de flexibilidade e mobilidade (5-7 minutos)

- Após a caminhada, realizar exercícios de alongamento e mobilidade adaptados:
 - a. Alongamento de ombros e pescoço: de pé, com os pés afastados à largura dos ombros, realizar movimentos de rotação do pescoço para ambos os lados e levantar os braços até a altura dos ombros, tentando alcançar os ombros com as mãos.
 - b. Alongamento de pernas e quadris: sentado numa cadeira, esticar uma perna à frente e alcançar o pé com as mãos, mantendo por 10-15 segundos. Alternar com a outra perna.
 - c. Exercício de equilíbrio: de pé, tentar manter-se em um pé só por 15 segundos e depois alternar para o outro pé. Este exercício ajuda a perceber as dificuldades que uma pessoa idosa pode enfrentar devido à perda de equilíbrio.

3ª Fase: Obstáculos e coordenação (5 minutos)

- Colocar obstáculos simples no percurso, como cones ou cadeiras, para simular um ambiente onde a pessoa idosa tenha que se desviar de obstáculos ao caminhar.

Após a realização do exercício, efetuar uma reflexão auscultando as suas percepções sobre:

- Como se sentiram ao utilizar os fatos simuladores de envelhecimento?
- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentaram na caminhada e nos exercícios de alongamento?
- Como é que as limitações físicas influenciaram a sua capacidade de realizar as atividades propostas?
- Como se pode adaptar essas atividades físicas para garantir a segurança e o bem-estar das pessoas idosas?

ENCERRAMENTO | 15 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

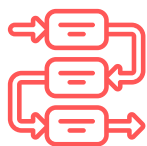
O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão: Com o término do presente plano formativo é momento de completar o exercício inicial Mural dos Pensamentos. Os/as formandos/as são convidados a preencher a última coluna do Mapa que versa sobre “O que aprendi?”. Com a visualização gráfica da evolução da aprendizagem e confrontando o conteúdo das diferentes colunas é possível identificar claramente o progresso alcançado por cada um dos/as formandos e o obtido de forma coletiva.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas, partilha de experiências e demonstração de técnicas ao vivo;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Manequins ou equipamentos para simulação de técnicas de mobilização;
- Espaço adequado para dinâmicas de grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 13

Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal

7 horas

MÓDULO 13

Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico para o perfil funcional de Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender os princípios e a importância de um plano individualizado de assistência pessoal.
- Conhecer metodologias e ferramentas para a construção de planos personalizados.
- Desenvolver competências para avaliar necessidades, definir objetivos e implementar planos de assistência.
- Capacitar os/as formandos/as para monitorizar e ajustar planos de assistência de acordo com a evolução das necessidades da pessoa apoiada.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Identificar as necessidades individuais de assistência pessoal.
- Aplicar metodologias e ferramentas para a construção de planos individualizados.
- Definir objetivos SMART (Específicos, Mensuráveis, Atingíveis, Relevantes e Temporizáveis) para a assistência pessoal.
- Monitorizar e avaliar a eficácia do plano de assistência.



Conteúdos Programáticos

- Introdução aos Planos Individualizados de Assistência Pessoal.
- Metodologias de avaliação de necessidades.
- Ferramentas para a construção do plano.
- Implementação e monitorização do plano.



MÓDULO 13

Metodologias e ferramentas de apoio à construção de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução aos Planos Individualizados de Assistência Pessoal - Definição e importância de um plano individualizado de assistência pessoal. - Princípios básicos: personalização, autonomia, inclusão e qualidade de vida.	Análise de Caso
		S2	1 hora 30 minutos	Metodologias de avaliação de necessidades - Técnicas de avaliação: entrevistas, observação, questionários e instrumentos padronizados. - Identificação de necessidades físicas, emocionais, sociais e ambientais. - Priorização de necessidades e definição de objetivos.	Exercício prático
		S3	1 hora	Ferramentas para a construção do plano - Ferramentas de planeamento: matriz de necessidades, cronogramas e checklists. - Definição de objetivos SMART. - Elaboração de estratégias e ações para atingir os objetivos.	Exercício prático
		S4	1 hora 30 minutos	Implementação e monitorização do plano - Estratégias para a implementação do plano: envolvimento da pessoa, família e equipa multidisciplinar. - Monitorização e avaliação contínua: indicadores de sucesso e ajustes necessários. - Ferramentas de registo e documentação.	Simulação
		Encerramento	15 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final
2	Sessão Assíncrona	S5	45 minutos	Trabalho reflexivo individual sobre a temática apresentada	



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução

Um Plano Individualizado de Assistência Pessoal (PIAP) é uma ferramenta essencial para garantir que as pessoas com necessidades específicas recebam o apoio adequado às suas circunstâncias únicas.

Este plano é desenhado para promover a autonomia, a dignidade e a qualidade de vida da pessoa, assegurando que os cuidados prestados sejam personalizados e centrados nas suas necessidades, preferências e objetivos.

Este módulo explora a definição, os princípios e a importância dos PIAP, bem como o seu enquadramento legal e ético.

Sugestão

Consultar links

[MAVI – Artigo 6.º da Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro – Plano Individualizado de Assistência Pessoal – PIAP – Alteração](#)

[Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro](#)



Definição e importância do PIAP

Um PIAP é um documento dinâmico que descreve as necessidades, os objetivos e as estratégias de apoio para uma pessoa que requer assistência pessoal.

A sua importância reside em:

- **Personalização:** adaptar o apoio às características e circunstâncias únicas da pessoa.
- **Empoderamento:** envolver a pessoa no processo de decisão, promovendo a sua autonomia e autodeterminação.
- **Eficácia:** garantir que os recursos e esforços sejam direcionados para as áreas que mais beneficiam a pessoa.
- **Monitorização:** permitir a avaliação contínua e o ajuste do plano conforme a evolução das necessidades.

Princípios básicos

Os PIAP baseiam-se em quatro princípios fundamentais:

- **Personalização:** o plano deve refletir as necessidades, preferências e objetivos específicos da pessoa, evitando abordagens genéricas.
- **Autonomia:** a pessoa deve ser envolvida ativamente na definição do plano, garantindo que as suas escolhas e vontades sejam respeitadas.
- **Inclusão:** o plano deve promover a participação da pessoa na comunidade, evitando o isolamento social e fomentando a integração.
- **Qualidade de Vida:** o objetivo final é melhorar o bem-estar global da pessoa, considerando aspetos físicos, emocionais, sociais e espirituais.

Estes princípios garantem que o PIAP seja centrado na pessoa e não nas limitações ou deficiência e/ou incapacidades.



SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Metodologias de avaliação de necessidades

A avaliação de necessidades é uma parte crucial no apoio a indivíduos com diversas condições de saúde ou situações de vulnerabilidade.

Permite identificar as áreas em que a pessoa necessita de apoio, permitindo a criação de planos personalizados que atendem às suas necessidades específicas.

Existem diversas metodologias de avaliação que podem ser utilizadas, dependendo do contexto e das necessidades da pessoa em questão.

Técnicas de avaliação

Existem várias técnicas e ferramentas para realizar uma avaliação de necessidades eficaz. Cada uma tem as suas vantagens e é importante escolher a mais adequada para cada caso específico:

- **Entrevistas:** uma das formas mais comuns e eficazes de avaliação. Por meio de uma conversa direta com a pessoa ou com os seus familiares/ pessoas significativas, é possível obter informações detalhadas sobre as suas necessidades, preferências e preocupações.
- **Observação:** a observação direta do comportamento da pessoa pode fornecer informações valiosas, especialmente quando se trata de necessidades não verbalizadas, como dificuldades na mobilidade, nas atividades diárias ou em situações sociais.
- **Questionários:** são uma ferramenta útil para obter informações mais sistemáticas sobre a pessoa. Podem ser aplicados diretamente à pessoa ou aos seus familiares/ pessoas significativas e abordam aspetos como saúde, bem-estar, necessidades sociais, entre outros.
- **Instrumentos padronizados:** existem diversas ferramentas padronizadas e validadas para avaliação das necessidades de PCDI, pessoas idosas ou problemas de saúde mental. Estas ferramentas são desenvolvidas com rigor científico e permitem uma avaliação mais objetiva e comparativa.

Identificação de necessidades

A avaliação das necessidades deve abranger várias áreas da vida da pessoa, como:

- **Necessidades físicas:** condições de saúde e capacidade funcional da pessoa, que inclui a mobilidade, a alimentação, a higiene e outros cuidados relacionados com a saúde física.
- **Necessidades emocionais:** saúde mental da pessoa, incluindo o apoio psicológico necessário, como estratégias para lidar com a ansiedade, depressão ou outras questões emocionais.

- **Necessidades sociais:** apoio social que a pessoa tem ou necessita, a interação com familiares/ pessoas significativas, amigos e a comunidade em geral.
- **Necessidades ambientais:** condições do ambiente em que a pessoa vive, como seja a acessibilidade da casa, a segurança, a adequação do mobiliário, a iluminação, entre outros aspetos que impactam a qualidade de vida.

Priorização de necessidades e definição de objetivos

Após a identificação das necessidades, o próximo passo é priorizá-las.

Nem todas as necessidades podem ser tratadas de imediato, pelo que é essencial avaliar quais são as mais urgentes ou as que mais afetam a qualidade de vida da pessoa.

A priorização deve ser feita de forma colaborativa, envolvendo a pessoa e os seus familiares/ pessoas significativas, sempre respeitando a sua autonomia e os seus desejos.

Uma vez estabelecidas as prioridades, é fundamental definir objetivos claros e alcançáveis. Estes objetivos devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazos definidos (metodologia SMART), garantindo que as necessidades da pessoa sejam tratadas de forma eficaz.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** de avaliação de necessidades.

Neste exercício, será apresentado o perfil de uma pessoa com necessidades específicas (uma pessoa idosa com mobilidade reduzida ou uma pessoa com deficiência intelectual).

Os/as formandos/as deverão aplicar uma ferramenta de avaliação (entrevista, questionário ou observação) para identificar as necessidades da pessoa, abrangendo as áreas físicas, emocionais, sociais e ambientais.

Posteriormente, deverão priorizar as necessidades identificadas e definir objetivos para o plano de apoio.

Este exercício permitirá aos/às formandos/as aplicar as metodologias de avaliação num cenário prático, promovendo a aprendizagem ativa e a compreensão da importância de uma avaliação detalhada e personalizada das necessidades dos indivíduos.



SESSÃO 3 | 1 hora

Ferramentas de Implementação de um PIAP

A implementação de um PIAP segue a legislação nacional no âmbito do MAVI, garantindo que as pessoas com deficiência/ incapacidade tenham apoio personalizado para promover a sua autonomia e inclusão social.

As principais ferramentas para a implementação do PIAP incluem:

- **Avaliação de necessidades:** identificação das áreas em que a pessoa necessita de apoio, como mobilidade, higiene, alimentação, participação social ou atividades educativas e laborais. Para esta fase, são utilizadas diversas ferramentas, tais como:
 - Entrevistas estruturadas e semiestruturadas com a pessoa apoiada e, se necessário, com familiares/ pessoas significativas ou cuidadores/as.
 - Questionários padronizados para avaliar as necessidades nas áreas de mobilidade, alimentação, higiene, comunicação, participação social e profissional, entre outras.
 - Relatórios médicos e sociais que ajudem a compreender a situação global da pessoa e identificar os apoios mais adequados.
 - Escalas de funcionalidade e autonomia, como a Escala de Barthel ou a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida, que permitem medir a capacidade de realização das atividades diárias.

O resultado desta fase deve ser um perfil detalhado da pessoa apoiada, que servirá de base para a definição do plano.

- **Definição dos objetivos e serviços:** estabelecimento de metas e das tarefas que serão desempenhadas pelo/a assistente pessoal, sempre respeitando as preferências da pessoa apoiada. Os objetivos incluem:
 - Aumentar a participação em atividades culturais e sociais.
 - Melhorar a autonomia na gestão da rotina diária.
 - Facilitar a deslocação para o local de trabalho ou estudo.
 - Garantir assistência em atividades de vida diária, como alimentação e higiene.Para assegurar uma abordagem estruturada, podem ser utilizadas ferramentas como:
 - Modelos de plano individualizado, que organizam os objetivos, serviços e responsáveis por cada tarefa.
 - Tabelas de horários e escalas de assistência pessoal, detalhando o número de horas de apoio por dia e as tarefas a realizar.
 - Checklist de serviços a prestar, garantindo que todas as áreas identificadas na avaliação inicial são abordadas no plano.
- **Contrato de Assistência Pessoal:** documento formal que define os direitos e deveres da pessoa apoiada e do/a assistente pessoal, assegurando transparência e compromisso. Os elementos essenciais do contrato incluem:
 - Definição clara das funções do/a assistente pessoal.
 - Direitos e deveres da pessoa apoiada e do/a assistente pessoal.
 - Duração e horários do serviço.
 - Regras sobre substituição do/a assistente pessoal em caso de ausência.
 - Procedimentos para revisão e atualização do PIAP.Este documento tem um papel crucial na transparência e regulação do serviço, garantindo que todas as partes envolvidas têm conhecimento das suas responsabilidades.

- **Supervisão e acompanhamento:** monitorização contínua do serviço prestado, garantindo que o apoio responde às necessidades e promovendo ajustes sempre que necessário. Para esta fase, são utilizadas diversas ferramentas, tais como:
 - Entrevistas estruturadas e semiestruturadas com a pessoa apoiada e, se necessário, com familiares ou cuidadores.
 - Questionários padronizados para avaliar as necessidades nas áreas de mobilidade, alimentação, higiene, comunicação, participação social e profissional, entre outras.
 - Relatórios médicos e sociais que ajudem a compreender a situação global da pessoa e identificar os apoios mais adequados.
 - Escalas de funcionalidade e autonomia que permitem medir a capacidade de realização das atividades diárias.

O resultado desta fase deve ser um perfil detalhado da pessoa apoiada, que servirá de base para a definição do plano.

- **Instrumentos de avaliação e feedback:** questionários e relatórios periódicos para medir a satisfação da pessoa apoiada e a qualidade do serviço prestado.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a análise de caso, que consiste em:

- Apresentação de um caso real: os/as formandos/as recebem um caso de uma pessoa com necessidades de assistência (pessoa idosa com mobilidade reduzida, uma PCDID).
- Identificação de necessidades: em grupo, identificam-se as necessidades físicas, emocionais, sociais e ambientais da pessoa.
- Definição de objetivos: estabelecem-se objetivos realistas e mensuráveis para o apoio (ex.: melhorar a mobilidade, promover a socialização).
- Proposta de estratégias: discutem-se ações concretas para alcançar os objetivos, como terapia, adaptação do ambiente ou apoio familiar.
- Reflexão e partilha: os grupos partilham as suas propostas, recebendo feedback do formador e dos colegas.

Este exercício permite aos formandos/as aplicar os conceitos aprendidos e desenvolver competências práticas para a criação de PIAP.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

Implementação e monitorização do Plano

A implementação e monitorização do PIAP é um processo dinâmico que visa garantir que as intervenções e estratégias definidas realmente refletem as necessidades da pessoa. Para ser eficaz, deve envolver todos os atores importantes, como a pessoa em questão, a sua família/ pessoas significativas e a equipa multidisciplinar, com a constante avaliação e ajustes conforme necessário.

Estratégias de implementação

A implementação do Plano deve ser cuidadosamente planeada e executada, garantindo que todos os envolvidos compreendam os seus papéis e responsabilidades.

As principais estratégias incluem:

- **Envolvimento da pessoa:** a pessoa é a peça central de qualquer plano. A sua participação ativa no processo de implementação é essencial, na medida em que assegura que as suas preferências, necessidades e vontades sejam consideradas. É fundamental que o plano seja construído de forma colaborativa, respeitando a autonomia da pessoa e promovendo a sua autoeficácia.
- **Envolvimento da família/ pessoas significativas:** a família/ pessoas significativas desempenham um papel fundamental na implementação do plano, especialmente quando se trata de cuidados a longo prazo. Esta participação proporciona apoio emocional e prático e garante que os familiares/ pessoas significativas possam seguir as orientações do plano, contribuindo para o sucesso da intervenção.
- **Equipa multidisciplinar:** a equipa deve ser composta por profissionais de diferentes áreas (médicos, psicólogos, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais) que trabalham em conjunto para garantir uma abordagem biopsicossocial.

Monitorização e avaliação contínua

A monitorização do plano é essencial para garantir que as metas estabelecidas sejam alcançadas e que os ajustes necessários sejam feitos ao longo do processo e em tempo útil. Passos importantes para a monitorização:

- **Indicadores de sucesso:** parâmetros específicos usados para medir o progresso do plano. Podem incluir a melhoria na autonomia da pessoa, o cumprimento das atividades diárias, a redução de sintomas de depressão ou ansiedade ou melhorias na mobilidade.
- **Ajustes necessários:** durante a implementação, podem surgir imprevistos ou necessidades adicionais que não foram inicialmente identificadas. A monitorização regular permite detetar problemas e realizar ajustes ao plano de forma a otimizar os resultados. Pode implicar a modificação de estratégias ou a introdução de novos recursos ou serviços.
- **Feedback contínuo:** todos os envolvidos no processo de implementação, incluindo a pessoa e a sua família/ pessoas significativas, devem fornecer feedback contínuo. É este feedback que ajuda a identificar áreas de melhoria e garante que o plano se mantém alinhado com as necessidades e preferências da pessoa.

Ferramentas de registo e documentação

A documentação e o registo são essenciais para garantir que o plano seja acompanhado de forma adequada e que todas as mudanças sejam registadas de forma precisa.

As ferramentas utilizadas podem incluir:

- **Registos escritos:** registos detalhados de todas as ações, intervenções e resultados obtidos ao longo do processo. Podem ser feitos em formato digital ou físico, mas devem ser acessíveis e claros para todos os envolvidos.
- **Ferramentas de monitorização online:** utilização de plataformas e softwares que permitem registar e monitorizar o progresso do plano. São ferramentas que podem incluir gráficos, relatórios e alertas que facilitam o acompanhamento.
- **Planos de ação atualizados:** deve ser revisto e ajustado regularmente, refletindo as mudanças nas necessidades da pessoa e nos objetivos estabelecidos.





O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo uma simulação de Monitorização do Plano. Neste exercício, será apresentado um caso de uma pessoa com necessidades específicas de apoio.

Os/as formandos/as terão de aplicar ferramentas de registo para monitorizar o progresso e analisar os indicadores de sucesso, identificando potenciais ajustes que possam ser necessários.

O exercício incluirá as seguintes etapas:

- Identificação dos indicadores de sucesso: os participantes irão escolher os indicadores mais adequados para medir o progresso do plano de apoio.
- Monitorização dos resultados: utilizando os registos fornecidos, os participantes analisarão os dados para avaliar o progresso da pessoa em relação aos objetivos do plano.
- Proposta de ajustes: com base na análise, os participantes deverão sugerir ajustes no plano para melhorar a eficácia da intervenção.

Ao aplicar estas metodologias, os profissionais estarão mais preparados para fornecer um apoio de qualidade e melhorar a qualidade de vida das pessoas que necessitam de intervenção personalizada.

ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.

Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mi nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.

Dia 2 – Sessão Assíncrona (1 hora)

SESSÃO 5 | 1 hora

Plano individualizado de assistência pessoal – Trabalho Assíncrono

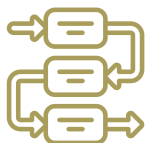
Depois de apresentados os diversos temas, o/a formador/a deve solicitar aos/as formandos/as a realização de um trabalho que demonstre a interiorização dos conhecimentos partilhados assim como a construção de uma visão crítica sobre os mesmos.

Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um plano de inclusão comunitária.

O trabalho realizado deverá ser entregue, via email ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal;
- Questionário de avaliação do módulo.





MÓDULO 14

Processos, Protocolos e
Procedimentos

6 horas

MÓDULO 14

Processos, Protocolos e Procedimentos

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico para o perfil funcional de Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- 
- Compreender os processos, protocolos e procedimentos essenciais no contexto da assistência pessoal.
 - Desenvolver competências para implementar e seguir protocolos de forma eficaz e segura.
 - Promover a padronização e a qualidade dos serviços de assistência pessoal.
 - Capacitar os/sd formados/as para documentar e reportar atividades de acordo com os procedimentos estabelecidos.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- 
- Identificar os principais processos e protocolos na assistência pessoal.
 - Aplicar procedimentos de segurança e higiene no apoio a pessoas com necessidades específicas.
 - Documentar e reportar atividades de assistência de acordo com as normas estabelecidas.
 - Resolver situações práticas com base em protocolos e procedimentos.

Conteúdos Programáticos

- 
- Introdução aos processos, protocolos e procedimentos.
 - Protocolos de segurança e higiene.
 - Procedimentos de assistência pessoal.
 - Gestão de situações críticas.

MÓDULO 14

Processos, Protocolos e Procedimentos

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução aos Processos, Protocolos e Procedimentos - Definição e importância de processos, protocolos e procedimentos na assistência pessoal. - Enquadramento legal e normativo: regulamentação e boas práticas.	Análise de Caso
		S2	1 hora	Protocolos de segurança e higiene - Medidas de segurança no apoio a pessoas com necessidades específicas. - Protocolos de higiene: prevenção de infeções e controlo de contaminações. - Utilização correta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).	Simulação
		S3	1 hora	Procedimentos de assistência pessoal - Procedimentos para atividades diárias: higiene, alimentação, mobilização e medicação. - Documentação e registo de atividades: fichas de acompanhamento e relatórios. - Comunicação eficaz com a equipa multidisciplinar e familiares/ pessoas significativas.	Exercício prático
		S4	1 hora 30 minutos	Gestão de situações críticas - Protocolos para situações de emergência: quedas, crises de saúde, comportamentos disruptivos. - Atuação em situações de risco: primeiros socorros e encaminhamento para serviços especializados.	Simulação
		Encerra mento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final
2	Sessão Assíncrona	S5	1 hora	Trabalho reflexivo individual sobre a temática apresentada	



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 - Sessão Presencial (5h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução aos Processos, Protocolos e Procedimentos

Os processos, protocolos e procedimentos são elementos fundamentais na prestação de assistência pessoal, garantindo que os cuidados sejam prestados de forma segura, eficaz e consistente.

Estas ferramentas organizacionais ajudam a padronizar práticas, a minimizar erros e a assegurar que as necessidades das pessoas apoiadas sejam atendidas de acordo com as melhores práticas e normas legais.

Este módulo explora a definição, a importância e o enquadramento legal destes elementos, bem como a sua aplicação prática.

Definição e Importância de Processos, Protocolos e Procedimentos

- **Processos:** conjunto de atividades interligadas que visam alcançar um objetivo específico, como a avaliação das necessidades de uma pessoa ou a implementação de um plano de cuidados.
- **Protocolos:** diretrizes ou instruções detalhadas que definem como uma tarefa ou intervenção deve ser realizada, garantindo consistência e qualidade.
- **Procedimentos:** passos específicos a seguir para executar uma tarefa, como a administração de medicamentos ou a mobilização segura de uma pessoa.

A sua importância reside em:

- **Segurança:** reduzir riscos para a pessoa apoiada e para o/a cuidador/a.
- **Eficiência:** otimizar o uso de recursos e tempo.
- **Qualidade:** garantir que os cuidados sejam prestados de acordo com padrões reconhecidos.
- **Transparência:** facilitar a comunicação e a coordenação entre profissionais e instituições.

Enquadramento legal e normativo

A prestação de assistência pessoal está sujeita a um enquadramento legal e normativo que visa proteger os direitos das pessoas apoiadas e garantir a qualidade dos serviços.

Alguns dos principais instrumentos incluem:

- **Lei de Bases da Saúde:** Estabelece os princípios gerais para a prestação de cuidados de saúde, incluindo a assistência pessoal.
- **Código Deontológico dos Profissionais de Saúde:** Define as normas éticas e profissionais a seguir no atendimento às pessoas.
- **Normas técnicas e diretrizes clínicas:** Documentos que detalham as melhores práticas para a prestação de cuidados, como os protocolos de higiene ou de administração de medicamentos.
- **Regulamentação específica:** Leis e decretos que abordam áreas como a acessibilidade, a proteção de dados e os direitos das PCDI.

Este enquadramento assegura que os processos, protocolos e procedimentos sejam alinhados com as necessidades das pessoas e com as exigências legais e éticas.

SESSÃO 2 | 1 hora

Protocolos de segurança e higiene

Os protocolos de segurança e higiene são essenciais no apoio a pessoas com necessidades específicas, não só para garantir a saúde e o bem-estar das pessoas apoiadas, mas também para proteger os profissionais de possíveis riscos. Estes protocolos devem ser seguidos rigorosamente, com o objetivo de minimizar os riscos de acidentes e infeções, promovendo um ambiente seguro e saudável para todos.

Medidas de segurança

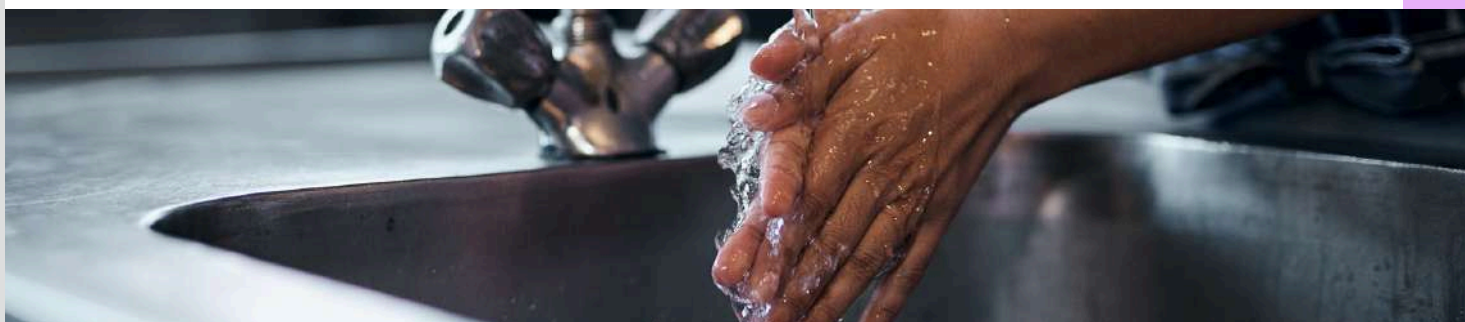
O apoio a pessoas com necessidades específicas, como deficiência e/ou incapacidades físicas, mentais ou múltiplas, exige um conjunto de medidas de segurança adaptadas às suas condições. Algumas dessas medidas incluem:

- **Prevenção de quedas:** o ambiente deve ser adequado e seguro, sem obstáculos ou superfícies escorregadias. A utilização de barras de apoio, rampas, cadeiras adaptadas e outros dispositivos de auxílio é crucial para garantir a mobilidade segura da pessoa.
- **Segurança no transporte e movimentação:** o auxílio na movimentação de pessoas com mobilidade reduzida deve ser realizado de forma segura, utilizando técnicas de transferência adequadas e equipamento específico (por exemplo, cadeiras de rodas, gruas de transferência).
- **Prevenção de acidentes domésticos:** no apoio a pessoas com necessidades específicas em casa ou em outras instalações, deve-se garantir que os produtos perigosos (como produtos de limpeza) estejam guardados fora do alcance, que as tomadas estejam protegidas e que os eletrodomésticos sejam usados de forma segura.
- **Segurança em situações de emergência:** ter planos de contingência e saber como agir em caso de incêndio, desmaios ou outras situações de emergência é fundamental. O/a cuidador/a deve ser treinado para reconhecer sinais de alerta e agir rapidamente.

Protocolos de higiene

A higiene desempenha um papel fundamental na prevenção de infeções e controlo de contaminações, especialmente quando se trata de pessoas com sistemas imunitários mais vulneráveis. Algumas práticas de higiene incluem:

- **Lavagem das mãos:** a lavagem adequada das mãos é a medida mais eficaz para prevenir a propagação de infeções. Deve ser realizada antes e depois do contacto com a pessoa apoiada, após utilização de instalações sanitárias e após o contacto com superfícies ou objetos potencialmente contaminados.
- **Higiene pessoal:** a manutenção de uma boa higiene pessoal é crucial para evitar infeções e desconfortos. O banho regular, cuidados com as unhas, dentes e cabelo devem ser assegurados de forma adequada.
- **Higienização do ambiente:** as superfícies de contacto devem ser limpas regularmente, especialmente em áreas comuns como a cozinha, casa de banho e quartos. A limpeza de utensílios e equipamentos deve ser feita com os produtos adequados, de forma a garantir a eliminação de germes e bactérias.



- **Controlo de infeções cruzadas:** em situações de cuidados de saúde, como em hospitais ou centros de reabilitação, é essencial prevenir a transmissão de infeções. Isto pode ser feito utilizando luvas, máscaras e outros EPI quando necessário, e mantendo o ambiente limpo e esterilizado.

Utilização correta de Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

A utilização de EPI é essencial para proteger tanto o cuidador quanto a pessoa apoiada de possíveis contaminações ou lesões.

O EPI inclui equipamentos como luvas, máscaras, aventais, óculos de proteção e botas, e deve ser utilizado conforme as necessidades da situação.

Algumas orientações para a utilização correta de EPI incluem:

- **Escolha adequada:** o EPI deve ser adequado ao tipo de tarefa que está a ser realizada. Por exemplo, se estiver a prestar cuidados de higiene pessoal, as luvas devem ser de material resistente à água, enquanto se o risco for de transmissão de doenças infecciosas, será necessário usar também máscara e avental.
- **Colocação e remoção seguras:** o EPI deve ser colocado antes de iniciar o cuidado e retirado de forma segura para evitar contaminação. Deve ser removido sem tocar nas partes externas do equipamento, seguindo um processo adequado de descarte.
- **Manutenção e substituição:** alguns EPIs, como as luvas, podem ser reutilizáveis, mas a maior parte dos materiais (como máscaras e aventais) são de uso único e devem ser substituídos após cada utilização. A manutenção dos EPIs reutilizáveis deve ser feita de acordo com as recomendações do fabricante.
- **Formação adequada:** todos os profissionais devem ser devidamente formados na utilização correta dos EPIs, incluindo quando e como usá-los, assim como o seu correto descarte.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo uma simulação de implementação de protocolos de segurança e higiene. Será realizado um exercício prático de simulação de situações de segurança. Este exercício tem como objetivo aplicar as medidas de segurança e higiene em cenários simulados, onde os participantes irão praticar o uso de EPIs, a realização de procedimentos de higiene e a implementação de medidas de segurança em situações de apoio a pessoas com necessidades específicas.

O exercício será dividido em diferentes etapas:

- Simulação de higiene e limpeza: os/as formandos/as serão divididos em grupos e terão de realizar a limpeza de uma área ou o cuidado de uma pessoa com base nas melhores práticas de higiene.
- Uso de EPI: cada grupo deverá usar os EPIs adequados para o cenário apresentado (exemplo: cuidado com uma pessoa com risco de infeção ou que necessite de mobilização), praticando a colocação, uso e remoção segura de EPIs.
- Gestão de situações de emergência: será simulado um cenário de emergência onde os/as formandos/as terão de aplicar medidas de segurança e agir rapidamente, seguindo protocolos de contenção e resposta.

Os protocolos de segurança e higiene são fundamentais no apoio a pessoas com necessidades específicas, não só para proteger a saúde e bem-estar das pessoas apoiadas, mas também para garantir a segurança dos/as cuidadores/as.

A aplicação rigorosa destas medidas, juntamente com o uso adequado de EPIs e a implementação de boas práticas de higiene, é essencial para prevenir acidentes e infeções.

SESSÃO 3 | 1 hora 30 minutos

Procedimentos de Assistência Pessoal

A assistência pessoal visa apoiar indivíduos com necessidades específicas nas suas atividades diárias, promovendo a sua autonomia e bem-estar.

O papel do/a assistente pessoal é essencial para garantir que as PCDI ou com necessidades de apoio tenham acesso a cuidados de qualidade em atividades como higiene, alimentação, mobilização e gestão de medicação.

Além disso, a documentação e registo adequado das atividades realizadas são essenciais para garantir uma gestão eficaz do apoio prestado, bem como a comunicação eficaz entre a equipa multidisciplinar e os familiares/ pessoas significativas.

Procedimentos para atividades diárias

Os procedimentos para atividades diárias envolvem a realização de tarefas que são fundamentais para a qualidade de vida da pessoa apoiada.

As principais áreas de intervenção incluem:

- **Higiene Pessoal:** uma das atividades mais importantes no apoio diário, envolvendo tarefas como banho, cuidado com os dentes, cabelo, unhas e vestuário. O/a assistente pessoal deve garantir que a pessoa apoiada tenha um ambiente seguro e confortável para realizar estas atividades, promovendo a privacidade e a dignidade da pessoa.
 - Banho ou duche: o/a assistente deve garantir que a pessoa esteja segura durante o banho, ajudando na movimentação, se necessário, e utilizando equipamentos de apoio como barras de segurança ou cadeiras de banho.
 - Higiene oral e cuidados com os dentes: a assistência no cuidado dos dentes e gengivas deve ser realizada de forma a promover a saúde oral e a prevenir infeções.
 - Cuidado com os cabelos e unhas: o/a assistente deve apoiar na lavagem do cabelo, corte de unhas e cuidados básicos com o corpo, respeitando as preferências e necessidades da pessoa apoiada.
- **Alimentação:** parte essencial do cuidado diário e deve ser monitorizada de forma a garantir que a pessoa receba uma dieta equilibrada e adequada às suas necessidades. O/a assistente pessoal pode apoiar na preparação das refeições, na alimentação e no acompanhamento de planos alimentares.
 - Preparação de refeições: preparar refeições de acordo com as preferências e restrições alimentares da pessoa apoiada, levando em consideração alergias, intolerâncias ou dietas especiais.
 - Ajuda na alimentação: caso a pessoa tenha dificuldades motoras ou de coordenação, o/a assistente pode ajudar no momento das refeições, garantindo que a pessoa coma de forma confortável e segura.



- **Mobilização:** envolve a assistência na mudança de posição, na movimentação para a cama, cadeira de rodas ou outras áreas, e no exercício de atividades físicas, caso necessário. É importante garantir que as transferências sejam feitas de forma segura e sem causar desconforto ou dor.
 - Transferências de posição: utilização de técnicas adequadas para transferir a pessoa da cama para a cadeira de rodas, ou para outras posições de maneira segura.
 - Exercício de mobilidade: o/a assistente pode orientar a pessoa em atividades que ajudem a manter ou melhorar a mobilidade, como caminhadas ou exercícios de alongamento, sempre respeitando os limites e as capacidades físicas da pessoa.
- **Medicação:** o acompanhamento da medicação é um aspeto fundamental na assistência a pessoas com doenças crónicas ou que necessitam de tratamentos contínuos. O/a assistente pessoal deve assegurar que a pessoa toma a medicação de forma correta, respeitando as doses e horários prescritos.
 - Administração de medicação: garantir que a pessoa tome a medicação prescrita na hora certa e com a dose adequada.
 - Monitorização de efeitos secundários: observar sinais de efeitos adversos da medicação e informar o médico ou a equipa de saúde sempre que necessário.

Documentação e registo de atividades

A documentação e registo de todas as atividades realizadas durante a prestação de cuidados são essenciais para monitorizar a evolução do estado de saúde da pessoa apoiada e para garantir a continuidade do cuidado, caso haja troca de profissionais.

- **Fichas de acompanhamento:** o/a assistente pessoal deve preencher fichas de acompanhamento detalhadas, onde constam informações sobre as atividades realizadas, a saúde da pessoa apoiada, e qualquer alteração no seu estado físico ou emocional. Estas fichas devem ser preenchidas regularmente e de forma clara e objetiva.
- **Relatórios:** ferramenta importante para comunicar com a equipa multidisciplinar e com os familiares/ pessoas significativas. Devem ser elaborados de forma precisa e devem refletir o progresso ou as dificuldades da pessoa apoiada. A documentação deve ser mantida em conformidade com as normas legais e de privacidade.



Comunicação eficaz

A comunicação eficaz entre todos os intervenientes no processo de cuidado é fundamental para garantir a qualidade do apoio prestado.

O/a assistente pessoal deve comunicar regularmente com a equipa multidisciplinar (médicos, enfermeiros, terapeutas, etc.) e com os familiares/ pessoas significativas da pessoa apoiada.

- **Comunicação com a equipa:** o/a assistente deve partilhar informações sobre o progresso da pessoa apoiada, relatar qualquer mudança no seu estado de saúde ou comportamento e garantir que todas as orientações médicas são seguidas de forma rigorosa.
- **Comunicação com os familiares/ pessoas significativas:** devem ser informados sobre o bem-estar da pessoa apoiada, e devem ser envolvidos nas decisões sobre o plano de cuidados. O/a assistente pessoal deve ser capaz de comunicar de forma empática e clara.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a realização de um relatório de acompanhamento.

Neste exercício, será apresentada uma situação de assistência a uma pessoa com necessidades específicas, e cada participante deverá registar as atividades realizadas, observações relevantes sobre o estado de saúde da pessoa apoiada e sugerir planos de intervenção para o futuro.

Procedimentos de adesão

Para aceder ao serviço de assistência pessoal, os beneficiários devem cumprir um conjunto de requisitos e seguir um procedimento específico, que inclui:

- Apresentação do pedido
 - a. Preenchimento de um formulário com os dados pessoais e descrição das necessidades de apoio.
 - b. Entrega de documentação, como relatório médico, comprovativo de incapacidade e comprovativo de residência.
- Avaliação
 - c. Análise do perfil do requerente para verificar a elegibilidade.
 - d. Realização de entrevistas ou visitas domiciliárias para confirmar as necessidades apresentadas.
- Definição do serviço
 - e. Aprovação do tipo e intensidade do apoio necessário.
 - f. Elaboração do plano individual de assistência pessoal.
- Adesão e contratualização
 - g. Assinatura do contrato de adesão ao serviço.
 - h. Definição dos direitos e deveres da pessoa apoiada e do/a assistente pessoal.

Avaliação do risco do agregado familiar

Passo crucial para garantir que a assistência pessoal se torne numa resposta eficaz para a pessoa apoiada. Este processo inclui:

- **Análise socioeconómica:** avaliação da situação económica da família, incluindo rendimentos, despesas e apoios sociais disponíveis.
- **Análise do contexto familiar:** identificação da existência de redes de apoio informais e das condições de habitação.
- **Identificação de situações de risco:** verificação da presença de fatores de vulnerabilidade, como isolamento social, violência doméstica ou falta de recursos para garantir o bem-estar da pessoa apoiada.
- **Definição de medidas complementares:** em caso de identificação de risco, podem ser acionados apoios adicionais, como serviços de acompanhamento social ou encaminhamento para programas de apoio específicos.

A avaliação do risco do agregado familiar permite uma abordagem mais ajustada às necessidades reais da pessoa apoiada, garantindo que o serviço de assistência pessoal seja eficaz e contribua para a melhoria da sua qualidade de vida.



SESSÃO 4 | 1 hora

Gestão de situações críticas

A gestão de situações críticas é uma competência essencial para profissionais que prestam assistência pessoal, especialmente quando lidam com pessoas idosas, com deficiência e/ou incapacidade ou com necessidades específicas de saúde.

Situações como quedas, crises de saúde ou comportamentos disruptivos exigem uma resposta rápida, eficaz e segura, tanto para a pessoa apoiada como para o/a cuidador/a. Esta sessão aborda protocolos de emergência, técnicas de atuação em situações de risco e a importância de uma preparação adequada para lidar com cenários críticos.

Protocolos para situações de emergência

Fundamentais para garantir uma resposta eficaz em situações de emergência. Exemplos:

Quedas

- Avaliar a situação: verificar se a pessoa está consciente e se há sinais de lesão.
- Prestar primeiros socorros: imobilizar a área afetada, se necessário, e contactar os serviços de emergência.
- Prevenir futuras quedas: identificar fatores de risco e implementar medidas de segurança.

Crises de saúde

- Reconhecer sintomas: identificar sinais de AVC, enfarte, hipoglicémia ou outras emergências médicas.
- Ativar o sistema de emergência: contactar o 112 e seguir as instruções até a chegada de ajuda especializada.
- Prestar apoio básico: manter a pessoa calma, confortável e monitorizar os sinais vitais.

Comportamentos disruptivos

- Manter a calma: evitar confrontos e usar uma abordagem calma e empática.
- Redirecionar a atenção: propor atividades ou temas que distraiam a pessoa.
- Garantir segurança: afastar objetos perigosos e, se necessário, pedir ajuda a outros profissionais.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a elaboração de um guia de gestão de crise e de um protocolo de emergência.

Esta abordagem prática permite aplicar os conceitos aprendidos e desenvolver uma mentalidade proativa na gestão de crises e de emergências.

ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária?
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?

Para finalizar, cada formando é convidado a partilhar com o grupo uma palavra ou uma frase que resuma a sua experiência na formação.



Dia 2 – Sessão Assíncrona (1 hora)

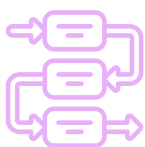
SESSÃO 5 | 1 hora

Protocolo/ Procedimento para uma situação de assistência pessoal – Trabalho Assíncrono

Depois de apresentados os diversos temas, o/a formador/a deve solicitar aos/as formandos/as a realização de um trabalho que demonstre a interiorização dos conhecimentos partilhados assim como a construção de uma visão crítica sobre os mesmos. Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um protocolo/ procedimento para uma situação de assistência pessoal. O trabalho realizado deverá ser entregue, via e-mail ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a.

Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e datashow;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Espaço virtual adequado para dinâmicas de grupo.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional.
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 15

Ferramentas chave para Gestão
Eficaz de Equipas

6 horas

MÓDULO 15

Ferramentas chave para gestão eficaz de equipas

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico para o perfil funcional de Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos



O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender os princípios e desafios da gestão eficaz de equipas.
- Conhecer e aplicar ferramentas práticas para a gestão de equipas.
- Desenvolver competências para motivar, comunicar e resolver conflitos em equipas.
- Capacitar os/as formandos/as para implementar estratégias de melhoria contínua na gestão de equipas.

Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:



- Identificar os fatores críticos para o sucesso de uma equipa.
- Aplicar ferramentas de planeamento, organização e monitorização de equipas.
- Utilizar técnicas de comunicação eficaz e gestão de conflitos.
- Implementar estratégias de motivação e desenvolvimento de equipas.

Conteúdos Programáticos



- Introdução à gestão eficaz de equipas.
- Ferramentas de planeamento e organização.
- Comunicação e gestão de conflitos.
- Motivação e desenvolvimento de equipas.

MÓDULO 15

Ferramentas chave para Gestão Eficaz de Equipas

Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora	Introdução à gestão eficaz de equipas - Definição e importância da gestão de equipas. - Características de uma equipa de alto desempenho. - Desafios comuns na gestão de equipas.	Expositivo Exercício prático
		S2	1 hora 30 minutos	Ferramentas de planeamento e organização - Definição de objetivos SMART- Ferramentas de planeamento: diagrama de Gantt, matriz de responsabilidades (RACI). - Organização de tarefas e gestão do tempo.	Expositivo Exercício prático
		S3	1 hora	Comunicação e gestão de conflitos - Técnicas de comunicação eficaz: escuta ativa, feedback construtivo e reuniões produtivas. - Gestão de conflitos: identificação de causas e estratégias de resolução. - Ferramentas de comunicação: plataformas colaborativas e reuniões virtuais.	Expositivo Simulação
		S4	1 hora	Motivação e desenvolvimento de equipas - Teorias de motivação e a sua aplicação prática. - Estratégias para motivar e envolver os membros da equipa. - Ferramentas de desenvolvimento de competências: coaching, mentoring e formação.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final
2	Sessão Assíncrona	S5	1 hora	Trabalho reflexivo individual sobre a temática apresentada.	



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (5h)

SESSÃO 1 | 1 hora

Introdução à gestão eficaz de equipas

A gestão de equipas é uma competência fundamental para qualquer líder ou profissional que trabalhe em contextos colaborativos.

Uma equipa bem gerida não só alcança melhores resultados, como também promove um ambiente de trabalho positivo, motivador e produtivo.

Esta sessão explora a definição e a importância da gestão de equipas, as características de uma equipa de alto desempenho, os desafios comuns que os gestores enfrentam e um exercício prático para reflexão sobre o estilo de gestão.

Definição e importância da gestão de equipas

A gestão de equipas envolve a coordenação de esforços, a motivação de colaboradores e a criação de um ambiente onde todos possam contribuir de forma eficaz para os objetivos comuns. A sua importância reside em:

- **Alcançar objetivos:** uma equipa bem gerida é mais eficiente e eficaz na concretização de metas.
- **Promover a colaboração:** fomenta a partilha de conhecimentos e a sinergia entre os membros da equipa.
- **Aumentar a motivação:** um bom líder inspira e motiva os colaboradores, aumentando o seu compromisso e satisfação.
- **Resolver conflitos:** a gestão eficaz ajuda a prevenir e a resolver conflitos, mantendo um ambiente harmonioso.

Características de uma equipa de alto desempenho

Uma equipa de alto desempenho distingue-se por várias características chave:

- **Objetivos claros:** todos os membros compreendem e estão alinhados com os objetivos da equipa.
- **Comunicação eficaz:** a informação flui de forma clara e aberta entre todos os elementos.
- **Confiança e respeito mútuo:** os membros confiam uns nos outros e valorizam as suas contribuições.
- **Diversidade de competências:** a equipa beneficia de uma variedade de competências e perspetivas.
- **Liderança inspiradora:** o líder promove a motivação, a autonomia e o desenvolvimento dos colaboradores.
- **Foco em resultados:** a equipa é orientada para a ação e para a obtenção de resultados de qualidade.



Desafios comuns na gestão de equipas

Gerir uma equipa não está isento de desafios. Alguns dos mais comuns incluem:

- **Falta de comunicação:** mal-entendidos ou informações incompletas podem levar a erros e conflitos.
- **Conflitos interpessoais:** diferenças de personalidade ou opiniões podem gerar tensões.
- **Falta de motivação:** colaboradores desmotivados podem afetar o desempenho da equipa.
- **Gestão do tempo:** coordenar prazos e prioridades pode ser complexo, especialmente em equipas grandes.
- **Resistência à mudança:** a introdução de novos processos ou tecnologias pode encontrar resistência.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a reflexão individual sobre o seu estilo de gestão e a identificar áreas de melhoria, que consiste em:

- **Questionário:** os/as formandos/as respondem a um conjunto de perguntas sobre o seu estilo de liderança, competências de comunicação, capacidade de motivação e resolução de conflitos.
- **Reflexão individual:** cada formando/a analisa as suas respostas, identificando pontos fortes e áreas a desenvolver.
- **Partilha em grupo:** em pequenos grupos, os/as formandos/as partilham as suas reflexões, promovendo a troca de experiências e sugestões.
- **Plano de ação:** com base na autoavaliação, cada formando/a define um plano pessoal para melhorar as suas competências de gestão.

Este exercício permite ganhar consciência do seu estilo de gestão e desenvolver estratégias para se tornarem líderes mais eficazes.

SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Ferramentas de planeamento e organização

O planeamento e a organização são pilares fundamentais para o sucesso de qualquer equipa ou projeto.

Utilizar ferramentas adequadas não só aumenta a eficiência, como também garante que os objetivos sejam alcançados dentro do prazo e com os recursos disponíveis.

Esta sessão explora a definição de objetivos SMART, ferramentas de planeamento como o diagrama de Gantt e a matriz RACI, e estratégias para a organização de tarefas e gestão do tempo. Inclui ainda um exercício prático para aplicar estes conceitos na elaboração de um plano de projeto.

Definição de Objetivos SMART

Os objetivos SMART são uma metodologia que garante que as metas sejam claras, mensuráveis e alcançáveis.



SMART é um acrónimo que significa:

- **Específico:** o objetivo deve ser claro e bem definido.
- **Mensurável:** deve ser possível medir o progresso e o sucesso.
- **Atingível:** o objetivo deve ser realista e exequível com os recursos disponíveis.
- **Relevante:** deve estar alinhado com as prioridades e necessidades da equipa ou organização.
- **Temporal:** deve ter um prazo definido para a sua concretização.

Ferramentas de planeamento

Diagrama de Gantt

- Uma ferramenta visual que permite planear e acompanhar o progresso de tarefas ao longo do tempo.
- Mostra as tarefas, as suas durações, as dependências entre elas e os responsáveis.
- Ideal para projetos com múltiplas fases e prazos apertados.

Matriz de Responsabilidades (RACI)

- Define claramente quem é o Responsável, quem Aprova, quem vai ser Consultado e quem será Informado em cada tarefa ou decisão.
- Evita confusões sobre papéis e responsabilidades, promovendo responsabilidade.

Exemplo:

- Responsável: A pessoa que executa a tarefa.
- Aprova: A pessoa que valida a tarefa.
- Consultado: A pessoa que fornece input ou feedback.
- Informado: A pessoa que precisa de ser mantida informada.

Organização de tarefas e gestão do tempo

Uma boa organização de tarefas e gestão do tempo são essenciais para a produtividade.

Estratégias incluem:

- **Priorização:** utilizar métodos como a matriz de Eisenhower para distinguir entre tarefas urgentes e importantes.
- **Delegação:** atribuir tarefas de acordo com as competências e disponibilidades dos membros da equipa.
- **Blocos de tempo:** reservar períodos específicos para tarefas focadas, evitando distrações.
- **Revisão regular:** acompanhar o progresso e ajustar o plano conforme necessário.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a realização de um processo de planeamento de um projeto, que consiste em:

- Definição de objetivos SMART: os/formandos/as definem objetivos claros e mensuráveis para um projeto simulado (organização de um evento).
- Utilização do Diagrama de Gantt: elaboram um diagrama para planear as tarefas, prazos e dependências do projeto.

- Criação de uma Matriz RACI: definem as responsabilidades de cada membro da equipa utilizando a matriz RACI.
- Apresentação e feedback: cada grupo apresenta o seu plano, recebendo feedback do/a formador/a e dos colegas.

Este exercício permite aos/às formandos/as aplicar as ferramentas de planeamento e organização num contexto prático, desenvolvendo competências essenciais para a gestão de projetos.

SESSÃO 3 | 1 hora

Comunicação e gestão de conflitos

A comunicação eficaz e a gestão de conflitos são competências cruciais para manter um ambiente de trabalho saudável, produtivo e colaborativo.

Em qualquer equipa ou organização, os conflitos são inevitáveis, mas quando bem geridos, podem resultar em soluções criativas e melhoria das relações interpessoais.

Este processo envolve uma comunicação clara, a capacidade de ouvir de forma ativa, a utilização de feedback construtivo e a adoção de estratégias para resolução de conflitos.

Técnicas de comunicação eficaz

- **Escuta ativa:** um dos pilares da comunicação eficaz. Consiste em ouvir atentamente o que a outra pessoa está a dizer, sem interrupções, e mostrar interesse genuíno pelo seu ponto de vista. Esta técnica implica não apenas ouvir as palavras, mas também compreender a mensagem subjacente, o tom de voz e a linguagem corporal. A escuta ativa ajuda a construir uma comunicação mais empática e a evitar mal-entendidos.
- **Feedback construtivo:** ferramenta poderosa para promover o crescimento e a melhoria contínua, mas precisa ser dado de forma cuidadosa e construtiva. Para que seja eficaz, o feedback deve ser específico, focado no comportamento e não na pessoa, e ser orientado para a solução. Além disso, deve ser equilibrado, ou seja, reconhecer as áreas positivas e apontar as áreas de melhoria de forma clara e respeitosa.
- **Reuniões produtivas:** espaço importante para troca de ideias e resolução de problemas. No entanto, para que sejam produtivas, é essencial estabelecer uma agenda clara, manter o foco no objetivo da reunião, e garantir que todos os participantes têm oportunidade de se expressar. A gestão do tempo durante as reuniões também é crucial para evitar que se tornem excessivamente longas ou dispersas.

Gestão de conflitos

Os conflitos podem surgir por diversas razões, como diferenças de opinião, falhas na comunicação, divergências de valores ou interesses, entre outros.

A sua gestão eficaz começa pela identificação precoce das causas, para que se possam aplicar as estratégias mais adequadas para resolvê-los.

- **Identificação das causas do conflito**
 - Para gerir um conflito de forma eficaz, é fundamental compreender a sua origem. Muitas vezes, os conflitos são sintomas de problemas mais profundos, como a falta de comunicação, expectativas não alinhadas ou diferenças de estilo de trabalho. Identificar a causa raiz do problema ajuda a encontrar soluções mais eficazes.
- **Estratégias de resolução de conflitos**
 - **Negociação:** uma das abordagens mais comuns na resolução de conflitos, onde as partes envolvidas tentam encontrar uma solução que seja mutuamente aceitável. A negociação deve ser conduzida de forma respeitosa e com a intenção de chegar a um compromisso.
 - **Mediação:** em alguns casos, pode ser necessário recorrer a um mediador imparcial que ajude as partes em conflito a encontrar um terreno comum. A mediação é especialmente útil quando as partes não conseguem resolver o conflito por si mesmas.

- **Compromisso:** quando é impossível que todas as partes obtenham tudo o que desejam, pode-se encontrar um compromisso, onde cada parte cede um pouco para que uma solução aceitável seja alcançada.
- **Colaboração:** a resolução colaborativa é quando as partes trabalham juntas para encontrar uma solução criativa que atenda às necessidades de todos. Este método tende a resultar em soluções mais duradouras, pois todas as partes se envolvem na criação da solução.

Ferramentas de comunicação

As ferramentas de comunicação são essenciais para facilitar a colaboração, especialmente em contextos de trabalho remoto ou híbrido.

O uso de plataformas colaborativas e reuniões virtuais permite uma comunicação eficiente, mesmo à distância, e contribui para a resolução rápida de conflitos.

- **Plataformas colaborativas:** ferramentas como Microsoft Teams, Slack ou Trello são úteis para manter a comunicação fluida entre os membros da equipa, permitindo o envio de mensagens, partilha de documentos e coordenação de tarefas. Estas plataformas podem ajudar a minimizar falhas de comunicação e aumentar a transparência nas ações da equipa.
- **Reuniões virtuais:** realizadas através de plataformas como Zoom, Google Meet ou Skype, são essenciais para a comunicação à distância. Durante estas reuniões, é importante seguir boas práticas de comunicação, como garantir que todos tenham a oportunidade de falar, manter o foco no objetivo da reunião e, quando necessário, utilizar ferramentas de votação ou partilha de ecrã para facilitar a interação.



O/a formador/a deverá desenvolver um exercício prático propondo simulações de conflito.

Os/as formandos/as serão divididos em pequenos grupos e irão realizar uma simulação de conflito, onde terão que aplicar as técnicas de resolução de conflitos que aprenderam.

O cenário será apresentado com um conflito fictício e os/as formandos/as terão que:

- Identificar as causas do conflito: com base nas informações fornecidas, deverão identificar as causas subjacentes do conflito.
- Aplicar estratégias de resolução: usar as estratégias de negociação, mediação ou colaboração para tentar resolver o conflito de forma eficaz.
- Comunicação eficaz: durante a simulação, devem praticar a escuta ativa e o feedback construtivo, garantindo uma comunicação clara e respeitosa.

Ao final da simulação, cada grupo deverá apresentar a solução que encontrou e refletir sobre o processo de resolução do conflito.

Com o exercício prático, os/as formandos/as terão a oportunidade de aplicar os conceitos de forma prática, desenvolvendo competências cruciais para gerir conflitos de maneira eficaz.



SESSÃO 4 | 1 hora

Motivação e desenvolvimento de equipas

A motivação é um dos pilares essenciais para o sucesso de qualquer equipa, seja no contexto empresarial, social ou comunitário.

A capacidade de manter os membros de uma equipa motivados e envolvidos nas suas tarefas é crucial para garantir o desempenho e alcançar os objetivos propostos.

Neste sentido, é fundamental compreender as teorias de motivação, aplicar estratégias adequadas e utilizar ferramentas de desenvolvimento de competências que favoreçam o crescimento coletivo e individual.

Teorias de motivação e a sua aplicação prática

Várias teorias de motivação foram desenvolvidas ao longo dos anos, e cada uma oferece uma abordagem diferente sobre o que nos leva a agir.

Algumas das principais teorias incluem:

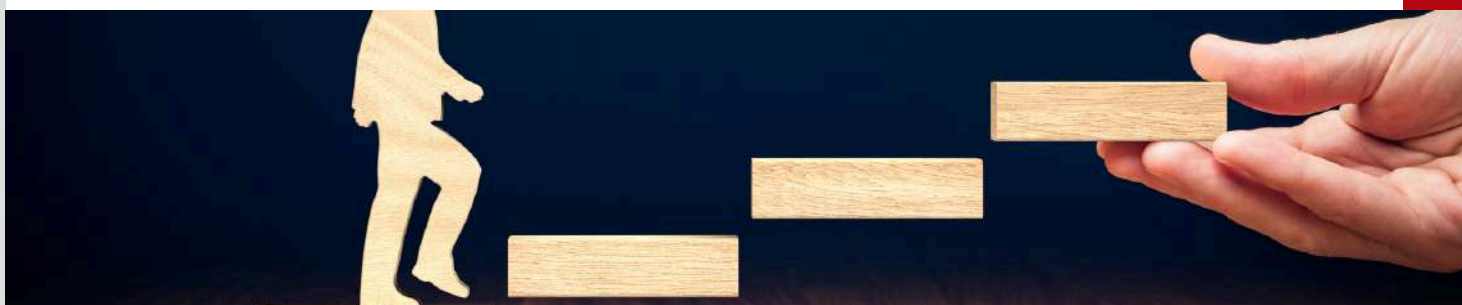
- **Teoria de Maslow** (Pirâmide de Maslow)
 - Esta teoria sugere que as necessidades humanas podem ser organizadas em uma pirâmide hierárquica, onde as necessidades básicas (fisiológicas e de segurança) devem ser atendidas antes das necessidades mais altas, como a estima e a autorrealização. Em termos de equipas, é importante garantir que as necessidades básicas de bem-estar e segurança da pessoa sejam atendidas para que ele se concentre nas tarefas e no crescimento profissional.
- **Teoria dos Dois Fatores de Herzberg**
 - Herzberg distingue dois fatores que influenciam a motivação no trabalho: fatores motivacionais (que levam à satisfação no trabalho, como o reconhecimento e o crescimento pessoal) e fatores higiênicos (que, se não forem atendidos, podem gerar insatisfação, como as condições de trabalho e a remuneração). Esta teoria sugere que, para aumentar a motivação, é necessário melhorar os fatores motivacionais, mas também assegurar que os fatores higiênicos estejam adequadamente atendidos.
- **Teoria da Expectativa de Vroom**
 - Segundo esta teoria, os indivíduos são motivados a agir com base na expectativa de que suas ações levarão a resultados desejados. Ou seja, a motivação aumenta quando se acredita que o esforço levará a uma performance bem-sucedida e a uma recompensa desejada. Assim, para motivar uma equipa, é fundamental alinhar os objetivos pessoais e profissionais com as recompensas que são oferecidas.
- **Teoria da Autodeterminação**
 - Esta teoria destaca a importância de satisfazer três necessidades psicológicas básicas: autonomia (sensação de controle sobre as próprias ações), competência (sentir-se capaz de realizar tarefas com sucesso) e relacionamento (sentir-se conectado com os outros). Motivação intrínseca, que resulta da satisfação dessas necessidades, é mais eficaz e duradoura do que a motivação extrínseca, que depende de recompensas externas.



Estratégias de motivação e envolvimento

Existem várias estratégias que podem ser implementadas para motivar e envolver os membros da equipa, garantindo um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso:

- **Definir objetivos claros e desafiadores:** a motivação tende a aumentar quando os membros da equipa têm metas claras e alcançáveis. Os objetivos devem ser desafiadores o suficiente para manter o interesse, mas não impossíveis de alcançar.
- **Reconhecimento e feedback positivo:** o reconhecimento é um fator motivador fundamental. Elogiar o trabalho bem-feito e dar feedback construtivo ajuda a fortalecer a confiança e a autoestima dos membros da equipa. Também contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo.
- **Promover a autonomia:** dar aos membros da equipa a liberdade para tomar decisões e gerir as suas responsabilidades ajuda a aumentar a motivação intrínseca. A autonomia faz com que as pessoas sintam que estão a contribuir para o sucesso da equipa e que o seu trabalho tem valor.
- **Criar um ambiente de trabalho positivo:** promover o respeito mútuo, a comunicação aberta e a cooperação entre os membros da equipa são essenciais para manter um ambiente de trabalho motivador. O apoio entre os colegas também é uma forma poderosa de manter a motivação.
- **Desenvolvimento e crescimento pessoal:** investir no desenvolvimento profissional e pessoal da equipa, oferecendo oportunidades de aprendizagem e crescimento, pode aumentar a motivação e o comprometimento.



Ferramentas de desenvolvimento de competências

O desenvolvimento de competências é essencial para garantir que os membros da equipa possam crescer nas suas funções e alcançar o seu potencial máximo.

Algumas ferramentas eficazes para o desenvolvimento de competências incluem:

- **Coaching**
 - Ferramenta poderosa para ajudar os indivíduos a alcançar os seus objetivos profissionais e pessoais. Um coach ajuda o colaborador a identificar as suas forças e áreas de melhoria, fornecendo orientação e apoio na superação de desafios.
- **Mentoring**
 - Relação de desenvolvimento de longo prazo em que um mentor mais experiente oferece orientação, apoio e conselhos a um aprendiz. O mentoring ajuda a aumentar o conhecimento e a confiança, contribuindo para o crescimento da equipa como um todo.
- **Formação**
 - Seja inicial ou contínua é fundamental para o desenvolvimento de competências e para manter os membros da equipa atualizados em relação às melhores práticas, novas tecnologias e outras áreas de relevância para a sua função. A formação pode ser realizada através de workshops, cursos, seminários ou até de forma mais informal.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo a realização de um Plano de Motivação. Neste exercício, os/as formandos/as serão divididos em grupos e deverão elaborar um plano de motivação para uma equipa fictícia, considerando as seguintes etapas:

- Análise da equipa: identificar as características da equipa (membros, funções, desafios atuais).
- Definição de objetivos: estabelecer metas claras e alcançáveis para a equipa.
- Estratégias de motivação: escolher estratégias específicas para motivar os membros da equipa, com base nas teorias de motivação estudadas.
- Plano de desenvolvimento de competências: definir ações para o desenvolvimento de competências da equipa, através de coaching, mentoring e/ou formação.
- Plano de monitorização: estabelecer um sistema para avaliar o progresso da motivação da equipa e ajustar as estratégias quando necessário.

Este exercício permitirá aos/às formandos/as aplicar as teorias e estratégias discutidas de forma prática, desenvolvendo as competências necessárias para liderar e motivar uma equipa de maneira eficaz.

ENCERRAMENTO | 30 minutos



Reflexão, avaliação e conclusões

Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados.

O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria. Proposta de perguntas para reflexão:

- O que foi mais útil para mim nesta formação?
- Que mudanças posso aplicar na minha prática diária
- Que temas gostaria de aprofundar no futuro?



Dia 2 – Sessão Assíncrona (1 hora)

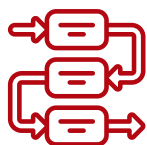
SESSÃO 5 | 1 hora

Plano de Gestão de Equipa – Trabalho Assíncrono

Depois de apresentados os diversos temas, o/a formador/a deve solicitar aos/às formandos/as a realização de um trabalho que demonstre a interiorização dos conhecimentos partilhados assim como a construção de uma visão crítica sobre os mesmos. Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um plano de gestão de equipa.

O trabalho realizado deverá ser entregue, via e-mail ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a.



Metodologias de aprendizagem

- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.



Recursos

- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Ferramentas de planeamento (ex.: diagrama de Gantt, matriz RACI).
- Plataforma online para submissão de trabalhos e feedback.



Avaliação

- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional;
- Questionário de avaliação do módulo.



MÓDULO 16

Redes, Sinergias e Inclusão
Comunitária

7 horas

MÓDULO 16

Redes, Sinergias e Inclusão Comunitária

Enquadramento

O presente módulo formativo é parte integrante do plano formativo específico para o perfil funcional de Gestor/a de caso (Técnico/a de Acompanhamento).

O módulo pode e deve ser objeto de todas as adaptações consideradas como determinantes, tendo em conta o contexto onde é ministrado (contexto nacional, regional, área de intervenção e população alvo dos serviços de apoio) e às características individuais dos/as formandos/as.

Objetivos

O presente módulo tem como principais objetivos:

- Compreender o conceito de redes e sinergias no contexto da inclusão comunitária.
- Desenvolver competências para criar e fortalecer redes comunitárias.
- Promover a colaboração entre diferentes atores comunitários para a inclusão comunitária.
- Capacitar os participantes para implementar estratégias de inclusão comunitária.



Competências a adquirir

Pretende-se que os/as formandos/as, após a frequência deste módulo, estejam aptos/as a:

- Identificar os elementos-chave de uma rede comunitária eficaz.
- Aplicar técnicas para criar e fortalecer sinergias entre diferentes atores comunitários.
- Desenvolver estratégias para promover a inclusão social através de redes comunitárias.
- Avaliar o impacto das redes e sinergias na inclusão comunitária.



Conteúdos Programáticos

- Introdução às redes e sinergias comunitárias.
- Criação e fortalecimento de redes comunitárias.
- Estratégias de inclusão comunitária.
- Avaliação do impacto das redes e sinergias.



MÓDULO 16

Redes, Sinergias e Inclusão Comunitária



Estrutura e tempo de formação

DIA	TIPOLOGIA	SESSÃO	DURAÇÃO	CONTEÚDOS	MÉTODOS
1	Sessão Presencial	S1	1 hora 30 minutos	Introdução às redes e sinergias comunitárias - Definição e importância das redes e sinergias comunitárias. - Benefícios da colaboração entre diferentes atores comunitários. - Enquadramento legal e ético: direitos e responsabilidades na inclusão comunitária.	Expositivo Exercício prático
		S2	1 hora 30 minutos	Criação e fortalecimento de redes comunitárias - Elementos-chave de uma rede comunitária eficaz. - Técnicas para criar e fortalecer redes: mapeamento de atores, identificação de interesses comuns. - Ferramentas de comunicação e colaboração - Gestão e ferramentas de trabalho junto de redes comunitárias	Expositivo
		S3	1 hora	Estratégias de inclusão comunitária - Estratégias para promover a inclusão comunitária. - Como envolver diferentes grupos comunitários: jovens, idosos, PCDI.	Expositivo Exercício prático
		S4	1 hora 30 minutos	Avaliação do impacto das redes e sinergias - Métodos e ferramentas para avaliar o impacto das redes comunitárias. - Indicadores de sucesso: participação, satisfação, mudanças sociais. - Utilização dos resultados da avaliação para melhorar as redes e sinergias.	Expositivo Exercício prático
		Encerramento	30 minutos	Reflexão e conclusões dos principais temas abordados.	Debate final
2	Sessão Assíncrona	S5	1 hora	Trabalho reflexivo individual sobre a temática apresentada	



Desenvolvimento dos conteúdos programáticos

Dia 1 – Sessão Presencial (6h)

SESSÃO 1 | 1 hora 30 minutos

Introdução às redes e sinergias comunitárias

As redes e sinergias comunitárias são fundamentais para o fortalecimento do tecido social e o desenvolvimento sustentável das comunidades.

Envolvem a colaboração entre diferentes indivíduos, grupos e organizações, com o objetivo de responder de forma eficaz a desafios e necessidades coletivas.

Ao promover a partilha de recursos, conhecimentos e experiências, as redes comunitárias não só garantem a inclusão, mas também criam soluções inovadoras para problemas comuns.

Definição e importância das redes comunitárias

Uma rede comunitária é um conjunto de pessoas, grupos ou organizações que estabelecem vínculos e colaboram para alcançar objetivos comuns.

Estas redes podem ser formais ou informais e abrangem desde pequenos grupos de bairro até grandes organizações de nível nacional ou internacional.

Estas redes e sinergias são essenciais para promover a inclusão social, acesso a recursos e melhoria das condições de vida das comunidades, especialmente aquelas que enfrentam desafios mais acentuados, como a pobreza, a exclusão social ou a deficiência e/ou incapacidade.

Benefícios da colaboração entre diferentes atores comunitários

A colaboração entre diferentes atores comunitários (indivíduos, associações, serviços públicos, empresas e organizações não governamentais) traz inúmeros benefícios:

1. **Resolução eficiente de problemas:** colaborar de forma concertada permite a identificação de soluções eficazes. Na verdade, a troca de ideias facilita a identificação de soluções inovadoras para problemas complexos.
2. **Partilha de recursos:** ao colaborar, os diferentes membros da rede podem partilhar recursos (materiais, financeiros, humanos ou intelectuais), o que forçosamente amplia o impacto das ações e as torna mais sustentáveis.
3. **Apoio e compromisso:** criação de um ambiente de apoio recíproco, onde há espaço de colaboração fortalecendo a coesão social e melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.
4. **Empoderamento da comunidade:** o trabalho conjunto capacita a comunidade; os seus membros passam a sentir-se mais habilitados para tomar decisões promovendo a autonomia e a autossuficiência.
5. **Promoção da inclusão social:** as redes comunitárias são essenciais para a inclusão social, política e económica de todos os seus membros.

Enquadramento legal e ético

O enquadramento legal de redes comunitárias pode variar de acordo com a legislação nacional, regional e local.

No contexto europeu as redes comunitárias são frequentemente apoiadas por políticas públicas e iniciativas da União Europeia que visam melhorar a qualidade de vida nas comunidades e reduzir as desigualdades sociais.

Em Portugal, a Lei de Bases da Inclusão e outras legislações relacionadas com a acessibilidade e direitos das PCDI proporcionam um enquadramento legal importante para as iniciativas de inclusão e a construção de redes comunitárias.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** propondo uma análise de caso focada na identificação das redes e sinergias existentes num contexto comunitário real. O objetivo é entender como as diferentes organizações e indivíduos da comunidade podem colaborar para atingir objetivos comuns.

1. Apresentação de um caso real de uma comunidade que enfrenta um desafio específico (inclusão de PCDI ou a redução da pobreza).
2. Identificação de redes: identificar diferentes atores (ex.: associações, escolas, empresas locais) e como estes podem colaborar entre si.
3. Análise de sinergias: Como é que os recursos podem ser partilhados? Quais os benefícios? Quais os obstáculos?
4. Propostas de melhoria: estratégias de fortalecimento das redes existentes e melhoria de sinergias tendo em vista colmatar as necessidades da comunidade.

SESSÃO 2 | 1 hora 30 minutos

Criação e fortalecimento de Redes Comunitárias

As redes comunitárias desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar e da inclusão social.

São fundamentais para criar laços entre os membros da comunidade, facilitar a troca de informações, recursos e promover o desenvolvimento de soluções colaborativas para problemas comuns.

Para que uma rede comunitária seja eficaz, é necessário que se baseie em elementos chave que garantam a sua sustentabilidade e impacto positivo.

Elementos-chave

1. **Objetivos e propósitos comuns:** ter uma visão clara e objetivos comuns que podem estar relacionados com questões locais específicas, nas áreas da educação, saúde, transportes, entre outras.
2. **Participação ativa e cocriação:** cada ator chave deve sentir-se parte integrante e contribuir para o desenvolvimento respostas mais eficazes e ajustadas às reais necessidades da comunidade. A diversidade de membros (geracionais, habilitacionais, experiências de vida) traz mais valias proporcionando soluções inovadoras.
3. **Confiança e comunicação:** a confiança entre os membros é crucial. A comunicação aberta, honesta e transparente é a base para o desenvolvimento de relações de colaboração. Devem ser estabelecidos canais de comunicação acessíveis e eficazes para facilitar a troca de informações entre os membros da rede.
4. **Sustentabilidade e continuidade:** pode ser feito através da gestão eficiente de recursos, do envolvimento constante de novos membros e da adaptação contínua às mudanças nas necessidades da comunidade.



Técnicas para criar e fortalecer redes

1. **Mapeamento de atores:** processo que implica a identificação de todos os grupos, organizações, indivíduos e recursos que podem fazer parte da rede. Entender quem são os atores chave da comunidade, as suas competências, áreas de atuação e interesses é fundamental.
2. **Identificação de interesses comuns:** saber quais são os objetivos comuns, quais os problemas que precisam ser resolvidos para a definição de um plano de intervenção comum. Permite, igualmente, que as atividades sejam verdadeiramente direcionadas para as necessidades reais da comunidade.
3. **Planeamento estratégico:** uma rede comunitária deve ter objetivos bem definidos e um plano de ação estruturado que inclui o diagnóstico das necessidades da comunidade, a definição de metas e indicadores de impacto, a distribuição de responsabilidades entre os diferentes atores e avaliação contínua e ajustamento das estratégias.
4. **Promoção de colaboração e parcerias:** criação de grupos de trabalho, a partilha de recursos, e a promoção de reuniões e eventos colaborativos ajudam a fortalecer as relações entre os membros e evita sobreposições na prestação de serviços.

Ferramentas de gestão do trabalho em rede

A tecnologia e as metodologias de gestão colaborativa desempenham um papel essencial na organização e eficácia das redes comunitárias. Algumas das principais ferramentas incluem:

Plataformas digitais e redes sociais

- Google Drive e Microsoft Teams: armazenamento e partilha de documentos, facilitando o trabalho colaborativo e a gestão de projetos.
- Slack e Trello: comunicação interna e organização de tarefas.
- Facebook Groups e WhatsApp: troca de informações entre membros da rede e mobilização da comunidade.

Ferramentas de gestão de projetos e monitorização

- Trello e Asana: permitem planear, acompanhar e avaliar o progresso de ações e projetos comunitários.
- Power BI e Google Data Studio: análise de dados e criação de relatórios sobre o impacto das intervenções.

Métodos participativos e técnicas de mediação comunitária

- Mapeamento de recursos comunitários: utilização de mapas interativos para identificar serviços e iniciativas locais.
- Workshops e fóruns de debate: encontros presenciais ou virtuais para troca de experiências e desenvolvimento de soluções colaborativas.
- Entrevistas e grupos focais: recolha de opiniões por parte dos beneficiários sobre os serviços prestados.

Ferramentas de financiamento e sustentabilidade

- Plataformas de crowdfunding (GoFundMe).
- Candidaturas a fundos europeus e nacionais: Programa Portugal 2030, Erasmus+ e apoios da Segurança Social.
- Parcerias Público-Privadas: acordos de cooperação entre instituições públicas e empresas privadas para financiamento de projetos sociais.

Sugestão
Consultar links

[Gofundme.com](https://gofundme.com)

inovacaosocial.portugal2020.pt





O impacto do trabalho em rede na comunidade

Uma gestão eficiente e a utilização das ferramentas adequadas contribuem para o fortalecimento das redes comunitárias, gerando impactos positivos como:

- Melhoria do acesso a serviços essenciais (saúde, educação, habitação, emprego);
- Promoção da inclusão social e participação ativa dos cidadãos;
- Otimização de recursos através da cooperação entre entidades;
- Redução de desigualdades e fortalecimento da coesão social.

O envolvimento da comunidade no planeamento e execução das ações também promove um maior sentimento de pertença e responsabilidade por parte dos cidadãos, incentivando a sua permanente e interessada participação na construção de soluções para os desafios comuns.

Sugestão

Consultar links



[Segurança Social: rede-social](#)



[Segurança Social: acesso aos concelhos locais de acção](#)



SESSÃO 3 | 1 hora

Estratégias de inclusão comunitária

Processo fundamental para garantir que todas as pessoas, independentemente das suas características pessoais ou condições sociais, possam participar ativamente e usufruir dos mesmos direitos e oportunidades.

Promover a inclusão não é apenas um dever social, mas também uma oportunidade para enriquecer as comunidades, tornando-as mais diversas e resilientes.

Sugestão

Consultar links



[Currículo MINCE para profissionais](#)



[James Cooper](#)



Estratégias para Promover a Inclusão Social

1. **Participação Ativa:** a participação ativa das pessoas na vida comunitária é um dos pilares para a inclusão. Pode ser alcançado ao garantir que todos possam aceder a espaços de decisão. Criar oportunidades para que pessoas de diferentes grupos participem em atividades comunitárias e de tomada de decisões fortalece o sentimento de pertença.
2. **Capacitação:** programas de capacitação, oficinas de formação profissional, desenvolvimento de competências sociais e técnicas, ajudam a criar uma sociedade mais justa e inclusiva.
3. **Sensibilização:** campanhas de sensibilização que eduquem a população sobre as diversas formas de discriminação e exclusão. Processo que deve envolver toda a comunidade, (agentes políticos, sociais e culturais) promovendo a construção de um ambiente mais inclusivo.

Como envolver diferentes grupos comunitários

Processo que exige um esforço coletivo e a participação de todos respeitando as especificidades de cada ator chave envolvido.

Para envolver diferentes grupos, é necessário:

- Os jovens devem ser um motor de mudança social devendo ser incluídos em espaços de participação e tomada de decisão. Programas de voluntariado, clubes de jovens ou projetos comunitários de liderança são formas de os envolver ativamente na comunidade. A utilização de tecnologias digitais também pode ser um ponto de partida para promover a sua participação em ações de inclusão.
- Para promover a inclusão de pessoas idosas é importante colocar ao dispor dos mesmos programas de integração social, atividades de lazer e bem-estar, assim como construir espaços específicos para que possam contribuir ativamente com a sua experiência e sabedoria (projetos intergeracionais).
- A inclusão das PCDI reclama a adaptação de espaços, serviços e informações, garantindo a acessibilidade no seu todo. É determinante criar oportunidades para que possam participar em atividades culturais, desportivas e sociais, através da disponibilização de recursos adequados.

SESSÃO 4 | 1 hora 30 minutos

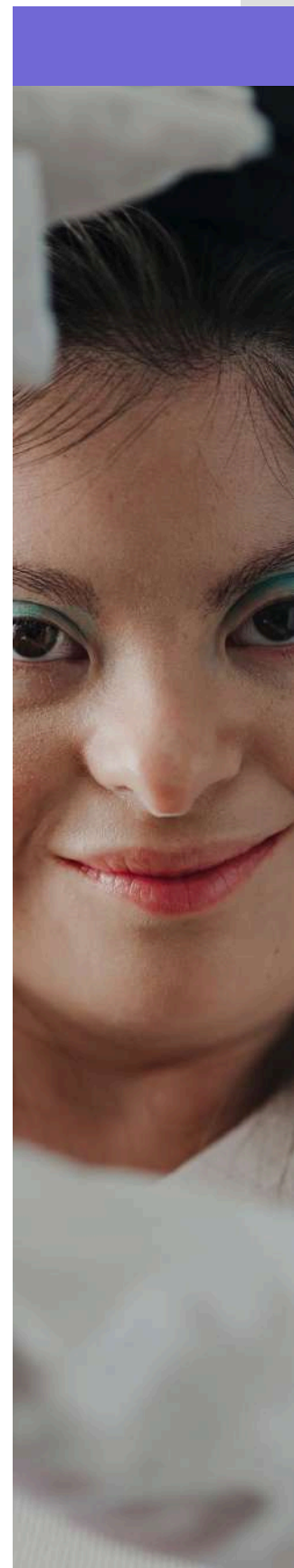
Avaliação do impacto das redes e sinergias

A avaliação do impacto das redes e sinergias comunitárias é essencial para medir a eficácia das ações e identificar áreas de melhoria nas interações e colaborações dentro de uma comunidade.

Uma rede comunitária eficaz pode gerar um impacto positivo significativo, promovendo a inclusão, a participação ativa e o bem-estar das pessoas envolvidas.

O objetivo da avaliação é perceber até que ponto essas redes e sinergias estão a cumprir os seus objetivos e a criar mudanças sociais tangíveis.

Através de métodos e ferramentas de avaliação, é possível obter dados valiosos que guiarão as próximas ações e o desenvolvimento de novas iniciativas.



Métodos e ferramentas de avaliação

A avaliação do impacto pode ser realizada através de métodos qualitativos e quantitativos, sendo importante escolher as ferramentas mais adequadas ao contexto e objetivos da rede. Alguns dos métodos comuns de avaliação incluem:

1. **Entrevistas e grupos focais:** instrumentos qualitativos eficazes para obter feedback direto dos membros da rede e outros envolvidos. Permitem recolher perceções detalhadas sobre a experiência de participação e os resultados alcançados.
2. **Questionários e inquéritos:** utilizados para recolher dados quantitativos sobre a satisfação, participação e impacto das atividades da rede. Podem ser preenchidos anonimamente, permitindo uma maior honestidade nas respostas.
3. **Análise de dados e registos:** através da monitorização das atividades, pode-se analisar indicadores quantitativos como o número de participantes, a frequência de eventos ou os recursos distribuídos.
4. **Observação participativa:** análise direta das interações dentro da rede e a observação das dinâmicas sociais para avaliar como os membros estão a interagir e quais os resultados visíveis da colaboração.

Indicadores de Sucesso

Os indicadores de sucesso são essenciais para determinar se a rede ou sinergia comunitária está a alcançar os seus objetivos. Alguns indicadores comuns incluem:

- **Participação:** o nível de envolvimento dos membros da rede é um dos principais indicadores de sucesso. A frequência de participação em eventos e atividades, bem como a diversidade dos participantes, pode refletir o grau de atratividade e relevância da rede.
- **Satisfação:** a satisfação dos membros com as atividades realizadas e com as interações dentro da rede é um reflexo da qualidade da experiência proporcionada. A medição da satisfação pode ser feita através de inquéritos e entrevistas.
- **Mudanças sociais:** o impacto das redes e sinergias pode ser mensurado através das mudanças que geram na comunidade. Inclui a melhoria da qualidade de vida, o aumento do acesso a serviços ou recursos, o fortalecimento de laços comunitários e a promoção da inclusão social.
- **Sustentabilidade:** a continuidade das ações ao longo do tempo e a capacidade da rede de se adaptar às mudanças do contexto social são também indicadores do seu sucesso a longo prazo.

Como utilizar resultados para melhorar as redes e sinergias

Após a realização da avaliação, é fundamental que os resultados sejam utilizados para ajustar e melhorar as práticas da rede comunitária. Algumas formas de utilizar os resultados incluem:

- **Identificar áreas de melhoria:** a avaliação pode destacar pontos fracos ou áreas que necessitam de mais atenção, como a falta de participação de certos grupos ou a insatisfação com algumas das atividades propostas. Estes dados podem ser utilizados para ajustar a estratégia de ação e melhorar a oferta de serviços ou atividades.
- **Ajustar as estratégias de comunicação:** se a avaliação indicar que a comunicação dentro da rede não é eficaz, pode ser necessário adotar novas estratégias de divulgação e interação, como utilizar diferentes plataformas ou mudar a abordagem nas reuniões.
- **Reforçar a formação e capacitação:** caso a avaliação identifique lacunas nas competências dos membros, a implementação de programas de formação pode ser uma solução eficaz para melhorar a eficácia da rede.
- **Fomentar a colaboração e parcerias:** a avaliação pode mostrar a necessidade de fortalecer as parcerias com outras organizações. Melhorar a colaboração pode criar novas oportunidades de recursos e ampliar o impacto social da rede.



O/a formador/a deverá desenvolver um **exercício prático** chamado Avaliação de Impacto. Neste exercício, os/as formandos/as serão divididos em grupos e terão a oportunidade de aplicar uma ferramenta de avaliação a um caso simulado de uma rede comunitária.

Cada grupo irá:

1. Analisar os dados fornecidos sobre a rede (como número de participantes, atividades realizadas, etc.).
2. Identificar os indicadores de sucesso com base nas informações disponíveis.
3. Avaliar os pontos fortes e as áreas de melhoria da rede.
4. Propor ajustes nas estratégias e ações da rede, com base nos resultados da avaliação.

Este exercício permitirá que os formandos pratiquem a aplicação de métodos de avaliação e compreendam melhor como utilizar os resultados para melhorar as redes comunitárias e gerar um impacto social positivo.

A avaliação do impacto das redes e sinergias comunitárias é uma ferramenta essencial para medir a eficácia das ações implementadas e garantir que os objetivos estão a ser atingidos. Ao utilizar métodos e indicadores adequados, as redes podem ajustar as suas práticas e continuar a promover mudanças sociais significativas.

A aplicação de uma avaliação estruturada não só facilita a melhoria contínua, como também proporciona uma maior transparência e responsabilidade na gestão das ações comunitárias.

ENCERRAMENTO | 30 minutos

Reflexão, avaliação e conclusões



Após a exploração dos diversos conceitos e metodologias, é determinante dinamizar um espaço de reflexão e de avaliação do impacto sobre a formação tida.

Sendo assim, deve ser criado um momento, interativo e prático, incentivando a participação ativa dos/as formandos/as para análise dos principais conteúdos abordados, assim como a forma como os mesmos podem ser transpostos para o contexto específico de cada um.

Revisão dos principais conceitos abordados

Para começar, deverá ser realizada uma breve revisão dos temas trabalhados. O objetivo é reforçar os pontos-chave e garantir que os/as formandos/as terminam este momento formativo com uma visão clara do que foi apresentado.

Avaliação

A avaliação é um passo essencial para se realizar a medição do impacto da aprendizagem e identificar oportunidades de melhoria.



Com o término do presente plano formativo é momento de completar o exercício inicial **Mural dos Pensamentos**.

Os/as formandos/as são convidados a preencher a última coluna do Mapa que versa sobre “O que aprendi?”.

Com a visualização gráfica da evolução da aprendizagem e confrontando o conteúdo das diferentes colunas é possível identificar claramente o progresso alcançado por cada um dos/as formandos e o obtido de forma coletiva.

Deve seguir-se um momento de discussão conjunta criando assim um momento marcante para o encerramento da formação.

Dia 2 – Sessão Assíncrona (1 hora)

SESSÃO 5 | 1 hora

Plano de Inclusão Comunitária – Trabalho Assíncrono

Depois de apresentados os diversos temas, o/a formador/a deve solicitar aos/às formandos/as a realização de um trabalho que demonstre a interiorização dos conhecimentos partilhados assim como a construção de uma visão crítica sobre os mesmos.

Sendo assim, em pequenos grupos ou de forma individual, os/as formandos/as devem desenvolver um plano de inclusão comunitária considerando os seguintes aspetos:

1. Identificar quais os principais grupos da comunidade que necessitam de ações específicas de inclusão (jovens, pessoas idosas, PCDI, etc.).
2. Definir estratégias de envolvimento desses grupos na vida comunitária, considerando as suas necessidades e desafios específicos.
3. Planear atividades inclusivas como sejam eventos culturais, desportivos, educacionais ou de voluntariado. O plano deverá garantir que essas atividades sejam acessíveis a todos e incentivem a participação ativa.
4. Identificar recursos financeiros, humanos e materiais necessários para implementar o plano de inclusão.
5. Definir objetivos e indicadores para se realizar uma avaliação do sucesso das ações implementadas, como o número de participantes, a melhoria da integração social, entre outros.

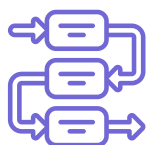
O trabalho realizado deverá ser entregue, via email ou através plataforma de e-learning utilizada no decorrer da presente formação.

Após a entrega e análise realizada, cada grupo e/ou formando/a receberá feedback por parte do/a formador/a.





Metodologias de aprendizagem



- Método expositivo: apresentação de conceitos chave;
- Método participativo: discussões orientadas e partilha de experiências;
- Método ativo: dinâmicas de grupo, estudos de caso, atividades práticas;
- Método reflexivo: trabalhos individuais e em grupo para consolidação de aprendizagens.

Recursos



- Computador e data show;
- Apresentação multimédia (ppt, prezi, sway, vídeos, tutoriais);
- Materiais de apoio (legislação, artigos, casos de estudo);
- Folhas, marcadores e outros materiais diversos para o desenvolvimento de dinâmicas individuais e/ou grupo;
- Ferramentas de mapeamento e avaliação (ex.: matrizes, checklists);
- Plataforma online para submissão de trabalhos e feedback.

Avaliação



- Avaliação formativa: observação da participação dos/as formandos/as nas atividades e discussões propostas.
- Autoavaliação: reflexão individual sobre aprendizagens e mudanças de perceção.
- Reflexão final em grupo sobre a aplicabilidade dos conceitos apresentados em contexto profissional e pessoal.
- Questionário de avaliação do módulo.

Interreg



Cofinanciado por
la Unión Europea
Cofinanciado pela
União Europeia

Espana – Portugal

FORMACIÓN
Proximidad



Um instrumento para o acesso igualitário a serviços
inclusivos

MANUAL DO FORMADOR

PROJETO COFINANCIADO PELO FUNDO EUROPEU DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL (FEDER)
PROGRAMA DE COOPERAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇO INTERREG VI A
ESPAÑA-PORTUGAL (POCTEP) 2021-2027

PERFIS PROFISSIONAIS
ASSISTENTE PESSOAL
CUIDADOR/A
GESTOR/A DE CASO