

Referencial de  
Formação  
Pedagógica  
Contínua  
de Formadores/as

O/A FORMADOR/A FACE ÀS PESSOAS  
COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADES  
– GERIR A DIVERSIDADE



DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
CENTRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DE FORMADORES



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



# FICHA TÉCNICA

**Editor**

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

**Colecção**

Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as

**Autores**

Jerónimo de Sousa (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia)

Andreia Mota (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia)

**Título**

*O/a Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Gerir a Diversidade*

**Coordenação Técnica**

Centro Nacional de Qualificação de Formadores

**Direcção Editorial**

Gabinete de Comunicação

Núcleo de Imagem e Marketing

**Revisão**

Laurinda Brandão

**Design**

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

**Nº de Exemplares**

500 exemplares

**ISBN**

978-989-638-025-0

**Data de Edição**

2009

**Nota:** Entre a fase de concepção e a fase da edição do presente referencial, assistiu-se à alteração do termo “ajudas técnicas” por “produtos de apoio”, nos termos da nomenclatura utilizada na norma ISO 9999: 2007, como patente no decreto-lei nº 93/2009, de 16 de Abril.



## MISSÃO E COMPETÊNCIAS DO CNQF

O Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF) é uma unidade orgânica integrada no Departamento de Formação Profissional, de acordo com a Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio.

O CNQF tem por missão contribuir para a elevação da qualidade da formação profissional através da formação pedagógica dos principais agentes da formação, procurando introduzir factores de inovação nas estratégias e metodologias de intervenção dos formadores que possam conduzir a uma maior adequabilidade aos diversos públicos, natureza de conteúdos/competências e modalidades de formação.

Compete especificamente ao CNQF, nomeadamente:

- ▶ contribuir para a definição de uma estratégia nacional de formação de formadores e outros profissionais, em parceria com outras entidades responsáveis pela formação de formadores e de professores;
- ▶ conceber, produzir e disseminar referenciais de formação inicial e contínua de formadores e de outros profissionais que intervêm no sistema de educação e formação;
- ▶ promover a realização de um plano anual de formação de formadores, com incidência em temáticas, metodologias, linguagens e recursos considerados inovadores e suportados na utilização das tecnologias da informação e da comunicação;
- ▶ contribuir para a dinamização da concepção, produção e disseminação de recursos pedagógicos e didáticos, incluindo os utilizados na formação a distância, em diversos suportes, nomeadamente audiovisuais e multimédia.

Neste quadro, são concebidos, elaborados e experimentados os referenciais de formação dirigidos a formadores e a outros técnicos, os quais, após validação e constituição de uma bolsa de formadores devidamente preparados, são integrados na oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, I.P. e às entidades formadoras que os solicitem.



## APRESENTAÇÃO

### Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores

A formação contínua de formadores visa promover a actualização, o aperfeiçoamento e a aquisição de novas competências pedagógicas, transferíveis para a sua prática como formadores, ao nível da animação da formação, e também no sentido alargado da sua função, na concepção e elaboração de programas de formação e de materiais pedagógicos, na gestão e coordenação de formação, no campo da investigação e da experimentação de novas abordagens e metodologias aplicadas a públicos e contextos diversificados e em várias modalidades de formação.

Por outro lado, as exigências requeridas para fins de renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador/competência pedagógica, designadamente a frequência de formação pedagógica relevante durante o período de validade do CAP, coloca como prioridade, para o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) e outras entidades formadoras, o desenvolvimento e disponibilização de uma ampla oferta formativa de formação contínua dirigida a formadores.

O Centro Nacional de Qualificação de Formadores, no cumprimento das competências que lhe são cometidas, nomeadamente de concepção, produção, experimentação e disseminação de referenciais de formação, pretende e tem vindo a desenvolver uma estrutura modular de formação pedagógica contínua de formadores em torno de quatro grandes domínios:

- Sistemas de Educação, Formação e Certificação.
- Gestão da Formação.
- Tecnologias de Formação.
- Metodologias de Formação.

Esta estrutura integra diversos módulos/cursos autónomos, possibilitando assim que cada formador possa construir o percurso de formação contínua que melhor corresponda às suas necessidades específicas de formação. Os referenciais, depois de produzidos, são devidamente validados no âmbito do CNQF, através de uma acção-piloto de experimentação que envolve formadores de formadores da

rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, I.P., após o que passam a integrar a oferta formativa dos mesmos.

### **Características Gerais dos Referenciais de Formação**

Os referenciais de formação pedagógica contínua de formadores dizem respeito a temas relevantes da formação e correspondem a conjuntos de competências específicas, em função das quais se desenvolve o respectivo programa, metodologia pedagógica, planificação e avaliação. Os cursos respeitantes aos referenciais têm uma duração tendencial de 30 horas, podendo ser desenvolvidos em formação presencial ou em modelo misto (*blended learning*) com componente a distância. No sentido de introduzir novas perspectivas teórico-práticas e fazer uso das recentes investigações no domínio da formação, o CNQF tem procurado a colaboração de especialistas de reconhecida competência científica e técnica, do próprio IEFP, I.P., de Universidades e de outros organismos congéneres.

### **Metodologia de Desenvolvimento da Formação Respeitante aos Referenciais**

Tratando-se de um público-alvo com formação pedagógica inicial e experiência profissional como formador, a metodologia pedagógica que se preconiza para o desenvolvimento da formação deve ser centrada na pessoa, nos conhecimentos que já detém e nas expectativas que coloca na formação. O apelo à participação activa e ao trabalho colaborativo entre participantes deve nortear a intervenção dos formadores de formadores. A reflexão sobre as respectivas práticas e a partilha das mesmas entre todos deve consciencializar os participantes para a necessidade de construção e dinamização de comunidades de práticas, de redes de formadores que partilham conhecimentos, modos de fazer e se entreejudam na procura de melhores soluções formativas. Cada referencial contém orien-

tações metodológicas específicas para desenvolvimento da formação, bem como propostas de dispositivos concretos de animação.

### **Avaliação das Aprendizagens no Âmbito dos Referenciais de Formação**

A avaliação preconizada para aferir o grau de domínio das competências visadas pela formação, por parte dos participantes, no âmbito dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, assenta na participação activa dos formandos, apelando à sua capacidade de reflexão e partilha, de auto e hetero-avaliação e co-responsabilizando-os pela monitorização dos seus progressos. Ao formador compete orientar os formandos, apoiando-os no seu processo formativo. No final da formação, o formador anotarà, numa ficha de avaliação final, a sua opinião sobre cada participante no que respeita ao comportamento observado ao longo da formação e ao grau de domínio das competências visadas pela formação, mobilizadas para a realização de trabalhos de aplicação (actividades pedagógicas diversas realizadas, por cada participante, ao longo da formação). Cada referencial de formação produzido pelo CNQF integra uma proposta de dispositivo de avaliação das aprendizagens e a respectiva Ficha de Avaliação Final.

### **Classificação dos Resultados Obtidos pelos Participantes a partir da Avaliação das Aprendizagens**

Embora a avaliação preconizada, no âmbito da formação contínua, tenha um carácter eminentemente formativo, havendo necessidade de apurar um resultado da avaliação realizada em relação a cada participante sugere-se a adopção das seguintes escalas:



Com base nestas escalas, ou directamente na escala qualitativa, o formador vai reflectir, relativamente às competências definidas na Ficha de Avaliação Final constante em cada referencial, a sua opinião quanto ao domínio das mesmas, por cada participante, acabando por expressar, através da atribuição de uma nota, quantitativa e/ou qualitativa, a sua avaliação quanto ao desempenho global do formando na formação.

### **Certificação da Formação**

No cumprimento do Decreto-Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril, aos participantes cuja avaliação permita concluir que atingiram os objectivos visados pela formação será emitido um Certificado de Formação Profissional, onde constará o respectivo resultado, expresso em menção qualitativa.

### **Formadores de Formadores**

Os formadores de formadores, no âmbito da formação pedagógica contínua de formadores, devem possuir sólidos conhecimentos da temática que se propõem desenvolver e o domínio de metodologias activas, centradas no adulto em formação, promovendo a vivenciação e a apropriação de novas formas de fazer formação, mais consistentes do ponto de vista teórico, mais eficazes do ponto de vista prático e, também, mais securizantes e gratificantes para os vários intervenientes no processo formativo.

O CNQF tem desenvolvido a formação de formadores de formadores, nomeadamente no âmbito da experimentação e validação dos referenciais de formação que produz, e promoverá tantas outras acções quantas as necessárias para corresponder a solicitações que a rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, I.P. ou outras entidades formadoras lhe possam dirigir.

### **Colaboração entre o CNQF, Outras Unidades Orgânicas do IEFP, I.P. e Entidades Externas**

Para a concretização da criação, produção e disseminação dos referenciais de formação pedagógica contínua de formadores, que se pretende correspondam a reais necessidades de formação dos formadores e possam servir para uma real melhoria das competências destes profissionais, o CNQF considera indispensável a articulação profícua com outros serviços centrais e com os serviços regionais e locais, designadamente os Centros de Formação Profissional e outras entidades.

### **Divulgação dos Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores**

Os referenciais produzidos no âmbito do CNQF têm por finalidade permitir a criação de cursos de formação, na modalidade de formação pedagógica contínua de formadores, que integrem a oferta formativa da rede de Centros de Formação Profissional do IEFP, I.P. e de outros operadores nacionais de formação que os podem adoptar livremente. Para tal, são disponibilizados em suporte papel e digital (edição do IEFP, I.P., colecção «Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores») e estão acessíveis no *site* do IEFP I.P., [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt).



# ÍNDICE

PÁG.

**GUIA DE DESENVOLVIMENTO ..... 11**

- 1. Enquadramento..... 13
- 2. Finalidades e Destinatários ..... 16
- 3. Objectivos Gerais/Competências Visadas .. 17
- 4. Estrutura e Programa de Formação ..... 18
- 5. Metodologias de Desenvolvimento ..... 27
- 6. Avaliação ..... 30
- 7. Bibliografia ..... 32

**ROTEIROS DE TRABALHO ..... 39**

**FICHAS DE ACTIVIDADE..... 67**

**DOCUMENTOS DE APOIO ..... 111**



The background features a stylized folder icon in shades of yellow and orange. The folder is open, with a white tab on the left side. The text is centered on the inner flap of the folder.

GUIA DE  
DESENVOLVIMENTO





## 1. ENQUADRAMENTO

De acordo com estimativas recentes, poderão existir 50 milhões de pessoas com deficiências e incapacidades na Europa e 500 milhões em todo o Mundo, sendo esperado um aumento destes números nas próximas décadas, decorrente de factores como os progressos nos cuidados de saúde e o envelhecimento das populações. Além da responsabilidade social alheia a taxas, as estimativas apresentadas, bem como todas as problemáticas e os impactos que lhe estão associados, justificam a preocupação crescente com o modo como gerir as deficiências e incapacidades, como promover a qualidade de vida das pessoas que as experienciam e como promover a sua inclusão na sociedade.

Assistiu-se, nas últimas décadas, a profundas transformações nos modelos conceptuais e de política. Da focalização do problema nas pessoas, o modelo do défice, assiste-se a uma recentração na sociedade, o modelo social, cabendo ao modelo relacional – cuja expressão maior reside na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – a síntese entre aqueles modelos, percepcionando deste modo as deficiências e incapacidades como resultantes da interacção entre as alterações nas funções e estruturas do corpo e os contextos envolventes.

A focalização da responsabilidade no indivíduo em participar e fazer parte da sociedade, expressa pelo conceito «integração», adquire novos contornos e assume novas fronteiras, passando a incluir e a focalizar-se na responsabilidade da própria sociedade, vertida no conceito «inclusão». Deste modo, compete à sociedade desenvolver mecanismos que lhe permitam incluir todos os cidadãos nos sistemas gerais que a compõem, em paralelo com as responsabilidades e acções individuais de cada sujeito.

A possibilidade de participação de todas as pessoas nos serviços, recursos e estruturas gerais da comunidade, assegurada pela capacitação colectiva em reconhecer e gerir as diferenças individuais no contexto alargado da sociedade, confere textura e sentido ao termo *mainstreaming*. Considerado uma das mais fortes tendências internacionais ao nível das políticas sociais, é uma das principais linhas de desenvolvimento preconizadas pela União

Europeia em matéria de política social relativa às pessoas com deficiências e incapacidades.

No sentido de dar visibilidade ao desfasamento entre estas asserções e as situações vivenciadas pelas pessoas com deficiências e incapacidades, em 2007 celebrou-se o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, que permitiu ainda evidenciar outras situações de discriminação (*e.g.*, género, étnica, religiosa), acentuando a premência da gestão da diversidade nos diferentes domínios-chave da vida. A designação escolhida para o ano evidencia igualmente a evolução do princípio da igualdade de tratamento. Este, ao não respeitar as idiossincrasias do indivíduo, não responde aos desafios colocados pela gestão da diversidade nem reduz a discriminação formal e informal, pelo que é então proposta a igualdade de oportunidades como desiderato político mais ajustado. Ainda que a igualdade de oportunidades não esteja realmente conseguida e haja um longo percurso a empreender, coloca-se desde já um novo nível de exigência às políticas, práticas e intervenções – a igualdade de condição. Além da igualdade formal de oportunidades, é necessário assegurar uma efectiva igualdade nos resultados alcançados por cada um, através da combinação virtuosa de acções gerais e complementares capazes de atender às necessidades específicas de cada sujeito nos seus contextos de desenvolvimento.

Em paralelo, a conceptualização dos processos e estratégias de aprendizagem e de apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional encontra-se igualmente em mutação. Substituindo os modelos tradicionais de formação, centrados na lógica da transmissão dos saberes, é agora preconizado o enfoque nas competências, na aprendizagem, podendo esta ocorrer nos diversos contextos: informais, não-formais e formais. De um estatuto e papel eminentemente passivos, de receptores de conteúdos, de saberes, os indivíduos são cada vez mais considerados aprendentes, diversos nos seus potenciais e perfis de aprendizagem, desempenhando um papel mais activo, com maior responsabilidade e participação na organização e gestão do seu processo de desenvolvimento, obviamente através do seu trabalho e esforço empenhados.

O reconhecimento, validação e certificação das competências – escolares e profissionais – é assumido como um direito dos cidadãos, de todos os cidadãos. Dos processos de orientação vocacional centrados à entrada de um percurso formativo, único e histórico, em que se efectua a correspondência entre as aspirações e conhecimentos dos indivíduos com as ofertas do mercado de trabalho, dá-se lugar à contínua reconstrução dos projectos de vida, onde o balanço de competências desempenha um papel fundamental enquanto elemento organizativo do processo de aprendizagem ao longo de toda a vida. Estes princípios são corporizados nas políticas e práticas correntes, proporcionando aos indivíduos novas oportunidades ou oportunidades novas, sempre reconhecendo e conferindo credibilidade social às competências por si evidenciadas.

É este o contexto ideológico e conceptual que enquadra o desenvolvimento deste Referencial de Formação, que se pretende assumir como um contributo na gestão da diversidade, asserção fundamental para o cumprimento dos desígnios da inclusão social, particularmente na esfera da qualificação e suas correlatas.



## 2. FINALIDADES E DESTINATÁRIOS

O Referencial de Formação Contínua de Formadores *O/a Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Gerir a Diversidade* visa desenvolver, potenciar e actualizar os saberes e competências dos formadores intervenientes nos processos de qualificação dos cidadãos com deficiências e incapacidades, podendo ainda apoiar o desenvolvimento de outros agentes formativos. Assim, pretende contribuir para o desenvolvimento da gestão da diversidade nos contextos onde se promove a qualificação dos cidadãos, fomentando deste modo a inclusão das pessoas com diversidade funcional nos contextos regulares.





### 3. OBJECTIVOS GERAIS/COMPETÊNCIAS VISADAS

A formação que o presente referencial pretende suportar visa o desenvolvimento das seguintes competências:

- ▶ Adotar um modelo conceptual e uma terminologia relativa às pessoas com deficiências e incapacidades ajustados e funcionais.
- ▶ Demonstrar e constituir-se como um agente activo na promoção de uma atitude positiva face às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Identificar desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Reconhecer a importância da abrangência no contexto das intervenções, assegurando respostas holísticas e integradas tanto quanto possível.
- ▶ Reconhecer a importância de intervir na pessoa e no contexto e de centrar a intervenção nas actividades e participação.
- ▶ Ser capaz de implementar os princípios orientadores de qualificação no quadro da ética e deontologia profissionais.
- ▶ Compreender as especificidades que se colocam à intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades no quadro da formação diferenciada.
- ▶ Desenvolver uma atitude positiva face às especificidades que se colocam às intervenções junto de pessoas com deficiências e incapacidades enquanto elemento inerente à gestão da diversidade.
- ▶ Ser capaz de adequar as estratégias, actividades e instrumentos a utilizar no contexto dos percursos de formação das pessoas com deficiências e incapacidades consoante as características da situação que vivenciam.
- ▶ Ser capaz de se constituir como um agente activo na promoção da acessibilidade arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática.
- ▶ Ser capaz de identificar e articular apoios e serviços especializados, complementares dos disponíveis nos recursos gerais da comunidade.



## 4. ESTRUTURA E PROGRAMA DE FORMAÇÃO

Este referencial explora o que se consideraram ser os domínios temáticos-chave relativos à intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades em contexto de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, visando a respectiva qualificação.

Encontra-se organizado em 4 unidades temáticas:

### **I. As pessoas com deficiências e incapacidades**

- ▶ Evolução das atitudes relativas às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Evolução dos modelos conceptuais relativos às deficiências e incapacidades: modelo do défice (ou médico), modelo social, modelo biopsicosocial (ou relacional).
- ▶ Conceito de pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Mitos relativos às pessoas com deficiências e incapacidades.

### **II. O desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades**

- ▶ Desafios colocados ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Modelo de Qualidade de Vida (QOL).
- ▶ Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).
- ▶ Princípios orientadores dos percursos de qualificação e ética e deontologia profissionais.

### **III. As especificidades da intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades**

- ▶ Gestão da diversidade como um dos desafios fundamentais – a formação diferenciada.
- ▶ Gestão da diversidade em grupos heterogéneos.
- ▶ Linhas de orientação da intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades por momentos-chave do ciclo formativo:
  - planeamento da formação;

- identificação das necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional;
- concepção de programas de formação;
- gestão contínua dos percursos formativos individuais;
- avaliação.

#### IV. Estratégias e recursos para facilitar a inclusão social e profissional

- ▶ Conceito e dimensões das acessibilidades: arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional, programática.
- ▶ Diferenciação dos níveis de apoio necessários por aprendente.
- ▶ Rede de recursos gerais e especializados.

No sentido de facilitar a imersão e a exploração do referencial, apresenta-se um quadro-síntese contendo os seus principais elementos constituintes:

- ▶ **Objectivos específicos** – reporta-se às competências que se pretendem desenvolver.
- ▶ **Conteúdos programáticos** – refere-se aos temas que são abordados, no sentido de promover as competências supracitadas.
- ▶ **Síntese das principais actividades propostas** – contém uma breve descrição das actividades centrais, cuja execução é sugerida para o desenvolvimento das competências identificadas, constituindo-se como mera orientação.
- ▶ **Recursos disponíveis no referencial** – integra a identificação dos recursos que apoiam a exploração dos conteúdos programáticos, podendo reportar-se a fichas de actividade, documentos de apoio e ficheiros de apresentação, disponibilizados juntamente com o referencial. Além destes recursos, no decorrer dos roteiros de trabalho são ainda identificados outros textos de apoio. Ainda que não integrando o referencial, estes encontram-se disponíveis em sítios da Internet devidamente identificados\*.

\*Por motivos de reestruturação dos sítios da Internet, os endereços identificados podem ficar desactualizados. Nesse caso, recomenda-se a pesquisa em motor de busca, através do título dos documentos.

Além da identificação destes aspectos para o desenvolvimento dos conteúdos programáticos, são também referidas as dinâmicas transversais que apoiam a apresentação dos participantes, a reflexão e integração das aprendizagens e a avaliação exploratória da satisfação dos participantes.

### DINÂMICAS TRANSVERSAIS

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS
Estabelecer relações interpessoais facilitadoras da aprendizagem.	Promover o conhecimento interpessoal. Fomentar o clima de confiança, empatia e aceitação mútua entre os participantes. Explorar as expectativas dos participantes acerca da acção de formação.	Não aplicável.	Apresentação cruzada.	Não aplicável.
Desenvolver competências de significação e integração de experiências de aprendizagem.	Promover a autoconsciência acerca das actividades realizadas e dos seus impactos em termos de desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes. Fomentar a reflexão crítica acerca dos conteúdos explorados. Assegurar a integração na narrativa profissional e pessoal dos participantes.	Não aplicável.	Reflexão e integração.	Não aplicável.
Desenvolver o posicionamento crítico acerca da acção de formação.	Efectuar a avaliação exploratória da satisfação dos participantes.	Não aplicável.	Avaliação da satisfação.	Não aplicável.

## UNIDADE TEMÁTICA I – AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADES

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
<p>Adoptar um modelo conceptual e uma terminologia relativa às pessoas com deficiências e incapacidades ajustados e funcionais.</p> <p>Demonstrar e constituir-se como um agente activo na promoção de uma atitude positiva face às pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Reconhecer a evolução das atitudes e dos modelos conceptuais relativos às deficiências e incapacidades.</p> <p>Adoptar uma terminologia relativa às deficiências e incapacidades adequada ao actual modelo conceptual.</p>	<p>Evolução das atitudes relativas às pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Modelos conceptuais: modelo do défice (ou médico), modelo social, modelo biopsicossocial (ou relacional) – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.</p> <p>Conceito de pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Analisar a evolução das expressões utilizadas para fazer referência às pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Explorar o conceito de deficiências e incapacidades.</p>	<p>Ficheiro de Apresentação 1</p> <p>Documento de Apoio 1</p>
	<p>Desenvolver uma atitude positiva relativamente às pessoas com deficiências e incapacidades, livre de mitos e preconceitos.</p>	<p>Mitos relativos às pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Explorar os mitos através da visualização de videogramas e da reflexão da experiência pessoal e profissional dos participantes.</p> <p>Discutir estratégias de desconstrução dos mitos.</p>	<p>Ficha de Actividade 1</p>

## UNIDADE TEMÁTICA II – O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADES

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
<p>Identificar desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Reconhecer a importância da abrangência no contexto das intervenções, assegurando respostas holísticas e integradas tanto quanto possível.</p>	<p>Identificar os desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Dados estatísticos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal.</p> <p>Dados estatísticos e análise interpretativa acerca dos impactos dos percursos de reabilitação profissional na qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Comparar as percepções dos participantes com os dados disponíveis.</p> <p>A partir da análise de dados temáticos, identificar os desafios que se colocam aos percursos de formação e qualificação, bem como potenciais cenários de resposta.</p>	<p>Fichas de Actividade 2 e 3.</p> <p>Ficheiro de Apresentação 2.</p>
<p>Reconhecer a importância de intervir na pessoa e no contexto e de centrar a intervenção nas actividades e participação.</p> <p>Ser capaz de implementar os princípios orientadores de qualificação no quadro da ética e deontologia profissionais.</p>	<p>Compreender os elementos constituintes do modelo QOL e fundamentar a sua pertinência.</p> <p>Ser capaz de aplicar os princípios do modelo QOL no âmbito das intervenções formativas.</p>	<p>Modelo de Qualidade de Vida.</p>	<p>Construir uma definição de qualidade de vida.</p> <p>Explorar o modelo teórico.</p> <p>Identificar acções de promoção de cada dimensão de qualidade de vida.</p>	<p>Ficheiro de Apresentação 3.</p> <p>Documento de Apoio 2.</p>

(continuação)

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
	<p>Ser capaz de aplicar as principais linhas de orientação da CIF no planeamento, implementação e avaliação das acções de formação, enquanto referencial de abordagem.</p>	<p>Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.</p>	<p>Comparar duas caracterizações de um mesmo aprendente, uma à luz do modelo mais tradicional e outra de acordo com a CIF, e discutir as vantagens e desvantagens de cada uma.</p> <p>Apresentar a CIF e reflectir acerca dos impactos da sua adopção enquanto referencial.</p>	<p>Fichas de Actividade 4 e 5. Ficheiro de Apresentação 4.</p>
	<p>Ser capaz de aplicar os princípios orientadores dos percursos de qualificação nas suas diversas fases de planeamento, implementação e avaliação da formação.</p> <p>Relacionar esses princípios com a ética e deontologia profissionais.</p>	<p>Princípios orientadores dos percursos de qualificação.</p> <p>Ética e deontologia na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Identificar os princípios que orientam o desempenho de cada participante a partir da reflexão das práticas de cada um.</p> <p>Discutir os princípios orientadores propostos para a intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.</p>	<p>Ficheiro de Apresentação 5. Documento de Apoio 3.</p>

## UNIDADE TEMÁTICA III – AS ESPECIFICIDADES NA INTERVENÇÃO COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E INCAPACIDADES NUM CONTEXTO DE GESTÃO DA DIVERSIDADE

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
<p>Compreender as especificidades que se colocam à intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades no quadro da formação diferenciada.</p> <p>Desenvolver uma atitude positiva face às especificidades que se colocam às intervenções junto de pessoas com deficiências e incapacidades enquanto elemento inerente à gestão da diversidade.</p> <p>Ser capaz de adequar as estratégias, actividades e instrumentos a utilizar no contexto dos percursos de formação das pessoas com deficiências e incapacidades consoante as características da situação que vivenciam.</p>	<p>Reconhecer os princípios e as vantagens da formação diferenciada.</p>	<p>Flexibilidade e individualização – formação diferenciada.</p>	<p>Explorar as vantagens e desvantagens da formação diferenciada no trabalho com pessoas com e sem deficiências e incapacidades.</p>	–
	<p>Reconhecer as especificidades que se colocam à intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Ser capaz de gerir a diversidade em grupos de formação heterogéneos.</p> <p>Ser capaz de construir planos de formação que integrem as especificidades das deficiências e incapacidades.</p> <p>Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional às diferentes situações de deficiências e incapacidades.</p> <p>Ser capaz de construir programas de formação que integrem as especificidades das deficiências e incapacidades.</p> <p>Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de gestão contínua dos percursos individuais às situações de deficiências e incapacidades.</p> <p>Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de avaliação às situações de deficiências e incapacidades.</p>	<p>Especificidades na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades e gestão da diversidade em grupos heterogéneos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planeamento da formação;</li> <li>• identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional;</li> <li>• concepção de programas de formação;</li> <li>• gestão contínua dos percursos individuais;</li> <li>• avaliação.</li> </ul>	<p>A partir de casos práticos, correspondentes a aprendentes com diferentes características, identificar e seleccionar estratégias, actividades e recursos relativos aos diferentes momentos-chave do ciclo formativo, de cariz inclusivo.</p>	<p>Fichas de Actividade 6 e 7.</p> <p>Documentos de Apoio 4, 5, 6, 7, 8 e 9.</p>



## UNIDADE TEMÁTICA IV – ESTRATÉGIAS E RECURSOS PARA FACILITAR A INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
<p>Ser capaz de se constituir como um agente activo na promoção da acessibilidade arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática.</p> <p>Ser capaz de identificar e articular com apoios e serviços especializados, complementares dos disponíveis nos recursos gerais da comunidade.</p>	<p>Identificar as barreiras que se colocam às pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Reconhecer os principais requisitos de acessibilidade.</p> <p>Ser capaz de promover o seu cumprimento, quer directa (através das suas acções) quer indirectamente (através da sensibilização de terceiros).</p>	<p>Barreiras que se colocam às pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Acessibilidade arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática.</p>	<p>Recordar situações de confronto com barreiras por experiência directa e indirecta.</p> <p>Explorar o conceito e as dimensões de acessibilidades, identificando acções de promoção das mesmas.</p>	<p>Documentos de Apoio 10, 11 e 12.</p>
	<p>Ser capaz de sinalizar potenciais necessidades de apoio especializado dos aprendentes.</p> <p>Ser capaz de identificar e articular com apoios /serviços gerais e especializados.</p>	<p>Diferentes necessidades de apoio das pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Rede de recursos gerais e especializados.</p>	<p>Explorar os níveis de apoio requeridos pelas pessoas com deficiências e incapacidades na percepção dos participantes e introduzir o conceito de apoios personalizados.</p> <p>Analisar guias de acesso a informação sobre entidades que prestam serviços especializados a pessoas com deficiências e incapacidades.</p> <p>Explorar os papéis e desafios que se colocam aos recursos gerais e especializados.</p> <p>Partilhar conhecimentos /experiências relativas a apoios e serviços especializados.</p>	<p>Ficheiro de Apresentação 6.</p>

(continuação)

COMPETÊNCIAS	OBJECTIVOS ESPECÍFICOS	CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS ACTIVIDADES PROPOSTAS	RECURSOS DISPONÍVEIS NO REFERENCIAL
	Concluir os conteúdos temáticos através da análise de depoimentos de pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo a identificação da «missão» de cada participante no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.	—	Analisar depoimentos de pessoas com deficiências e incapacidades.  Reflectir sobre o papel dos participantes no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.	—



## 5. METODOLOGIAS DE DESENVOLVIMENTO

O público-alvo do presente referencial é constituído por profissionais com formação prévia, e muito provavelmente experiência, no domínio da formação e desenvolvimento pessoal e profissional. Deste modo, privilegiam-se **métodos activos, baseados nos saberes e nos saberes-fazer dos participantes**. Partir das narrativas de sucesso e dos problemas identificados pelos participantes será a abordagem a privilegiar, competindo ao formador criar um contexto facilitador e promotor dessas dinâmicas.

Neste referencial procura-se estabelecer um **equilíbrio constante entre elementos teóricos e a respectiva aplicação prática**. Evidenciar a pertinência das escolhas que se fazem quando se está a apoiar um processo de qualificação de pessoas com deficiências e incapacidades é igualmente uma das preocupações constantes deste referencial, no sentido de tornar os conteúdos mais significantes e significativos para os participantes. Para favorecer a integração narrativa das actividades empreendidas também são propostos **momentos de balanço, reflexão e integração**. O predomínio dos métodos activos permite uma maior centração nas especificidades de cada um dos participantes e maximiza o seu saber e experiências. Não obstante, os **métodos expositivo e demonstrativo** estão também presentes, consoante as exigências colocadas pelos conteúdos em causa e pelos objectivos que se prosseguem. As **actividades em grupo** são também uma estratégia relevante, seja porque a interacção interpessoal se constitui como uma das mais nobres e eficazes estratégias de desenvolvimento, seja porque o próprio trabalho de apoio à qualificação encerra em si mesmo, não raras vezes, o trabalho em rede e em parceria.

O presente referencial tem um **carácter orientador**, não prescritivo. Por conseguinte, a organização da acção é **totalmente flexível**. Sugere-se a sua adaptação em função das características dos participantes aos mais diversos níveis. Podem ser explorados uns conteúdos com maior nível de aprofundamento do que outros. As actividades sugeridas podem ser reformuladas, bem como adaptadas as fichas de actividade que apoiam o seu desenvolvimento. Os documentos de apoio foram seleccionados de acordo com critérios como o grau de adequação aos objectivos e às temáticas a explorar, a actualidade e a expressão em

língua portuguesa. Os documentos de apoio podem apoiar quer os formadores, quer os participantes, e visam constituir-se como elementos de estímulo à pesquisa e análise de outras publicações. Os ficheiros de apresentação também são meramente indicativos.

Este referencial pode ainda ser utilizado no contexto da **auto-aprendizagem**. Nesse caso, compete ao próprio determinar a sequência, o ritmo e o nível de profundidade a atribuir a cada conteúdo. Ainda que as actividades propostas remetam para uma situação grupal, a disponibilização das questões para reflexão podem constituir-se como um elemento de apoio ao processo de auto-aprendizagem.

### **Planificação**

A duração prevista para a implementação desta acção é de 30 horas. Apresenta-se de seguida uma proposta de organização que prevê dois momentos intercalados para a execução da formação. Esta segmentação permite que os participantes tenham um período intermédio de apropriação e integração da experiência de formação, que possam identificar questões para exploração e partilhem eventuais experiências de implementação de alguns dos conteúdos entretanto ocorridas. Não obstante, sugere-se a adaptação desta organização de acordo com o que for mais adequado e conveniente aos participantes.

PROPOSTA DE PLANIFICAÇÃO

1.ª SEMANA			2.ª SEMANA	
DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5
<p>Apresentação do(s) formador(es) e dos principais objectivos da formação.</p> <p>Apresentação dos participantes e exploração das expectativas.</p> <p>Exploração da Unidade Temática I.</p> <p>Actividade de reflexão e integração.</p>	<p>Exploração da Unidade Temática II.</p> <p>Actividade de reflexão e integração.</p>	<p>Exploração da Unidade Temática III.</p>	<p>Exploração da Unidade Temática III (cont.).</p> <p>Actividade de reflexão e integração.</p>	<p>Exploração da Unidade Temática IV.</p> <p>Actividade de reflexão e integração.</p> <p>Avaliação das aprendizagens.</p> <p>Avaliação da satisfação.</p>
06H00	06H00	06H00	06H00	06H00



## 6. AVALIAÇÃO

No contexto deste referencial preconizam-se diferentes estratégias e momentos de acompanhamento e avaliação, designadamente a avaliação da satisfação (ou reacção), a monitorização da acção e a avaliação das aprendizagens.

Para a avaliação da satisfação dos participantes é proposta uma actividade exploratória, a realizar no último momento de formação (*vide* Roteiro de Trabalho «Avaliação da Satisfação»). Como se trata de uma actividade em grupo, permite a partilha de opiniões e o *feedback* imediato.

A monitorização da acção é realizada em momentos-chave (*e.g.*, término de uma unidade temática, após reflexão e integração pessoal) ou sempre que seja considerado pertinente pelos intervenientes. Se conseguido o clima positivo e aberto que aqui se preconiza, os participantes efectuarão espontaneamente a auto/hetero-avaliação contínua. Não obstante, compete ao formador estimular a criação de momentos mais sistemáticos, principalmente na fase inicial do grupo. Esta monitorização permite re/orientar, em tempo útil, os conteúdos e estratégias da acção às expectativas, necessidades e potenciais dos participantes.

Constitui-se matéria relevante de discussão, nomeadamente no domínio da saúde e do trabalho social, se a avaliação não é já uma componente da intervenção. Na transposição da questão para o contexto das acções de formação é reconhecido que a avaliação das aprendizagens desempenha um papel activo na prossecução dos objectivos de desenvolvimento. Deste modo, propõe-se uma estratégia baseada nas competências e que acompanhe todo o percurso de aprendizagem, apoiando os participantes – o portefólio reflexivo.

No início da acção de formação é apresentada esta proposta aos participantes, bem como acordados os pormenores da sua execução. Do portefólio reflexivo constam os registos que foram sendo elaborados (*e.g.* notas, fichas de actividade), os resultados das actividades de reflexão e integração, bem como quaisquer outros elementos que cada participante julgue pertinentes. A organização do portefólio e o modo como lhe é conferido significado, uma linha condutora, é

da responsabilidade «pessoal e intransmissível» de cada indivíduo, numa demonstração do respeito pelas idiossincrasias.

É com base na análise do portefólio, do seu processo de construção e da participação e desempenho evidenciados pelos participantes ao longo da acção de formação que o formador se posicionará face ao desenvolvimento de competências de cada um, consubstanciado no preenchimento da ficha de avaliação (disponível na secção 3 «Fichas de Actividade»). Propõe-se que este preenchimento ocorra em situação de parceria com cada um dos participantes permitindo, deste modo, a participação activa dos últimos, a co-responsabilização e a partilha de *feedback*. De acordo com o posicionamento dos participantes aquando da apresentação desta proposta de avaliação, podem ser identificadas outras estratégias conducentes à avaliação das aprendizagens.



## 7. BIBLIOGRAFIA

Abberley, P. (1997). «The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability, 1987». In BARTON, L.; OLIVER, M. (eds.). *Disability Studies: Past Present and Future*. Leeds: The Disability Press.

Albrecht, G. L. (1992). *The Disability Business*. London: Sage.

American Speech-Language-Hearing Association – *Preferred Practice Patterns for the Profession of Speech-Language Pathology* [Preferred Practice Patterns]. [Em linha] 2004. Disponível em WWW: <URL: <http://www.asha.org/docs/html/PP2004-00191.html>>

Barnes, C. & Mercer, G. (2003). *Disability*. Cambridge: Polity.

Capucha, L.; Cabrita, M.; Salvado, A.; Álvares, M.; Paulino, A. L.; Santos, S. & Mendes, R. (2004). *Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

Case Management Standards Work Group (1992). «*NASW Standards for Social Work Case Management*». Approved by the NASW Board of Directors.

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007a). *Delimitação e Operacionalização do Conceito de Deficiência*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.crpq.pt>>

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007b). *Gestão de Casos*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.crpq.pt>>

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007c). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.



CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007d). *Qualidade de Vida – Modelo Conceptual*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.crpq.pt>>

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007e). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007f). *O Sistema de Reabilitação e as Trajectórias de Vida das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005a). *Organização da Formação e Certificação de Competências – Desafios e Contributos para o Modelo de Intervenção*. Vila Nova de Gaia: CRPG (no prelo).

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005c). *Empoderamento*.

*Estudo de caso à luz da CIF*. [Em linha]. Disponível em WWW: <URL: [http://www.proformar.org/revista/edicao\\_24/textos/madalena\\_barroso\\_pag5.pdf](http://www.proformar.org/revista/edicao_24/textos/madalena_barroso_pag5.pdf)>

EUSTAT Consortium (1999). *Vamos a Isso! Manual para Utilizadores de Ajudas Técnicas*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

Fabela, S. (2007). «Da Incapacidade à Gestão da Diversidade – O Desafio das Novas Configurações Sociais». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 20-38.

FENACERCI (1997). «Pensar a Solidariedade numa Perspectiva Ética: Um Desafio, Um Compromisso». *Revista da FENACERCI*, Maio. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.fenacerci.pt/infotec/docs/txt2543.doc>>

Godinho, F.; Santos, C.; Coutinho, A. F. & Trigueiros, P. (2004). *Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho*. UTAD, Vila Real. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: [http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual\\_index.htm](http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual_index.htm)>

Godinho, R. (2007). «O Estado da Arte das Políticas Públicas em Portugal: Oportunidades e Desafios para as Pessoas com Deficiência». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 131-154.

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional (2004). *Interação com a Pessoa com Deficiência – Manual de Etiqueta*. Lisboa: IEFP.

Lacomblez, M.; Santos, M. & Vasconcelos, R. (1998). *Da Didáctica Profissional à Ergonomia e Formação – a incontornável referência ao real. Aplicação das metodologias de formação para adultos pouco escolarizados*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 83-118.

Larson, S. & Lakin, Q. & Kewak, N. & Anderson, L. (2001). *Mental retardation/developmental data brief*. University of Minnesota - Research and Training Center on Community Living, Institute on Community Integration, Minneapolis.

LOLLAR, D. J. – *ICF – Children & Youth* [Em linha]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.publichealth.pitt.edu/supercourse/SupercoursePPT/28011-29001/28401.ppt>>

McAnaney, D. (2003). «The Accreditation of professionals and services in the rehabilitation sector: A special case?» Documento apresentado no seminário *Gerald a European Platform for Rehabilitation – A Acreditação numa Sociedade Inclusiva*. Verona, Setembro.

Organização Mundial de Saúde (2005). *Guia do Principiante: para Uma Linguagem Comum de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde: CIF*. Cadernos SNR, 19. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Tradução de: Secretariado Nacional para a Reabili-

tação e Integração das Pessoas com Deficiência. Disponível em WWW: <URL: <http://www.inr.pt/uploads/docs/Edicoes/Cadernos/Caderno019.rtf>>

ONU (2006). *Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.un.org/disabilities/>>

Pinto, J; Lopes, J.; Santos, L. & Brilha, J. (2007). *Diferenciação Pedagógica na Formação*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em WWW: <URL: [http://www.iefp.pt/formacao/formadores/formacao/ReferenciaisFormadores/FormacaoContinua/Documents/DIFERENCIAO\\_PEDAGGICA\\_NA\\_FORMAO.pdf](http://www.iefp.pt/formacao/formadores/formacao/ReferenciaisFormadores/FormacaoContinua/Documents/DIFERENCIAO_PEDAGGICA_NA_FORMAO.pdf)>

Roessler, R. T. (1990). «A quality of life perspective on rehabilitation counseling». *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 34(3), 82-90.

Schalock, R. (2004). «The emerging disability paradigm and its implications for policy and practice». *Journal of Disability Policy Studies*, 14(4), 204-215.

Schalock, R. (ed.) (1997). *Quality of Life 2: Application to Persons with Disabilities*. Washington: AAMR.

Schalock, R. (1994). «Quality of life, quality enhancement, and quality assurance: implications for program planning and evaluation in the field of mental retardation and developmental disabilities». *Evaluation and Program Planning*, 17, 121-131.

Sousa, J. (2007). «Deficiência, Cidadania e Qualidade Social – Desafios para Uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 39-56.

Teles, P. (2007). «Desenhar Cidades com Mobilidade para Todos – O Caso Prático da Rede Nacional de Cidades e Vilas com Mobilidade para Todos». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 57-68.

The WHOQOL Group (1998). «The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Development and General Psychometric Properties». *Social Science & Medicine*, 46, 12, 1569-1585.

### **Sítios da Internet**

#### **Acessibilidade.net**

<http://www.acessibilidade.net/>

#### **Acessibilidade Portugal**

<http://accessibilidade-portugal.blogspot.com/>

#### **Agência Nacional para a Qualificação, I.P.**

<http://www.anq.gov.pt/>

#### **Arquitectura acessível**

<http://www.arquitecturaacessivel.com/homepage/index.html>

#### **Catálogo Nacional de Ajudas Técnicas**

<http://www.ajudastecnicas.gov.pt/productCatalog.jsp>

#### **Centro de Avaliação em Novas Tecnologias de Informação e Comunicação**

<http://cantic.org.pt/>

#### **Engenharia de Reabilitação**

<http://www.engenhariadereabilitacao.net>

#### **ECA – European Concept for Accessibility**

<http://www.eca.lu/>

#### **Ergonomia.com.br**

<http://www.ergonomia.com.br>

**European Assistive Technology Information Network**

<http://www.eastin.info/home.aspx?pg=searches2007&ln=en>

**Human Factors and Ergonomics Society**

<http://www.hfes.org/web/Default.aspx>

**Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.**

<http://www.iefp.pt/>

**Instituto Nacional para a Reabilitação**

<http://www.inr.pt>

**Programa Acesso – Acessibilidade para Cidadãos  
com Necessidades Especiais**

<http://www.acesso.unic.pt/>

**World Health Organization - International Classification  
of Functioning, Disability and Health (ICF)**

<http://www.who.int/classifications/icf/en/>



The image features a stylized folder icon on a solid yellow background. The folder is depicted with a light yellow color and a white tab on the left side. The text "ROTEIROS DE TRABALHO" is centered on the folder's surface.

ROTEIROS  
DE TRABALHO







# ROTEIROS DE TRABALHO TRANSVERSAIS

## Apresentação

### Enquadramento

Explorar competências implica uma combinação virtuosa entre desafio e apoio, beneficiando em muito das situações de grupo, onde diferentes conhecimentos e experiências concorrem para o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes. Deste modo, criar um clima positivo, de entajuda e bem-estar, é fundamental para que as situações de aprendizagem sejam frutíferas.

### Objectivos específicos

- ▶ Promover o conhecimento interpessoal.
- ▶ Fomentar o clima de confiança, empatia e aceitação mútua entre os participantes.
- ▶ Explorar as expectativas dos participantes acerca da acção de formação.

### Conteúdos

- ▶ Não aplicável.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que, em pares, se apresentem ao colega respectivo, mencionando dados pessoais gerais (*e.g.*, nome, região de proveniência) e profissionais (*e.g.*, experiências de trabalho), bem como informações acerca das suas expectativas relativamente à acção de formação.
- ▶ Em grupo, cada participante apresenta o outro colega com quem conversou.

### Recursos

- ▶ Não aplicável.

## Reflexão e integração

### Enquadramento

As situações de aprendizagem requerem, não raras vezes, processos de «desaprendizagem» ou reaprendizagem, o que implica a reestruturação dos mapas mentais de cada indivíduo. Esta poderia ser, aliás, uma das diferenças a enumerar entre a informação e o conhecimento. Ao organizar as referidas situações de aprendizagem numa lógica de competências, a questão do balanço e da reflexão crítica assumem ainda especial pertinência. Quando a reflexão é vertida para linguagem escrita, o processo densifica-se dada a exigência de constante re/estruturação, num contínuo balancear entre pensamento e linguagem.

### Objectivos específicos

- ▶ Promover a autoconsciência acerca das actividades realizadas e dos seus impactos em termos de desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes.
- ▶ Fomentar a reflexão crítica acerca dos conteúdos explorados.
- ▶ Assegurar a integração na narrativa pessoal e profissional dos participantes.

### Conteúdos

- ▶ Não aplicável.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que, dada a conclusão da unidade temática, efectuem uma reflexão e integração narrativa acerca dos conteúdos explorados e das actividades realizadas, identificando ainda potenciais impactos que daí decorram para as suas práticas profissionais.
- ▶ No sentido de personalizar a execução da actividade, sugere-se o registo em folha branca, sem modelo predefinido, indicando apenas os seguintes elementos constituintes:

- Síntese dos conteúdos e actividades (O que foi trabalhado?)
- Reflexão e integração (Qual o significado que teve para mim?)
- Impactos para a prática profissional (O que vou «fazer» com o que explorei?)

### Recursos

- ▶ Não aplicável.

### Avaliação da satisfação

#### Enquadramento

Se é importante efectuar uma avaliação da satisfação dos participantes de um modo mais formal e mesmo quantitativo, também o é em sede de grupo, permitindo a partilha de opiniões e o *feedback* imediato.

#### Objectivos específicos

- ▶ Efectuar a avaliação exploratória da satisfação dos participantes.

#### Conteúdos

- ▶ Não aplicável.

#### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que efectuem oralmente uma avaliação informal da acção de formação, nomeadamente em termos de:
  - conteúdos programáticos;
  - desempenho do(s) formador(es);
  - métodos pedagógicos;
  - recursos.

### Recursos

- ▶ Não aplicável.

# ROTEIROS DE TRABALHO RELATIVOS ÀS UNIDADES TEMÁTICAS

## ROTEIRO DE TRABALHO 1

### Enquadramento

Os modelos, mais ou menos explícitos e formais, enformam o modo como são percebidos os contextos envolventes. Assim, também o enquadramento conceptual relativo às deficiências e incapacidades constitui um elemento determinante para o modo como são geridos os processos de desenvolvimento, formação e qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades. Daqui decorre a pertinência de os tornar conscientes e de compreender os impactos dos mesmos no contexto formativo e de qualificação. O tipo de expressões utilizadas para fazer referência às pessoas com deficiências e incapacidades apresentam-se como exemplos do quotidiano da evolução a que se tem vindo a assistir neste domínio.

### Objectivos específicos

- ▶ Reconhecer a evolução das atitudes e dos modelos conceptuais relativos às deficiências e incapacidades.
- ▶ Adoptar uma terminologia relativa às deficiências e incapacidades adequada ao actual modelo conceptual.

### Conteúdos

- ▶ Evolução das atitudes relativas às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Modelos conceptuais:
  - Modelo do défice (ou médico).
  - Modelo social.
  - Modelo biopsicossocial (ou relacional) – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, da Organização Mundial de Saúde.
- ▶ Conceito de pessoas com deficiências e incapacidades.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Pedir aos participantes que refiram palavras ou expressões que, no passado ou no presente, tenham sido utilizadas para mencionar as pessoas com deficiências e incapacidades, a escrever em papéis auto-aderentes.
- ▶ Em grupo, procurar distribuir as palavras ou expressões numa linha temporal (*e.g.*, traçada em quadro branco, sinalizada por um cordel), fomentando a discussão em torno de questões como:
  - Existe um tempo definido para cada palavra/expressão ou, por outro lado, verifica-se alguma concomitância entre diferentes termos?
  - Nessa evolução encontra-se algum sentido?
  - Há algum radical comum nos vários termos identificados?
  - A utilização desses termos é inócua ou reflecte as atitudes que se foram tendo face às pessoas com deficiências e incapacidades?
- ▶ Depois desta discussão fazer uma síntese da mesma, apresentando a evolução das atitudes e dos modelos conceptuais, bem como a proposta de conceito de pessoas com deficiências e incapacidades, podendo utilizar o Ficheiro de Apresentação 1.

### Recursos

- ▶ Ficheiro de Apresentação 1.
- ▶ Documento de Apoio 1.
- ▶ CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007c). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG. Disponível em WWW: URL <http://www.crpq.pt> (pp. 27-37; 51-57).

## ROTEIRO DE TRABALHO 2

### Enquadramento

Não obstante da evolução a que se tem assistido, ainda persistem mitos relativos às pessoas com deficiências e incapacidades decorrentes da falta de conhecimentos acerca desta temática, de preconceitos e de generalizações abusivas, muitas vezes transmitidos pelo «passa-palavra». Ainda que pessoas mais informadas neguem a partilha de alguns dos mitos, por vezes determinadas atitudes ou expressões denunciam a sua presença quase inconsciente, fruto do pesado legado histórico. Assim sendo, a consciência e a reflexão acerca destes mitos podem ser as primeiras estratégias de eliminação pessoal dos mesmos.

### Objectivos específicos

- ▶ Desenvolver uma atitude positiva relativamente às pessoas com deficiências e incapacidades, livre de mitos e preconceitos.

### Conteúdos

- ▶ Mitos relativos às pessoas com deficiências e incapacidades.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Explorar com os participantes a existência de mitos relativos às pessoas com deficiências e incapacidades, associados aos preconceitos e a generalizações abusivas.
- ▶ Apresentar aos participantes videogramas sobre atitudes e respectivos mitos relativos a pessoas com deficiências e incapacidades.  
*Sugestão:* anúncios de TV números 1, 3, 5 e 8 da campanha publicitária de Leonard Cheshire Disability.  
Os guiões dos anúncios, em língua portuguesa e com indicações cénicas, podem ser distribuídos pelos participantes (Ficha de Actividade 1).
- ▶ Depois de auscultar as reacções dos participantes acerca dos anúncios, propor-lhes que se dividam em pequenos grupos com a tarefa de:
  - identificarem os mitos que julgam estar associados às pessoas com deficiências e incapacidades,

- discutirem que consequências podem ter esses mitos para as pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Em plenário, o porta-voz de cada subgrupo apresenta as respectivas conclusões.
- ▶ No final da ronda pelos subgrupos é realizada uma sistematização das conclusões e dada a oportunidade para que o grupo acrescente outros mitos de que entretanto se tenha recordado.
- ▶ Face aos mitos identificados, solicitar aos participantes que identifiquem estratégias que poderiam ser utilizadas para desconstruir esses mitos, quer junto de um indivíduo, quer num grupo ou comunidade.

### Recursos

- ▶ Anúncios 1, 3, 5 e 8 da campanha publicitária de Leonard Cheshire Disability, disponíveis em <http://www.creaturediscomforts.org/play/?v=9>.
- ▶ Ficha de Actividade 1.

## ROTEIRO DE TRABALHO 3

### Enquadramento

Portugal dispõe hoje de um conhecimento social, económico e cultural mais aprofundado acerca do fenómeno das deficiências e incapacidades. A relação entre as trajetórias de vida das pessoas com deficiências e incapacidades e os programas de reabilitação também foi analisada, existindo ainda dados específicos sobre o impacto das acções de reabilitação profissional na qualidade de vida dos que as frequentaram. Importa, portanto, analisar o passado no sentido de melhor preparar o futuro, numa lógica de aprendizagem a partir da experiência e do auscultar directo das pessoas com deficiências e incapacidades.

### Objectivos específicos

- ▶ Identificar os desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

### Conteúdos

- ▶ Dados estatísticos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal.
- ▶ Dados estatísticos e análise interpretativa acerca dos impactos dos percursos de reabilitação profissional na qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Perguntar aos participantes como representariam o grupo das pessoas com deficiências e incapacidades, podendo para o efeito sugerir o preenchimento da Ficha de Actividade 2.
- ▶ Sugerir que, em díades, comparem e discutam os diferentes perfis obtidos a partir do preenchimento da Ficha de Actividade.
- ▶ Apresentar os principais dados de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em termos sociais, económicos e culturais (Ficheiro de Apresentação 2) e suscitar discussão sobre as semelhanças e diferenças verificadas entre o perfil traçado inicialmente e os dados apresentados.



- ▶ Propor aos participantes que se dividam em 3 subgrupos e distribuir a secção da Ficha de Actividade 3 correspondente a cada subgrupo.
- ▶ Em plenário, solicitar a cada subgrupo que apresente os dados que possui e as respectivas conclusões.
- ▶ Facilitar a discussão entre os participantes e sistematizar os desafios e os potenciais cenários de resolução identificados.

### Recursos

- ▶ Fichas de Actividade 2 e 3.
- ▶ Ficheiro de Apresentação 2.
- ▶ Capucha, L.; Cabrita, M.; Salvado, A.; Álvares, M.; Paulino, A. L.; Santos, S. & Mendes, R. (2004). *Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG (pp. 268-276).
- ▶ CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007e). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG (pp. 99-102).
- ▶ CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007f). *O Sistema de Reabilitação e as Trajectórias de Vida das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG (pp. 125-134). Disponíveis em WWW: <URL: [www.crpq.pt](http://www.crpq.pt)>.

## ROTEIRO DE TRABALHO 4

### Enquadramento

Como evidenciado pelos dados explorados na actividade anterior, o desiderato da promoção da qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades implica novos desafios no desenvolvimento pessoal e profissional das mesmas. Considerar as diversas dimensões de vida dos aprendentes é advogado como essencial para o sucesso da qualificação e reabilitação profissional, dado o entendimento uno e indivisível das pessoas, que requer assim a adopção de uma visão holística, coerente com o modelo de Qualidade de Vida (QOL).

### Objectivos específicos

- ▶ Compreender os elementos constituintes do modelo QOL e fundamentar a sua pertinência.
- ▶ Ser capaz de aplicar os princípios do modelo QOL no âmbito das intervenções formativas.

### Conteúdos

- ▶ Modelo de Qualidade de Vida.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Sugerir aos participantes que, em subgrupos e com recurso a pesquisas na Internet, construam uma definição de qualidade de vida.
- ▶ Em plenário, cada porta-voz apresenta a definição do respectivo subgrupo.
- ▶ Depois da ronda por todos os grupos e da discussão em torno das definições, apresenta-se o modelo QOL, fazendo constantes referências aos elementos de definição mencionados pelos participantes (Ficheiro de Apresentação 3).
- ▶ Propor aos participantes a constituição de 3 subgrupos, sendo que a cada um é atribuída uma das dimensões de Qualidade de Vida do modelo apresentado. Cada subgrupo deverá identificar o que é que, como agentes formativos, fazem ou poderiam fazer para promover essa dimensão de qualidade de vida junto de pessoas com deficiências e incapacidades. Para

o efeito, podem apoiar-se na listagem de indicadores de qualidade de vida presente no Documento de Apoio 2.

- ▶ Posteriormente, solicita-se aos participantes que partilhem com o grupo as acções que identificaram.
- ▶ Discutir, em grupo, a pertinência de adoptar o modelo de Qualidade de Vida como referencial conceptual das práticas profissionais de agentes formativos que intervêm com pessoas com deficiências e incapacidades.

### Recursos

- ▶ Ficheiro de Apresentação 3.
- ▶ Documento de Apoio 2.
- ▶ CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007d). *Qualidade de Vida – Modelo Conceptual*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.crbg.pt>> (pp. 9 -22).

## ROTEIRO DE TRABALHO 5

### Enquadramento

Na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades têm sido utilizadas, como referencial de abordagem, as classificações formuladas pela Organização Mundial da Saúde. Em 2001, a Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH) foi substituída pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Esta alteração encerra em si a transformação do modo como se encaram as deficiências e incapacidades, implicando uma revisão das atitudes, metodologias e instrumentos de trabalho.

### Objectivos específicos

- ▶ Ser capaz de aplicar as principais linhas de orientação da CIF no planeamento, implementação e avaliação das acções de formação enquanto referencial de abordagem.

### Conteúdos

- ▶ Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que se dividam em subgrupos.
- ▶ Partilhar informação-síntese sobre um novo aprendente, numa versão menos alinhada com o modelo biopsicossocial (Ficha de Actividade 4) a metade dos grupos. À outra metade, entregar a descrição mais focada nesse modelo (Ficha de Actividade 5).
- ▶ Solicitar aos participantes que, nos respectivos subgrupos, analisem a informação disponibilizada e que discutam acerca da utilidade dos elementos de caracterização fornecidos para a preparação e implementação de uma acção de formação.
- ▶ Em díade composta por um participante que tenha analisado a Ficha de Actividade 4 e por outro que tenha explorado a Ficha de Actividade 5, propor a discussão em torno das vantagens e desvantagens de cada descrição do caso.

- ▶ Em plenário, solicitar aos participantes que exponham as suas conclusões.
- ▶ Apresentar as principais diferenças entre as duas classificações da Organização Mundial da Saúde (Ficheiro de Apresentação 4) por referência às duas descrições anteriormente exploradas.
- ▶ Apresentar os principais elementos constituintes da CIF (Ficheiro de Apresentação 4).
- ▶ Discutir, em grupo, a pertinência de adoptar a CIF como referencial conceptual das práticas profissionais de agentes formativos que intervêm com pessoas com deficiências e incapacidades.

### Recursos

- ▶ Fichas de Actividade 4 e 5.
- ▶ Ficheiro de Apresentação 4.
- ▶ Organização Mundial de Saúde (2005). *Guia do Principiante: para Uma Linguagem Comum de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde: CIF*. Cadernos SNR, 19. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Tradução de: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Disponível em WWW: <URL:<http://www.inr.pt/uploads/docs/Edicoes/Cadernos/Caderno019.rtf>>

## ROTEIRO DE TRABALHO 6

### Enquadramento

Tal como uma organização tem os seus valores, as asserções básicas fundamentais pelas quais se rege, também no domínio da qualificação existem pilares organizadores da acção que se constituem como base generativa e bússola para as acções a empreender ou empreendidas.

### Objectivos específicos

- ▶ Ser capaz de aplicar os princípios orientadores dos percursos de qualificação nas suas diversas fases de planeamento, implementação e avaliação da formação.
- ▶ Relacionar esses princípios com a ética e deontologia profissionais.

### Conteúdos

- ▶ Princípios orientadores dos percursos de qualificação.
- ▶ Ética e deontologia na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ A partir da fundamentação da pertinência de princípios orientadores da acção de cada indivíduo (valores pessoais e profissionais) mencionar a existência de princípios, mais ou menos explícitos e mais ou menos formais, que orientam o modo como se concebem e implementam programas de formação.
- ▶ Salientar que a adopção dos modelos de referência anteriormente explorados (modelo QOL e CIF) determinam desde logo alguns dos princípios como, por exemplo, o da «abrangência das intervenções» (cf. Documento de Apoio 3).
- ▶ A partir deste exemplo, solicitar aos participantes que, em díade, reflectam sobre as suas práticas profissionais e identifiquem os seus princípios orientadores (ou sobre os conteúdos que desenvolveram em formações de formadores anteriores, no caso de não terem experiência profissional).

- ▶ Solicitar a cada díade a partilha dos princípios identificados, em plenário, e sistematizar os mesmos.
- ▶ Apresentar os princípios orientadores (Ficheiro de Apresentação 5) partindo da sistematização dos princípios apresentados pelo grupo e salientando que estes foram concebidos a pensar nas pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Dinamizar a discussão entre os participantes em torno de questões como:
  - Os princípios apresentados são apenas aplicáveis às pessoas com deficiências e incapacidades ou podem ser generalizados?
  - Que desafios se colocam à operacionalização desses princípios pelo facto de ter aprendentes com deficiências e incapacidades?
  - Relação destes princípios com a ética e deontologia?

### Recursos

- ▶ Ficheiro de Apresentação 5.
- ▶ Documento de Apoio 3.
- ▶ FENACERCI (1997). «Pensar a Solidariedade Numa Perspectiva Ética: Um Desafio, Um Compromisso». *Revista da FENACERCI*, Maio. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.fenacerci.pt/infotec/docs/txt2543.doc>>.

## ROTEIRO DE TRABALHO 7

### Enquadramento

Trabalhar com e para pessoas com deficiências e incapacidades é, antes de mais, trabalhar com a diversidade; é como trabalhar com um e qualquer cidadão, com características que o diferenciam e o tornam único. Assim, trabalhar na diversidade implica uma acção diferenciada. Esta é uma questão que tem sido abordada pelos teóricos da formação, como pilar fundamental do sucesso dos percursos de qualificação. Importa então discutir o papel que desempenha igualmente na formação de públicos com deficiências e incapacidades.

### Objectivos específicos

- ▶ Reconhecer os princípios e as vantagens da formação diferenciada.

### Conteúdos

- ▶ Flexibilidade e individualização – formação diferenciada.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor ao grupo que se divida em quatro subgrupos e que leia o texto «Formação Diferenciada *versus* Formação não Diferenciada» (Heacox, 2002, *cit. in* Pinto, J.; Lopes, J.; Santos, L. & Brilha, J., 2007, p. 40).
- ▶ Por cada subgrupo é atribuída uma das seguintes tarefas:
  - Identificar argumentos a favor da diferenciação pedagógica na formação em geral.
  - Identificar argumentos a favor da diferenciação pedagógica na formação de pessoas com deficiências e incapacidades.
  - Identificar argumentos contra a diferenciação pedagógica na formação em geral.
  - Identificar argumentos contra a diferenciação pedagógica na formação de pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Cada subgrupo é ainda convidado a elaborar um cartaz, apresentação ou outro recurso que o apoie na defesa dos seus argumentos.



- ▶ Em plenário, é facilitada a discussão entre os quatro grupos recorrendo aos produtos realizados.
- ▶ Por fim, já sem vínculo aos subgrupos, os participantes são convidados a partilharem as suas opiniões acerca das vantagens e desvantagens da diferenciação pedagógica.

### Recursos

- ▶ «Formação Diferenciada *versus* Formação não Diferenciada», Heacox, 2002, *cit. in* Pinto, J.; Lopes, J.; Santos, L. & Brilha, J. (2007). *Diferenciação Pedagógica na Formação*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, p. 40. Disponível em WWW: <URL:[http://www.iefp.pt/formacao/formadores/formacao/ReferenciaisFormadores/FormacaoContinua/Documents/DIFERENCIAO\\_PEDAGGICA\\_NA\\_FORMAO.pdf](http://www.iefp.pt/formacao/formadores/formacao/ReferenciaisFormadores/FormacaoContinua/Documents/DIFERENCIAO_PEDAGGICA_NA_FORMAO.pdf)>.

## ROTEIRO DE TRABALHO 8

### Enquadramento

Intervir junto de pessoas com deficiências e incapacidades pode implicar algumas especificidades, variáveis de acordo com o tipo de alterações nas funções ou estruturas do corpo e as limitações da actividade/restrições na participação experienciadas pelo indivíduo na sua relação com o contexto. Não negar as diferenças mas compreendê-las, trabalhar com elas e não reduzir o sujeito a estas – ou outras – características constitui-se como condição essencial à igualdade de oportunidades, à igualdade de condição. Esta é uma questão que se joga não apenas no momento de implementação da formação, mas sim na própria organização e avaliação da mesma; enfim, ao longo de todo o ciclo formativo.

### Objectivos específicos

- ▶ Reconhecer as especificidades que se colocam à intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Ser capaz de gerir a diversidade em grupos de formação heterogéneos.
- ▶ Ser capaz de construir planos de formação que integrem as especificidades das deficiências e incapacidades.
- ▶ Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional às diferentes situações de deficiências e incapacidades.
- ▶ Ser capaz de construir programas de formação que integrem as especificidades das deficiências e incapacidades.
- ▶ Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de gestão contínua dos percursos individuais às situações de deficiências e incapacidades.
- ▶ Ser capaz de adequar as estratégias e actividades de avaliação às situações de deficiências e incapacidades.

### Conteúdos

- ▶ Especificidades na intervenção com pessoas com deficiências e incapacidades e gestão da diversidade em grupos heterogéneos:

- Planeamento da formação.
- Identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.
- Concepção de programas de formação.
- Gestão contínua dos percursos individuais.
- Avaliação.

### **Desenvolvimento do trabalho** (proposta de guião orientador)

- ▶ Apresentar, de relance, os cinco momentos-chave do ciclo formativo que serão explorados:
  - Planeamento da formação.
  - Identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.
  - Concepção de programas de formação.
  - Gestão contínua dos percursos individuais.
  - Avaliação.
- ▶ Propor aos participantes a constituição de subgrupos constituídos por 3 a 4 elementos.
- ▶ A cada elemento do subgrupo é entregue um caso contendo o perfil de um aprendente com deficiências e incapacidades (Ficha de Actividade 6). Pode ser utilizado também o caso presente na Ficha de Actividade 5. No caso de alguns participantes terem tido experiências profissionais anteriores com pessoas com deficiências e incapacidades, ou conhecerem um caso dessa natureza, esses são incentivados a utilizar o caso respectivo na realização desta actividade. Por subgrupo, um participante fica com a missão de representar aprendentes sem deficiências e incapacidades.
- ▶ A cada participante é atribuída a responsabilidade de garantir que todas as definições feitas pelo seu subgrupo, em termos dos vários momentos-chave do ciclo formativo, asseguram a inclusão do seu aprendente.
- ▶ A tarefa de cada subgrupo consiste assim na construção de um *dossier* contendo a identificação dos aspectos considerados e das opções tomadas na condução de um ciclo formativo (Ficha de Actividade 7). Para apoiar a realização da actividade, são partilhados os Documentos de Apoio 4 a 9, incenti-

vadas pesquisas na Internet e em bibliotecas, centros de recursos em conhecimento, etc. (beneficiando, inclusive, da segmentação da actividade em duas semanas distintas se seguida a planificação proposta).

- ▶ Em plenário, cada subgrupo apresenta o seu trabalho ao grupo e disponibiliza-se para responder a dúvidas ou questões.
- ▶ Depois de todos os grupos terem apresentado o seu trabalho é facilitado um momento de discussão, fazendo-se a síntese das várias propostas apresentadas sobre as estratégias de integração e resposta às especificidades das pessoas com deficiências e incapacidades e sobre o modo como gerir a diversidade em grupos heterogéneos.

### **Recursos**

- ▶ Fichas de Actividade 6 e 7.
- ▶ Documentos de Apoio 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

## ROTEIRO DE TRABALHO 9

### Enquadramento

Por definição, as deficiências e incapacidades decorrem da interacção entre o indivíduo e o meio. Nesse contexto, importa intervir sobre o meio e avaliar as suas acessibilidades no âmbito dos seus seis domínios: arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática.

### Objectivos específicos

- ▶ Identificar as barreiras que se colocam às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Reconhecer os principais requisitos de acessibilidade.
- ▶ Ser capaz de promover o seu cumprimento, quer directa (através das suas acções) quer indirectamente (através da sensibilização de terceiros).

### Conteúdos

- ▶ Barreiras que se colocam às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Acessibilidade arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que, em subgrupos, recordem barreiras com que se confrontaram ao longo das suas vidas ou episódios em que assistiram a pessoas com deficiências e incapacidades a defrontarem-se com barreiras. Acerca dessas situações, sugerir que as partilhem com os restantes participantes do subgrupo e que as explorem:
  - Como se sentiram?
  - O que fizeram ou poderiam ter feito para minimizar ou eliminar os impactos dessas barreiras?
- ▶ Em plenário, solicitar a cada grupo que partilhe as barreiras que identificou, efectuando uma sistematização das mesmas.

- ▶ A partir da referida sistematização, apresentar o conceito «acessibilidades». Explorar cada um dos seus domínios através de exemplos das barreiras identificadas pelos participantes e apresentar os princípios do desenho universal (Documentos de Apoio 10 e 11).
- ▶ Em «tempestade de ideias» (*brainstorming*), solicitar aos participantes a identificação de acções que promovam cada um dos domínios das acessibilidades.
- ▶ Propor a divisão do grupo em 4 subgrupos. Cada subgrupo explora um dos temas apresentados de seguida, com base em conhecimentos ou experiências prévias e na análise dos documentos de apoio disponibilizados:
  - atitudes e aspectos a considerar na interacção com pessoas com deficiências e incapacidades;
  - acessibilidade nos sistemas operativos e ajudas técnicas para acesso ao computador\*\*;
  - concepção/recomendação de sítios ou conteúdos da Internet\*\*;
  - elaboração e tratamento de documentação: impressa e digital\*\*.
- ▶ Cada subgrupo prepara uma apresentação de «dicas e sugestões», a partilhar em plenário.
- ▶ Depois da partilha em grande grupo é facilitado um momento de discussão e realiza-se a síntese final.

### Recursos

- ▶ Documentos de Apoio 10, 11 e 12.
- ▶ \*IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional (2004). *Interacção com a Pessoa com Deficiência – Manual de Etiqueta*. Lisboa: IEF. [Em linha] Disponível em URL: <<http://www.iefp.pt/apoios/pessoasdeficiencia/docs/divulgacaocomplementar/documents/MANUAL%20DE%20ETIQUETA.pdf>>.
- ▶ \*\* Godinho, F.; Santos, C.; Coutinho, A. F. & Trigueiros, P. (2004). *Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho*. UTAD, Vila Real. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: [http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual\\_index.htm](http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual_index.htm)>

## ROTEIRO DE TRABALHO 10

### Enquadramento

Como já explorado, por cada indivíduo podem ser identificadas barreiras e facilitadores. No contexto dessa identificação e da intervenção sobre os mesmos, os profissionais de formação podem contar com o apoio de serviços especializados, quer estejam integrados nas organizações que implementam as acções de formação, quer pertençam a outras entidades.

### Objectivos específicos

- ▶ Ser capaz de sinalizar potenciais necessidades de apoio especializado dos aprendentes.
- ▶ Ser capaz de identificar e articular com apoios/serviços gerais e especializados.

### Conteúdos

- ▶ Diferentes necessidades de apoio das pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Rede de recursos gerais e especializados.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Questionar os participantes sobre os níveis de apoio que prestam ou pensam vir a prestar aos seus aprendentes em torno das seguintes perguntas:
  - O nível (mais ou menos próximo) e a intensidade (mais ou menos frequente) de apoio requeridos são iguais para todas as pessoas?
  - O nível e a intensidade de apoio requeridos são iguais para uma mesma pessoa ao longo do tempo?
- ▶ Depois de auscultar os diversos participantes e facilitar a partilha de ideias e argumentação, apresentar a noção da pirâmide de apoios, bem como a daí decorrente articulação necessária entre recursos gerais e recursos especializados (Ficheiro de Apresentação 6).

- ▶ Propor aos participantes a divisão do grupo em 2 subgrupos. Os participantes do grupo 1 assumem-se como colaboradores de um recurso geral da comunidade (*e.g.*, centro de formação), ao passo que os do grupo 2 colaboram com um recurso especializado (*e.g.*, centro de reabilitação).
- ▶ Cada subgrupo é desafiado a reflectir sobre:
  - Quais os seus papéis na formação de pessoas com deficiências e incapacidades?
  - Que desafios se colocam ao assumir esses papéis?
- ▶ Em plenário, facilitar a partilha das conclusões de cada subgrupo.
- ▶ No caso de os participantes ainda não os conhecerem, apresentar os guias de acesso a informação sobre entidades que prestam serviços especializados a pessoas com deficiências e incapacidades e sugerir a sua exploração:
  - «Guia de Recursos para a Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência» – Instituto do Emprego e Formação Profissional (<http://www.iefp.pt/apoios/PessoasDeficiencia/Paginas/GuiaRecursosPessoasDeficiencia.aspx>)
  - «Guia de Instituições e Programas para Pessoas com Deficiência» – Instituto Nacional para a Reabilitação (<http://www.inr.pt/guiameios.php?navpag=Busca>)
- ▶ Propor aos participantes que explorem os guias. Se aplicável, sugerir que elaborem uma listagem das entidades que, previsivelmente, mais necessitarão (identificadas, por exemplo, pela região de actuação e/ou pela tipologia de deficiências e incapacidades em que são especializadas).
- ▶ No caso de haver participantes que tenham colaborado ou se encontrem a colaborar com entidades que prestam apoios e serviços especializados, propor-lhes que apresentem as respectivas práticas (consoante o grau de pormenor e de aprofundamento pretendido, este levantamento poderá ser feito previamente de modo a que possam preparar antecipadamente a apresentação).

### Recursos

- ▶ Ficheiro de Apresentação 6.



## ROTEIRO DE TRABALHO 11

### Enquadramento

Uma das principais mensagens que se procurou partilhar através dos conteúdos e das actividades explorados foi a importância da escuta activa para a construção de uma relação pedagógica com o aprendiz. Assim, para concluir, propõe-se a análise de testemunhos de pessoas com deficiências e incapacidades narrados na primeira pessoa.

### Objectivos específicos

- ▶ Concluir os conteúdos temáticos através da análise de depoimentos de pessoas com deficiências e incapacidades, permitindo a identificação da «missão» de cada participante no desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades.

### Conteúdos

- ▶ Não aplicável.

### Desenvolvimento do trabalho (proposta de guião orientador)

- ▶ Propor aos participantes que leiam um dos depoimentos de pessoas com deficiências e incapacidades (disponíveis no *Manual Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho*).
- ▶ Sugerir que, num mural de papel de cenário, escrevam ou coleem uma frase que responda à questão:
  - Qual o meu papel no desenvolvimento de competências das pessoas com deficiências e incapacidades?
- ▶ Convidar os participantes a lerem o mural e depois a cortá-lo num número de pedaços igual ao número de participantes, ficando cada um com uma parte da missão dos agentes formativos enquanto elemento tangível da participação na acção de formação.

### Recursos

- ▶ Godinho, F.; Santos, C.; Coutinho, A. F. & Trigueiros, P. (2004). *Tecnologias de Informação sem Barreiras no Local de Trabalho*. UTAD, Vila Real. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: [http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual\\_index.htm](http://www.acessibilidade.net/trabalho/manual_index.htm)>





FICHAS  
DE ACTIVIDADE





## LISTAGEM DE FICHAS DE ACTIVIDADE

- ▶ 1 – Guiões dos anúncios publicitários.
- ▶ 2 – O perfil das pessoas com deficiências e incapacidades na minha perspectiva.
- ▶ 3 – Desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades – que desafios?
- ▶ 4 – Um novo aprendiz (A).
- ▶ 5 – Um novo aprendiz (B).
- ▶ 6 – O «seu» aprendiz com deficiências e incapacidades.
- ▶ 7 – Gerir a diversidade na concepção e implementação de acções de formação.
- ▶ 8 – Ficha de Avaliação.

# FICHA DE ACTIVIDADE 1

## Guiões dos anúncios publicitários\*

### Anúncio televisivo – «Observa-me» (n.º 1)

Neste anúncio vêem-se dois animais – personagens de desenhos animados – a falarem para uma câmara. Eles são parecidos com as personagens de *Creature Comforts*, a série de TV de Aardman. A principal diferença é que cada um deles apresenta deficiências e incapacidades visíveis.

O que se ouve são pessoas reais a falarem sobre o que é viver com as suas deficiências e incapacidades. Elas são representadas pelos animais de Aardman.

Cada animal fala para a câmara e está localizado num local diferente. Vê-se também um microfone que denota que está a ser feita uma entrevista que está a ser gravada.

Ao longo do anúncio, corta-se a imagem para passar de uma personagem para a outra. A primeira que se vê/ouve é um *bull terrier* inglês numa cadeira de rodas, numa ponte. Em pano de fundo vêem-se lemos com capacetes, a saltar da ponte, a fazer *bungee jumping*...

**(Bull terrier inglês):** «Não, eu não acredito numa única palavra do que alguém possa dizer sobre o que não se pode fazer por estar numa cadeira de rodas.»

Então, a imagem é cortada e vê-se um cão-salsicha, com rodas nas patas traseiras, sentado nas traseiras da sua casa a falar para a câmara...

**(Cão-salsicha):** «Praticamente não há impossíveis. Com o acesso e os equipamentos adequados pode-se fazer tudo.»

---

\*Fonte: <http://www.creaturediscomforts.org/scripts/>  
Versão original em língua inglesa (tradução livre).

A imagem volta ao *bull terrier* que está na ponte...

**(Bull terrier inglês):** «A minha resposta habitual passou a ser – observa-me.»

Vê-se então o *bull terrier* inglês a colocar o seu capacete, prestes a saltar da ponte, seguindo os lemos...

### **Anúncio televisivo – «Inúteis» (n.º 3)**

Neste anúncio vêem-se três animais – personagens de desenhos animados – a falarem para uma câmara. Eles são parecidos com as personagens de *Creature Comforts*, a série de TV de Aardman. A principal diferença é que cada um deles apresenta deficiências e incapacidades visíveis.

O que se ouve são pessoas reais a falarem sobre o que é viver com as suas deficiências e incapacidades. Elas são representadas pelos animais de Aardman.

Cada animal está a falar de sítios diferentes. Vê-se também um microfone que denota que está a ser feita uma entrevista que está a ser gravada.

Ao longo do anúncio a imagem é cortada para passar de uma personagem para a outra. A primeira que se vê/ouve é uma lesma sentada numa cadeira de rodas eléctrica, perto de uma planta.

**(Lesma):** «... todas aquelas pessoas que dizem: “Oh! Está numa cadeira de rodas – é inútil. Não pode fazer nada.” Uma boa parte disso é ignorância.»

A imagem passa para um ouriço em cadeira de rodas, na calçada de uma rua. Um carro passa enquanto ele fala...

**(Ouriço):** «As pessoas presumem que a cadeira de rodas significa não ter nada aqui em cima, no cérebro, percebe?»

A imagem passa para um cão-salsicha no espaço exterior da sua casa, com rodas a substituir as patas traseiras...

**(Cão-salsicha):** «Lá porque estamos numa cadeira de rodas isso não significa que não sejamos capazes de pensar. Vamos lá pôr os pontos nos “is”. Não apenas para as pessoas com deficiências e incapacidades; para todos. Assim poderemos trabalhar todos juntos em harmonia.»

### **Anúncio televisivo – «Sexo e relacionamentos» (n.º 5)**

Neste anúncio vêem-se dois animais – personagens de desenhos animados – a falarem para uma câmara. Eles são parecidos com as personagens de *Creature Comforts*, a série de TV de Aardman. A principal diferença é que cada um deles apresenta deficiências e incapacidades visíveis.

O que se ouve são pessoas reais a falarem sobre o que é viver com as suas deficiências e incapacidades. Elas são representadas pelos animais de Aardman.

Cada animal está a falar de sítios diferentes. Vê-se também um microfone que denota que está a ser feita uma entrevista que está a ser gravada.

Ao longo do anúncio, a imagem é cortada para passar de uma personagem para a outra. A primeira que se vê/ouve é uma ratinha com paralisia cerebral. A próxima personagem a aparecer é uma coelha numa cadeira de rodas, podendo ver-se os seus filhotes a brincarem nas traseiras. O papá coelho também está lá...

**SHELLEY PATIENT (Rata):** «Algumas pessoas pensam que porque se tem uma deficiência então o melhor é ficar com alguém que também tem uma deficiência. Mas isto não funciona desta maneira. Não se pode escolher por quem nos apaixonamos.»

**ISOBEL BULMER (Coelha):** «Eles pensam que se se tem uma deficiência não se pode ter uma vida amorosa. Isso não é verdade! Eu posso ter relações sexuais.»



### **Anúncio televisivo – «Escola – Aulas» (n.º 8)**

Neste anúncio vêem-se dois animais, em desenho animado, com deficiências e incapacidades: um camarão que está sentado numa cadeira de rodas, e uma gata que está sentada no cesto, por cima de uma máquina de lavar roupa.

Estão ambos a falar para uma câmara. Estes animais são representações visuais de pessoas a falarem acerca do que é viver com deficiências e incapacidades. Por vezes vê-se um microfone no canto do ecrã, mostrando que eles estão a ser entrevistados...

**DEAN DAWES (Camarão):** «Algumas pessoas dizem: “Oh, olha para aquele em cadeira de rodas” e são simpáticas. Mas depois encontro as outras pessoas que dizem: “Argh, olha para aquele em cadeira de rodas!”»

**DEBBIE REYNOLDS (Gata):** «Se diz a alguém que eu tenho problemas de audição, as pessoas começam a fazer movimentos exagerados com a boca e a falar para mim como se eu fosse estúpida, “ma-is ou me-nos as-sim”, sabe?, “está b-em?”»

**DEAN DAWES (Camarão):** «Eles precisam que lhes ensinem uma lição... uma das grandes!»



## FICHA DE ACTIVIDADE 2

### O perfil das pessoas com deficiências e incapacidades na minha perspectiva

	Abaixo da média da população em geral	Acima da média da população em geral
▶ Nível de escolaridade		
▶ Taxa de emprego		
▶ Nível de rendimentos do agregado familiar		

	Concordo em absoluto	Discordo em absoluto
▶ As funções intelectuais são as mais afectadas.		
▶ As pessoas com deficiências e incapacidades são predominantemente jovens.		
▶ As pessoas com deficiências e incapacidades são predominantemente mulheres.		

## FICHA DE ACTIVIDADE 3

### Desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades – que desafios?

#### Grupo 1 | Perfil global das PCDI

Nesta ficha são apresentados dados sobre:

- ▶ Sexo.
- ▶ Escalão etário.
- ▶ Estado civil.
- ▶ Composição do agregado familiar.
- ▶ Tipo de limitações das actividades.
- ▶ Tipo de alterações nas funções.
- ▶ Idade de desenvolvimento/aquisição de alterações nas funções.
- ▶ Evolução e manifestação dos sintomas.

Através da análise e interpretação destes dados, **identifiquem:**

- ▶ **quais os desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades;**
- ▶ **como seria possível responder a esses desafios.**

Para o efeito, pode ser preenchida a tabela anexa.

**QUADRO 1.1 – SEXO**

SEXO	%
Homem	32,1
Mulher	67,9
Total	100

**QUADRO 1.2 – ESCALÕES ETÁRIOS NA PCDI E NA POPULAÇÃO DO CONTINENTE (%)**

ANOS	PCDI	POPULAÇÃO DO CONTINENTE
18-24	1,2	11,8
25-49	20,2	48,6
50-64	37,6	26,1
65-70	41,0	13,5
Total	100	100

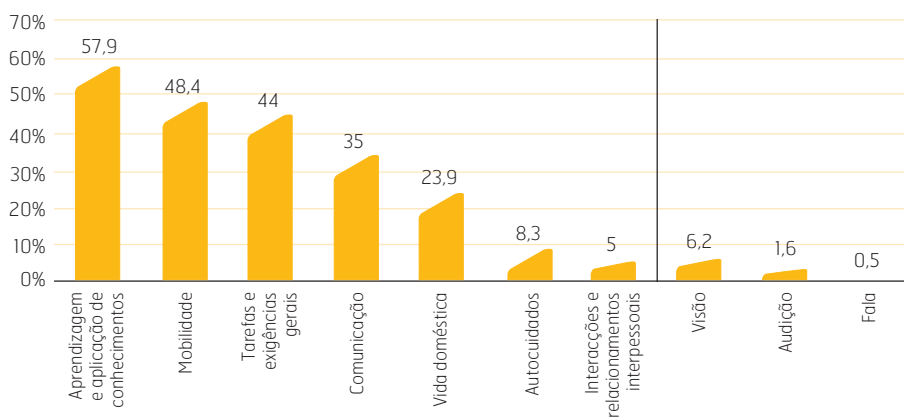
**QUADRO 1.3 – SEXO E ESTADO CIVIL NA PCDI E POPULAÇÃO DO CONTINENTE (%)**

	POPULAÇÃO DO CONTINENTE			PCDI		
	HOMEM	MULHER	TOTAL	HOMEM	MULHER	TOTAL
Casado com registo	60,4	59,4	59,9	66,5	59,7	61,9
Casado sem registo	5,0	4,5	4,8	2,5	2,0	2,2
Solteiro	24,2	18,8	21,4	16,9	8,5	11,2
Viúvo	5,5	9,9	7,8	9,6	24,2	19,5
Separado/divorciado	4,9	7,4	6,2	4,5	5,6	5,3
Total	100	100	100	100	100	100

**QUADRO 1.4 – COMPOSIÇÃO DO AGREGADO DOMÉSTICO (%)**

COMPOSIÇÃO DO AGREGADO DOMÉSTICO	%
Famílias com uma só pessoa	19,4
Várias pessoas sem estrutura conjugal ou parental	2,1
Agregados de famílias simples	68,3
Agregados de famílias alargadas	4,0
Agregados de famílias múltiplas	6,1

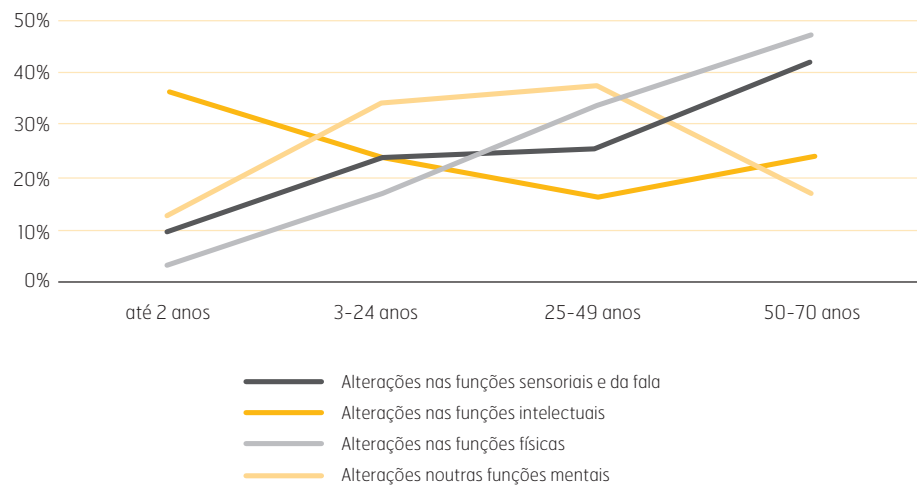
**FIGURA 1.1 – TIPOS DE LIMITAÇÕES DAS ACTIVIDADES**



**QUADRO 1.5 – TIPOLOGIA DE ALTERAÇÕES NAS FUNÇÕES**

TIPOLOGIA	%
Funções sensoriais e da fala	6,3
Funções físicas	59,7
Funções mentais	2,5
Multifunções sensoriais e da fala, físicas e mentais	5,1
Multifunções físicas e sensoriais e da fala	17,7
Sem tipologia de função identificada	8,7
Total	100

**FIGURA 1.2 – IDADE DE DESENVOLVIMENTO/ AQUISIÇÃO DE ALTERAÇÕES NAS FUNÇÕES**



**QUADRO 1.6 – EVOLUÇÃO DOS SINTOMAS POR TIPO DE ALTERAÇÕES NAS FUNÇÕES**

	PROGRESSIVA	REGRESSIVA	ESTÁVEL
Funções sensoriais e da fala	32,5	2,6	64,9
Funções físicas	30,1	4,9	64,9
Funções mentais	26,0	5,2	68,8

**QUADRO 1.7 – MANIFESTAÇÃO DOS SINTOMAS POR TIPO DE ALTERAÇÕES NAS FUNÇÕES**

	INTERMITENTE	CONTÍNUA
Funções sensoriais e da fala	15,0	95,5
Funções físicas	12,1	87,9
Funções mentais	16,7	83,3

Fonte: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007e). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

**GRUPO 1 | PERFIL GLOBAL DAS PCDI**

DESAFIOS QUE SE COLOCAM AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DAS PCDI	POTENCIAIS ACÇÕES DOS AGENTES FORMATIVOS EM RESPOSTA A ESSES DESAFIOS

## Grupo 2 | Direitos, cidadania e participação social

Nesta ficha são apresentados dados sobre:

- ▶ Exercício de voto.
- ▶ Participação em associações ou colectividades.
- ▶ Práticas de lazer.
- ▶ Orientação relativa à desigualdade social.
- ▶ Orientação da acção.
- ▶ Percepções sobre discriminação.
- ▶ Percepções sobre oportunidades e apoios.

Através da análise e interpretação destes dados, **identifiquem:**

- ▶ **quais os desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades;**
- ▶ **como seria possível responder a esses desafios.**

Para o efeito, pode ser preenchida a tabela anexa.

**QUADRO 2.1 – VOTO DE PCDI NAS ELEIÇÕES LEGISLATIVAS DE 2005 (% COLUNA)**

VOTO	%
Votou	78,4
Não votou	19,8
Não estava recenseado	0,6
Ns/Nr	1,2



**QUADRO 2.2 – PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES OU COLECTIVIDADES POR PCDI (%)**

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES OU COLECTIVIDADES	%
Clube desportivo	2,8
Organização ambiental ecologista ou de defesa dos direitos dos animais	0,1
Organização de pensionistas e reformados	0,6
Partido político	0,7
Organização profissional	0,3
Associação de consumidores	0,2
Associação cultural, musical, de dança ou teatro	1,3
Associação de moradores	0,6
Associação de vítimas de guerra, veteranos ou ex-combatentes	0,1
Sindicato	0,2
Associação religiosa	8,9
Associação relacionada com a doença ou deficiência	1,0

**QUADRO 2.3 – FREQUÊNCIA DAS PRÁTICAS DE LAZER (% EM LINHA)**

	NUNCA	MAIS RARAMENTE	MENOS QUE DUAS VEZES NO ANO	VÁRIAS VEZES NO ANO	PELO MENOS UMA VEZ POR MÊS	PELO MENOS UMA VEZ NA SEMANA	TODOS OS DIAS
Vê televisão	0,3	0,2	-	0,1	0,6	5,3	93,5
Ouve rádio	8,0	4,6	1,7	4,5	16,9	27,0	37,3
Visita museus	81,7	13,3	3,1	0,9	0,6	0,3	0,1
Assiste a peças de teatro	82,3	14,1	2,7	0,6	0,2	0,1	-
Vai ao cinema	78,1	14,7	4,0	2,8	0,2	0,1	-
Assiste a concertos	82,2	13,4	2,6	1,8	-	-	-
Vai a uma biblioteca	85,9	10,9	1,6	0,7	0,7	0,1	0,1
Assiste a eventos desportivos	73,4	15,4	6,5	2,8	0,9	0,9	-
Joga computador	94,8	2,5	0,3	0,3	0,4	0,8	0,8
Joga jogos de tabuleiro	90,6	3,8	1,9	1,5	1,5	0,7	0,1

**QUADRO 2.4 – ORIENTAÇÃO RELATIVA À DESIGUALDADE SOCIAL**

	PCDI		POPULAÇÃO DO CONTINENTE	
	N	%	N	%
É certo que as pessoas são diferentes umas das outras, mas é sempre possível diminuir as desigualdades sociais entre elas	686	55,5	10720	71,4
É certo que as pessoas são diferentes umas das outras e as desigualdades sociais entre elas são inevitáveis	547	44,3	4284	28,6
Não sabe/Não responde	2	0,2	1	0,0

**QUADRO 2.5 – ORIENTAÇÃO DA ACÇÃO**

	PCDI		POPULAÇÃO DO CONTINENTE	
	N	%	N	%
A nossa posição na sociedade depende sobretudo de termos objectivos na vida e de nos esforçarmos por os atingir	701	56,8	10848	72,3
Por mais que façamos, a nossa posição na sociedade depende sobretudo de coisas que não podemos controlar	532	43,1	4153	27,7
Não sabe/Não responde	2	0,2	4	0,0

**QUADRO 2.6 – PERCEÇÃO DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO (%)**

	QUASE SEMPRE	COM ALGUMA FREQUÊNCIA	RARAMENTE	NUNCA
Ao candidatar-se e/ou ao frequentar um estabelecimento de ensino	1,0	1,5	5,3	92,2
Ao recorrer aos cuidados de um hospital, clínica ou centro de saúde	1,0	1,6	4,2	93,3
Na sua actividade profissional	0,5	2,7	3,2	93,6
No atendimento de uma repartição pública	0,4	1,9	3,0	94,6
Ao solicitar crédito junto de um banco ou ao tentar fazer um seguro	0,8	1,3	2,8	95,1
No relacionamento com familiares e amigos	0,2	1,2	3,1	95,4
No acesso e/ou frequência de uma loja ou centro comercial	0,4	1,5	2,2	95,8
No acesso e/ou frequência de um estádio, pavilhão ou outro equipamento	0,3	1,2	1,7	96,7
Na inscrição e/ou frequência de uma associação ou clube recreativo ou cultural	0,0	0,4	2,7	96,9
No acesso e/ou frequência de um cinema, teatro, museu ou biblioteca	0,3	0,9	1,9	96,9
No momento de exercer o seu direito de voto	0,2	0,6	2,1	97,1

**QUADRO 2.7 – PERCEÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (%)**

	SIM	NÃO
Sentiu pouca compreensão por parte de chefias/empregadores para as suas incapacidades	4,6	95,4
Sentiu pouca compreensão por parte de colegas de trabalho para as suas incapacidades	3,5	96,5
Sentiu inadaptação de instalações e espaços físicos	2,9	97,1
Sentiu discriminação no seu local de trabalho	2,7	97,3
Sentiu inadequação dos equipamentos e materiais de trabalho	2,0	98,0
Sentiu descrença nas suas incapacidades por parte de outras pessoas	2,0	98,0

**QUADRO 2.8 – PERCEÇÃO SOBRE OPORTUNIDADES E APOIOS NO DIA-A-DIA (%)**

	CONCORDO EM ABSOLUTO	CONCORDO	DISCORDO	DISCORDO EM ABSOLUTO	NS/NR
Sinto ter as mesmas oportunidades para participar na vida cívica e política do que as pessoas sem deficiências	10,5	44,7	15,5	4,4	25,0
As pessoas com quem contacto no dia-a-dia têm facilitado ou contribuído para a minha participação na sociedade	7,3	78,7	13,2	0,8	–

Fontes: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007e). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.  
 CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007f). *O Sistema de Reabilitação e as Trajectórias de Vida das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

**GRUPO 2 | DIREITOS, CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO SOCIAL**

DESAFIOS QUE SE COLOCAM AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DAS PCDI	POTENCIAIS ACÇÕES DOS AGENTES FORMATIVOS EM RESPOSTA A ESSES DESAFIOS

### Grupo 3 | Educação, formação e emprego

Nesta ficha são apresentados dados sobre:

- ▶ Nível de ensino das PCDI por comparação à população geral.
- ▶ Actividade económica e escalões etários.
- ▶ Actividade económica, emprego e desemprego das PCDI por comparação à população geral.
- ▶ Grupo profissional.
- ▶ Situação na profissão.
- ▶ Situação profissional após a formação.
- ▶ Utilidade das formações.
- ▶ Utilidade das competências gerais.
- ▶ Utilidade das competências profissionais.
- ▶ Satisfação com o emprego.
- ▶ Qualidade do emprego.
- ▶ Impacto das acções ao nível da procura e manutenção de emprego.
- ▶ Impacto das acções ao nível da satisfação profissional e autoconfiança.

Através da análise e interpretação destes dados, **identifiquem:**

- ▶ **quais os desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades;**
- ▶ **como seria possível responder a esses desafios.**

Para o efeito, pode ser preenchida a tabela anexa.

**QUADRO 3.1 – NÍVEL DE ENSINO ATINGIDO NA PCDI E POPULAÇÃO DO CONTINENTE\***

	POPULAÇÃO DO CONTINENTE		PCDI	
	N	%	N	%
Não sei ler nem escrever ou sei ler e escrever, mas não frequentei a escola	476	3,2	258	20,9
Básico – 1.º ciclo	4846	32,3	699	56,6
Básico – 2.º ciclo	2293	15,3	132	10,7
Básico – 3.º ciclo	3013	20,1	80	6,5
Secundário	2811	18,7	42	3,4
Curso médio/superior	1565	10,4	24	1,9
NS/NR	1	0,0	-	-
Total	15005	100	1235	100

**QUADRO 3.2 – ACTIVIDADE ECONÓMICA E ESCALÕES ETÁRIOS**

	18-29 ANOS	30-39 ANOS	40-49 ANOS	50-59 ANOS	60-70 ANOS	TOTAL
Activo	63,3	51,3	51,6	42,5	9,7	25,4
Não activo	36,7	48,7	48,4	57,5	90,3	74,6
Total	100	100	100	100	100	100

**QUADRO 3.3 – ACTIVIDADE ECONÓMICA, DESEMPREGO E EMPREGO NA PCDI E NA POPULAÇÃO DO CONTINENTE**

	POPULAÇÃO DO CONTINENTE (18-65 ANOS)	PCDI (18-65 ANOS)	PCDI (18-35 ANOS)
Taxa de actividade	100	49	74
Taxa de desemprego	100	246	217
Taxa de emprego	100	40	64

\* O nível de ensino atingido inclui os casos de indivíduos que tenham concluído o grau, os que não o completaram e os que frequentam esse grau.

**QUADRO 3.4 – GRUPO PROFISSIONAL**

	POPULAÇÃO DO CONTINENTE		PCDI	
	N	%	N	%
Grupo 1 - Quadros superiores da Administração Pública, dirigentes	436	3,3	20	2,0
Grupo 2 - Especialistas das profissões intelectuais e científicas	435	3,3	8	0,8
Grupo 3 - Técnicos e profissionais de nível intermédio	731	5,5	15	1,5
Grupo 4 - Pessoal administrativo e similares	1183	8,9	31	3,1
Grupo 5 - Pessoal dos serviços e vendedores	3739	28,2	166	16,5
Grupo 6 - Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pecuária	689	5,2	165	16,4
Grupo 7 - Operários, artífices e trabalhadores similares	3385	25,5	328	32,6
Grupo 8 - Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	680	5,1	27	2,7
Grupo 9 - Trabalhadores não qualificados	1955	14,7	242	24,1
NS/NR	47	0,4	3	0,3
Total	13280	100	1005	100

**QUADRO 3.5 – SITUAÇÃO NA PROFISSÃO**

	POPULAÇÃO DO CONTINENTE		PCDI	
	N	%	N	%
Patrão	524	3,9	24	2,4
Trabalhador por conta própria	1866	14,1	144	14,3
Trabalhador por conta de outrem	10877	81,9	838	83,3
Outra situação	2	0,0	-	-
NS/NR	10	0,1	-	-
Total	13279	100	1006	100



**QUADRO 3.6 – SITUAÇÃO FACE AO TRABALHO 3 MESES E 1 ANO APÓS CONCLUIR A 1.º ACÇÃO DE FORMAÇÃO (%)**

TIPOS DE SITUAÇÕES PERANTE O TRABALHO	3 MESES DEPOIS	1 ANO DEPOIS
Exercia uma profissão	63,2	71,0
Ocupava-se das tarefas do lar	6,6	5,9
Era estudante	0,6	0,0
Frequentava outra acção de reabilitação	1,5	2,3
Estava reformado	1,2	1,6
Estava incapacitado	0,3	0,3
Estava desempregado há menos de um ano	3,6	2,6
Estava desempregado há mais de um ano	5,1	5,9
Estava à procura do 1.º emprego	12,3	7,2
Encontrava-se noutra situação	5,7	3,3
Total	100	100
Total de indivíduos considerados	334	307

**QUADRO 3.7 – RELAÇÕES ENTRE A FREQUÊNCIA DE ACÇÕES DE REABILITAÇÃO E A ACTIVIDADE PROFISSIONAL**

TIPOS DE RELAÇÕES	SIM %	NÃO %	TOTAL %	TOTAL DE INDIVÍDUOS CONSIDERADOS
Não há qualquer relação directa	11,1	88,9	100	433
Adquiri competências gerais que são agora úteis na minha vida	56,6	43,4	100	433
Adquiri competências profissionais que utilizo na minha actividade profissional	68,0	32,0	100	434

### QUADRO 3.8 – GRAU DE SATISFAÇÃO MÉDIO COM A ACTIVIDADE LABORAL

DIMENSÕES DO TRABALHO	RESPOSTAS MÉDIAS (GERAL)
Com o trabalho em geral	1,8
Conteúdos do trabalho	1,9
Oportunidades de aprendizagem	1,9
Relação com colegas e superiores	1,7
Condições de trabalho	1,9
Ao nível das remunerações	2,3
Regalias sociais	2,2
Sentimento de utilidade	1,8
Oportunidades de carreira	2,1
Segurança e estabilidade	2,0
Perspectivas de futuro	2,0

Legenda (1=concordo totalmente; 2=concordo; 3=discordo; 4=discordo totalmente)

### QUADRO 3.9 – GRAU DE CONCORDÂNCIA MÉDIA DE AFIRMAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DAS ACÇÕES

AFIRMAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DAS ACÇÕES FREQUENTADAS	RESPOSTAS MÉDIAS (GERAL)
A acção/curso ajudou-me a obter ou a manter um emprego	1,7
A acção/curso ajudou-me a saber melhor como procurar um emprego e oportunidades de inserção	2,0
A acção/curso foi importante para o aumento da minha satisfação face à actividade que desempenho	1,8
A acção/curso tornou-me mais capaz de enfrentar o mundo do trabalho e suas exigências	1,8

Legenda (1=concordo totalmente; 2=concordo; 3=discordo; 4=discordo totalmente)

**QUADRO 3.10 – CONCORDÂNCIA FACE AOS EFEITOS DA ACÇÃO OU CURSO FREQUENTADOS**

A FORMAÇÃO FREQUENTADA...	RESPOSTAS MÉDIAS (GERAL)
Ajudou-me a aumentar o número de pessoas com quem tenho contacto regular	1,8
Ajudou-me a ter acesso a apoios que antes não conhecia	1,8
Ajudou-me a melhorar as relações com as pessoas que me são mais próximas	1,9
Ajudou-me a ser capaz de lidar melhor com os meus problemas de saúde física e emocional	1,9
Ajudou-me a progredir na forma como sou capaz de comunicar com os outros	1,8
Contribui para que, em geral, me sinta satisfeito comigo próprio	1,8

Legenda (1=concordo totalmente; 2=concordo; 3=discordo; 4=discordo totalmente)

**QUADRO 3.11 – GRAU DE CONCORDÂNCIA COM AS SEGUINTE AFIRMAÇÕES APÓS A FREQUÊNCIA DAS ACÇÕES**

	RESPOSTAS MÉDIAS (GERAL)
Passei a sentir-me uma pessoa mais segura de mim mesma	1,8
Tornei-me uma pessoa mais estável	2,0
Passei a lidar melhor com situações de <i>stress</i>	2,1
Passei a ter uma melhor opinião acerca de mim próprio	1,9
Passei a aceitar a minha deficiência	2,0
Passei a sentir menos solidão	2,0

Legenda (1=concordo totalmente; 2=concordo; 3=discordo; 4=discordo totalmente)

Fontes:

*Quadros 3.1 – 3.5*

CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007e). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

*Quadros 3.6 – 3.11*

Copucha, L.; Cobrita, M.; Salvado, A.; Álvares, M.; Paulino, A. L.; Santos, S. & Mendes, R. (2004). *Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

### GRUPO 3 | EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E EMPREGO

DESAFIOS QUE SE COLOCAM AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DAS PCDI	POTENCIAIS ACÇÕES DOS AGENTES FORMATIVOS EM RESPOSTA A ESSES DESAFIOS

## FICHA DE ACTIVIDADE 4

### Um novo aprendente (A)\*

Prestes a iniciar um novo grupo de formação, é informado da integração de um novo elemento nesse grupo. Para o apoiar na preparação das sessões, recebe as seguintes informações.

**Nome:** Francisco Ribeiro

**Idade:** 17 anos

**Habilitações literárias:** 9.º ano de escolaridade

### Antecedentes pessoais

Consta uma gravidez de termo, vigiada, sem ter ocorrências. Parto de fórceps, com sofrimento fetal agudo. Índice de Apgar 9/10. Hipotonia neonatal, hipoglicémias «borderline», hipospádia corrigida cirurgicamente aos 6 anos.

### Etapas do desenvolvimento psicomotor

Marcha independente aos 18 meses; primeiras palavras aos 15 meses, apresentando uma progressão muito lenta na linguagem expressiva; controlo de esfíncteres aos 3, 5 anos.

O Francisco frequentou o ensino pré-escolar durante 5 anos, o primeiro em contexto de creche e o último resultante de um pedido de adiamento de matrícula, com posterior autorização.

Aos 10 anos, por evidenciar alguma instabilidade comportamental, com grande insegurança, teve apoio psicoterapêutico.

Aos 12 anos, devido a maior perturbação do comportamento com elevada agitação e ansiedade em situações comuns, teve seguimento e terapêutica em consulta de Pedopsiquiatria, suspensa passado um ano. Tem feito progressos em

\*Adaptado a partir de «Estudo de caso à luz da CIF». [Em linha] Disponível em WWW: <URL: [http://www.proformar.org/revista/edicao\\_24/textos/madalena\\_barroso\\_pag5.pdf](http://www.proformar.org/revista/edicao_24/textos/madalena_barroso_pag5.pdf)>

termos de controlo emocional e comportamental, e mais ainda ao nível da autonomia e independência pessoal, assim como na aquisição de conteúdos escolares.

### **Síntese**

Trata-se de um adolescente que apresentou problemas de desenvolvimento psicomotor e da linguagem desde o nascimento. Actualmente, o seu funcionamento mental e afectivo-emocional é compatível com debilidade mental, com compromisso cognitivo e académico significativos, com melhor prognóstico em termos de autonomia pessoal e social.

O Francisco foi acompanhado desde o nascimento em consultas de Desenvolvimento, de Neuropediatria.

No contexto das actividades extra-escolares frequentou hipoterapia.



## FICHA DE ACTIVIDADE 5

### Um novo aprendiz (B)\*

Prestes a iniciar um novo grupo de formação, é informado da integração de um novo elemento nesse grupo. Para o apoiar na preparação das sessões, recebe as seguintes informações.

**Nome:** Francisco Ribeiro

**Idade:** 17 anos

**Habilitações literárias:** 9.º ano de escolaridade (currículo alternativo)

O Francisco frequentou o ensino pré-escolar durante 5 anos, o primeiro em contexto de creche e o último resultante de um pedido de adiamento de matrícula, com posterior autorização.

Aos 10 anos, por evidenciar alguma instabilidade comportamental, com grande insegurança, teve apoio psicoterapêutico.

Aos 12 anos, devido a maior perturbação do comportamento com elevada agitação e ansiedade em situações comuns, teve seguimento e terapêutica em consulta de Pedopsiquiatria, suspensa passado um ano. Tem feito progressos em termos de controlo emocional e comportamental, e mais ainda ao nível da autonomia e independência pessoal, assim como na aquisição de conteúdos escolares.

Trata-se de um adolescente que apresentou problemas de desenvolvimento psicomotor e da linguagem desde o nascimento. Actualmente, o seu funcionamento mental e afectivo-emocional é compatível com debilidade mental, com compromisso cognitivo e académico significativos, com melhor prognóstico em termos de autonomia pessoal e social.

\*Adaptado a partir de «Estudo de caso à luz da CIF». [Em linha] Disponível em WWW: <URL: [http://www.proformar.org/revista/edicao\\_24/textos/madalena\\_barroso\\_pag5.pdf](http://www.proformar.org/revista/edicao_24/textos/madalena_barroso_pag5.pdf)>

O Francisco foi acompanhado desde o nascimento em consultas de Desenvolvimento, de Neuropediatria.

No contexto das actividades extra-escolares frequentou hipoterapia.

### **Síntese do perfil de funcionalidade**

#### **Funções do corpo**

O Francisco revela dificuldades de grau moderado ao nível das funções mentais (intelectuais, da atenção, emocionais e cognitivas de nível superior).

#### **Actividade e participação**

O Francisco denota dificuldade moderada na aprendizagem da leitura e dificuldades graves ao nível da escrita e do cálculo.

Manifesta ainda dificuldades moderadas na concentração da atenção e no pensar. O Francisco frequentou actividades de desenvolvimento vocacional em áreas pré-profissionais numa organização especializada, revelando dificuldades de grau moderado.

#### **Factores ambientais**

Relativamente ao apoio e relacionamentos, o Francisco usufrui de facilitadores: família próxima (nomeadamente a mãe), amigos, conhecidos, pares, colegas, vizinhos e membros da comunidade.

Beneficia ainda de uma relação de proximidade e de cumplicidade com animais domésticos (gato e cavalo/hipoterapia).

São também facilitadoras as atitudes individuais de conhecidos, pares, colegas e membros da comunidade, amigos, pessoas em posição de autoridade e, muito particularmente, dos membros da família próxima (mãe).





## FICHA DE ACTIVIDADE 6

### O «seu» aprendente com deficiências e incapacidades

#### António Manuel Silva

O António Manuel foi atropelado há 3 anos, quando tinha 20 anos. Sofreu um trauma severo ao nível da estrutura da coluna vertebral, espinal medula lombossagrada e nervos raquidianos. Como consequência da lesão, apresenta paraplegia e incontinência urinária, evidencia problemas completos em manter o tónus muscular, bem como ao nível da força e da resistência dos grupos musculares da parte inferior do corpo. Utiliza uma cadeira de rodas eléctrica para se deslocar.

Dado que necessita de apoio total na realização das actividades de vida diária, a sua mãe despediu-se do seu emprego, pelo que é ela quem, na maior parte dos casos, lhe assegura cuidados permanentes.

Vive com os pais e os seus 3 irmãos. A sua principal «companhia» é a Internet, onde gosta de conversar e fazer pesquisas várias. Como esteve integrado na escola até aos 18 anos, onde completou o 12.º ano de escolaridade, tem ainda alguns contactos de amigos. No entanto, como precisa sempre do apoio de alguém que saiba «lidar com as suas necessidades» e se levar a mãe consigo os amigos ficam inibidos, opta por ficar por casa. Assim, a sua mãe também fica mais tranquila, dado que gosta de o ter sempre perto de si.

#### Síntese do perfil de funcionalidade

##### **Funções do corpo**

O António Manuel apresenta alterações severas ou completas nas diversas funções neuromusculares.

##### **Actividade e participação**

As suas principais limitações da actividade centram-se na mobilidade. Desloca-se em cadeira de rodas eléctrica e tem a motricidade fina comprometida. Em

termos de cuidados pessoais, apresenta igualmente dificuldades severas e, nalguns casos, completas. Necessita de apoio para se lavar, pentear, vestir, comer e beber.

Denota restrições moderadas ao nível da socialização e, especificamente, na manutenção de relações informais com amigos, pares e conhecidos.

### **Factores ambientais**

O António Manuel utiliza cadeira de rodas eléctrica para se deslocar, sendo que a sua casa tem elevador, rampas e portas com a largura ajustada. O wc encontra-se igualmente adaptado. A ajuda técnica que lhe permite utilizar o computador constitui-se como um elemento-chave na ocupação do seu tempo.

Sair à rua é uma tarefa árdua, dado que encontra muitas barreiras arquitectónicas. Muitas vezes, a própria atitude das pessoas que o vêem, ou com quem tem que articular, também não ajuda.

O apoio evidenciado pela mãe constituiu-se como um facilitador essencial para o António Manuel, dado que esta satisfaz a sua necessidade de um assistente pessoal. No entanto, a dedicação extrema da mãe faz com que os irmãos sintam a sua falta. Apesar de compreenderem esta centração no António Manuel, por vezes irritam-se com a falta de atenção, criando um ambiente menos favorável. De acordo com os profissionais que acompanham o António, nalgumas ocasiões o apoio da mãe constitui-se como uma barreira ao não permitir que o António tome decisões por si próprio.

### **Rui Pereira**

O Rui, com 18 anos, nasceu de uma gravidez a termo, parto eutócico, tendo-lhe sido diagnosticada microcefalia.

Apresenta um atraso ao nível do desenvolvimento psicomotor com impactos nos seus desempenhos, designadamente nos que fazem recurso a competências de motricidade fina e apelo a raciocínios operatórios formais.

O relacionamento com o grupo de pares pautou-se sempre por situações desagradáveis, com os colegas a terem comportamentos que a mãe descreve como sendo ofensivos e decorrentes da percepção de diferença.

Iniciou o percurso escolar aos 6 anos, tendo sido acompanhado proximamente pelos seus pais, que sempre o apoiaram. Ao longo do percurso escolar deparou-se com intensas dificuldades (maioritariamente nas disciplinas de Matemática e Língua Portuguesa e em temáticas que fizessem recurso a cálculos e a competências motoras finas), tendo beneficiado de apoio pedagógico. Completou recentemente o 9.º ano de escolaridade, com currículo alternativo.

### **Síntese do perfil de funcionalidade**

#### **Funções do corpo**

O Rui apresenta alterações nas funções intelectuais, da atenção, memória, percepção e pensamento. As funções cognitivas de nível superior, como a abstracção, a flexibilidade cognitiva e o julgamento, registam alterações severas.

#### **Actividade e participação**

O Rui tem dificuldades severas na realização de tarefas múltiplas e na resolução de problemas. A aquisição de competências ocorre com algumas dificuldades. É-lhe difícil concentrar a atenção, tomar decisões e calcular. Apresenta igualmente dificuldades na comunicação e recepção de mensagens escritas. Tem dificuldades moderadas na utilização de movimentos finos da mão.

Os relacionamentos sociais, nomeadamente com pares, encontram-se restringidos.

### **Factores ambientais**

Os pais do Rui constituem-se como um apoio fundamental ao seu desenvolvimento. O apoio e o relacionamento da família próxima, bem como as suas atitudes, foram facilitadores constantes na sua vida. Já no que aos pares diz respeito, as suas atitudes revelaram-se quase sempre como barreiras à integração do Rui.

O apoio pedagógico de que beneficiou permitiu-lhe desenvolver uma série de competências que de outro modo não teria alcançado. A este nível, os profissionais com que se relacionou actuaram sempre como facilitadores.

### **Luísa Matos**

A Luísa tem 27 anos e vive com os pais e a irmã. Tem uma surdez congénita com 95% de perda auditiva e uma deficiência musculoesquelética adquirida, fruto de um atropelamento, que faz com que não possa pegar em objectos pesados.

A Luísa comunica por Língua Gestual Portuguesa (L.G.P.) e faz alguma leitura labial. A sua família próxima sabe L.G.P., mas sempre a incentivaram a interpretar a expressão corporal e a linguagem gestual dos outros no sentido de se tornar mais autónoma. A terapia da fala que fez desde muito nova permite-lhe fazer algumas vocalizações que apoiam a comunicação com os outros.

Fez o 12.º ano numa escola geral, com apoios especializados nas alterações das funções auditivas, tendo sido tesoureira da associação de estudantes. Foi nesse contexto que conheceu o actual namorado, que a apoia muito nas suas decisões, como por exemplo quando decidiu tirar a carta de condução.

## Síntese do perfil de funcionalidade

### Funções do corpo

A Luísa apresenta limitações severas ao nível das funções auditivas que permitem sentir a presença de sons e discriminar a localização e as qualidades dos mesmos. Estão afectadas as funções de discriminação auditiva, localização de fontes sonoras e lateralização do som. Tem também uma alteração nas funções neuromusculoesqueléticas.

### Actividade e participação

A Luísa tem dificuldades acentuadas ao nível da comunicação oral e dificuldades moderadas no acesso à linguagem escrita. Tem igualmente dificuldades em levantar e carregar objectos.

### Factores ambientais

O apoio e a atitude da família próxima, de pares, amigos e vizinhos foram uma constante ao longo da sua vida. A atitude dos profissionais de saúde e outros profissionais revelou-se um facilitador na vida da Luísa. Os serviços de educação tiveram igualmente um papel fundamental no seu percurso desenvolvimental.



## FICHA DE ACTIVIDADE 7

### **Gerir a diversidade na concepção e implementação de acções de formação**

Foi-lhes atribuída a responsabilidade de conceber e implementar uma acção de formação, na qual irão participar aprendentes com e sem deficiências e incapacidades.

Com a excepção de um elemento, a quem foi atribuída a representação de pessoas sem deficiências e incapacidades, cada um dos participantes que constituem o vosso subgrupo irá representar um diferente aprendente com deficiências e incapacidades, baseado:

- ▶ num caso cuja descrição lhe foi entregue (Fichas de Actividade 5 ou 6);
- ▶ num caso que conhece da sua experiência pessoal ou profissional.

A execução desta actividade pauta-se pelo cumprimento de três regras:

- ▶ Alinhamento das opções tomadas com os conteúdos e as competências explorados na presente acção de formação (modelo biopsicossocial, modelo de qualidade de vida, princípios orientadores dos percursos de qualificação, ética e deontologia profissionais, etc.).
- ▶ Participação activa de todos os participantes na identificação de estratégias que respondam às especificidades de cada aprendente, independentemente de qual é que representam.
- ▶ As opções tomadas ao nível da concepção e implementação da acção de formação asseguram a inclusão de todos os aprendentes previamente identificados.

Esta actividade encontra-se organizada em cinco etapas, uma por cada momento-chave do ciclo formativo a explorar. Em cada etapa é lançado um desafio de análise e discussão ao subgrupo.

Para responderem ao desafio, os participantes, além de apelarem aos conhecimentos, competências e experiências desenvolvidas anteriormente, podem consultar os documentos de apoio disponibilizados, bem como efectuar pesquisas na Internet. O acesso a bibliotecas e a centros de recursos em conhecimento pode igualmente apoiar a execução da actividade.

Ao longo desta actividade, os participantes vão construindo um *dossier* contendo evidências de resposta aos desafios lançados. Este *dossier* será apresentado, em plenário, no fim desta actividade. Cada subgrupo poderá organizar essa apresentação do modo que julgar mais apropriado, podendo utilizar diferentes estratégias e recursos.

Antes do início da actividade aconselha-se que cada elemento do subgrupo partilhe a informação que tem sobre o aprendente que representa. De seguida, é seleccionada uma área de formação que seja familiar aos diversos participantes que compõem o subgrupo.

Apresenta-se, de seguida, cada um dos desafios, organizados pelas fases anteriormente referidas.

### **Etapa 1 – Planeamento da formação**

Considerando as etapas de desenvolvimento de um plano de formação, bem como os conteúdos geralmente aí contidos, discutam e concluam acerca das seguintes questões:

- ▶ Se tiveram experiências anteriores de elaboração de um plano de formação que incluísse, no seu público-alvo, pessoas com deficiências e incapacidades, que dificuldades sentiram? Como as superaram?
- ▶ Quais são os conteúdos de um plano de formação que mais impacto têm em tornar o plano numa barreira ou num facilitador para pessoas com deficiências e incapacidades?
- ▶ Como se pode assegurar a elaboração de um plano de formação inclusivo, ou seja, que garanta a integração de qualquer pessoa com ou sem deficiências e incapacidades?

## **Etapa 2 – Identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional**

Considerando as etapas que geralmente compõem este processo, discutam e concluam acerca das seguintes questões:

- ▶ Se tiveram experiências anteriores no âmbito deste processo com pessoas com deficiências e incapacidades, que dificuldades sentiram? Como as superaram?
- ▶ Considerando as actividades que são geralmente incluídas neste processo, quais é que fariam em grupo e quais é que fariam individualmente tendo presente o perfil dos vossos aprendentes?
- ▶ Que tipo de estratégias consideram mais adequadas para as actividades de exploração e investimento vocacional?

## **Etapa 3 – Concepção de programas de formação**

A concepção dos programas de formação pode ditar em grande medida se as acções de formação são ou não inclusivas, ou seja, se permitem integrar pessoas com e sem deficiências e incapacidades. Considerando o tipo de decisões que neste âmbito são tomadas, discutam e concluam acerca das seguintes questões:

- ▶ Com base em experiências anteriores ou através da participação em acções de formação prévias:
  - Quais são as tarefas mais difíceis de realizar (*e.g.*, definição de objectivos, selecção de métodos pedagógicos)?
  - Como garantem que a formação integra as especificidades de todos os aprendentes sem deficiências e incapacidades (*e.g.*, estilos e ritmos de aprendizagem, diferentes histórias de vida)?
- ▶ Considerando a concepção de programas de formação inclusivos, que cuidados particulares observariam?
- ▶ Qual a estratégia que adoptariam para caracterizar a população-alvo da acção de formação que identificaram previamente?
- ▶ Tendo presente a caracterização de cada aprendente, quais os métodos pedagógicos que seleccionariam?



- ▶ No sentido de organizarem uma acção de formação que tivesse como participantes a totalidade dos aprendentes (um por cada participante), como assegurariam que a acção respeitaria as especificidades de cada um?

#### **Etapa 4 – Gestão contínua dos percursos individuais**

Num modelo de formação centrado no aprendente, o acompanhamento e a monitorização do processo formativo, de qualificação, desempenha um papel fundamental no sucesso das aprendizagens desenvolvidas. Quando esse percurso é caracterizado por diversos módulos de formação, acções complementares e diferentes agentes de formação, esse papel é ainda mais acentuado ao assegurar a figura de um *pivot*, de um profissional (técnico com funções de coordenador ou gestor do caso) que assegura o alinhamento e a coerência de todos os elementos constituintes do percurso de qualificação do aprendente.

Considerando as etapas que geralmente compõem este processo, discutam e concluam acerca das seguintes questões:

- ▶ Que vantagens e desvantagens comporta a designação de um técnico com funções de gestão do caso? Para o efeito considerem os diferentes actores:
  - a entidade de formação,
  - os profissionais,
  - o aprendente.
- ▶ Pressupondo que cada um dos participantes é o gestor de caso do respectivo aprendente, que estratégias e actividades realizariam para monitorizar o seu percurso de formação?
- ▶ A partir da comparação e análise das diferentes estratégias e actividades identificadas por cada participante, que semelhanças e diferenças encontram motivadas pelo perfil de cada aprendente?
- ▶ Que cuidados teriam na relação com os vossos aprendentes?

### **Etapa 5 – Avaliação**

Por cada nível de avaliação, discutam e concluam acerca das seguintes questões:

- ▶ Que dificuldades sentiram no decorrer da vossa experiência, ou julgam poder vir a sentir, na organização e implementação de cada um dos níveis de avaliação?
- ▶ Como as resolveram ou julgam poder resolver?
- ▶ Ao fazer a avaliação das aprendizagens dos aprendentes que cuidados teriam?

### **Conclusão**





«Calçando os sapatos» dos vossos aprendentes, como julgam que estes se sentiriam ao participarem numa acção de formação que contivesse as opções que foram tomando ao longo da execução desta actividade?

### Instrumento de avaliação integrada









*A competência faz-se de saberes constitutivos, incluindo um pouco de saber, muito de saber-fazer e frequentemente de saber-estar. Não se trata de uma soma, mas sim de capacidades integradas, estruturadas, combinadas, construídas... Subentende-se que existe algo mais nas capacidades que lhes permite justamente transformarem-se, juntas, em competência.*

Adaptado de Sandra Beller, 1999, *cit. in* Silva *et al.* (2006)

#### 1 – Indicadores das competências: situe a evolução do participante na seguinte linha contínua

- ▶ Aquisição de saberes 
- ▶ Mobilização de saberes 
- ▶ Combinação de saberes para a resolução de problemas 
- ▶ Transferência das competências para situações diferentes e novos problemas 

#### 2 – Competências transversais: situe a evolução do participante na seguinte linha contínua

- ▶ Autonomia 
- ▶ Responsabilidade 
- ▶ Iniciativa 
- ▶ Criatividade 
- ▶ Espírito crítico 
- ▶ Capacidade de pesquisa 
- ▶ Adaptação às mudanças 
- ▶ Relações interpessoais 

### 3 – Competências técnicas: situe a evolução do participante na seguinte linha contínua

- ▶ Adotar um modelo conceptual e uma terminologia relativa às pessoas com deficiências e incapacidades ajustados e funcionais
- ▶ Demonstrar e constituir-se como um agente activo na promoção de uma atitude positiva face às pessoas com deficiências e incapacidades
- ▶ Identificar desafios que se colocam ao desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiências e incapacidades
- ▶ Reconhecer a importância da abrangência no contexto das intervenções, assegurando respostas holísticas e integradas tanto quanto possível
- ▶ Reconhecer a importância de intervir na pessoa e no contexto e de centrar a intervenção nas actividades e participação
- ▶ Ser capaz de implementar os princípios orientadores de qualificação no quadro da ética e deontologia profissionais
- ▶ Compreender as especificidades que se colocam à intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades no quadro da formação diferenciada
- ▶ Desenvolver uma atitude positiva face às especificidades que se colocam às intervenções junto de pessoas com deficiências e incapacidades enquanto elemento inerente à gestão da diversidade



- ▶ Ser capaz de adequar as estratégias, actividades e instrumentos a utilizar no contexto dos percursos de formação das pessoas com deficiências e incapacidades consoante as características da situação que vivenciam
- ▶ Ser capaz de se constituir como um agente activo na promoção da acessibilidade arquitectónica, atitudinal, metodológica, instrumental, comunicacional e programática
- ▶ Ser capaz de identificar e articular com apoios e serviços especializados, complementares dos disponíveis nos recursos gerais da comunidade



#### 4 – Avaliação global do percurso

(elabore uma apreciação descritiva/qualitativa)

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Formador(es)

Participante

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fonte: Silva, O.; Costa, A.; Dias, M. & Meira, E. (2006). *Princípios e Metodologias do Trabalho com Adultos*. Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional (adaptado).



The image features a stylized folder icon on a solid yellow background. The folder is a darker shade of yellow and has a tab on the left side. Inside the folder is a white document with a folded top-left corner. The text 'DOCUMENTOS DE APOIO' is printed in white on the document.

DOCUMENTOS  
DE APOIO







## LISTAGEM DE DOCUMENTOS DE APOIO

- ▶ 1 – Deficiência – Um constructo social.
- ▶ 2 – Modelo de Qualidade de Vida.
- ▶ 3 – Princípios orientadores do modelo de qualificação.
- ▶ 4 – Estratégias pedagógicas por alterações nas funções do corpo – alguns contributos.
- ▶ 5 – Planeamento da formação.
- ▶ 6 – Identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.
- ▶ 7 – Concepção de programas de formação.
- ▶ 8 – Gestão contínua de percursos formativos individuais.
- ▶ 9 – Avaliação.
- ▶ 10 – Acessibilidades.
- ▶ 11 – Princípios do desenho universal.
- ▶ 12 – Consciencialização da sociedade para as questões relativas às deficiências e incapacidades – *Disability awareness*.
- ▶ 13 – Síntese de conceitos.



## DOCUMENTO DE APOIO 1

### **Deficiência – Um constructo social\***

Embora característica radical dos humanos, a capacidade de identificar, interpretar e valorizar os elementos do real circundante é influenciada, orientada, em cada tempo, pelas circunstâncias histórico-culturais específicas, resultando assim representações, formulações e valorizações diferenciadas dos fenómenos e, consequentemente, atitudes e práticas diversas e específicas face aos mesmos.

A realidade que comumente se entende representada pelo conceito de deficiência conheceu, ao longo da história, uma marcada diversidade conceptual, com visões, formulações e atitudes sociais muito diversas, com conceitos operacionalizadores dessas diferentes visões também diversos – invalidez, deficiência, pessoas portadoras de deficiência, pessoas com deficiência – sem apelar a outros conceitos utilizados na linguagem corrente.

Por outro lado, ao longo da história e, por vezes, em diferentes contextos sociais nos mesmos períodos históricos, a visão dessa realidade conheceu formulações e posicionamentos padrão diferenciados, parametrizáveis, entre outros modelos possíveis de análise, pela atitude da sociedade relativamente «à deficiência»:

- ▶ Rejeição/eliminação – eliminação física ou outra forma de valor similar, significando rejeição radical.
- ▶ Aceitação resignada/afastamento social – resignação perante a existência, com isolamento social por não se reconhecer cidadania.
- ▶ Atribuição de direitos mínimos/assistencialismo – reconhecimento do direito a uma cidadania, embora limitada e restrita, merecedora de apoios de carácter assistencial, reparador.
- ▶ Reconhecimento dos direitos, da cidadania – coexistindo com políticas e práticas assistencialistas, não coerentes com o posicionamento ideológico do discurso.

\*Excerto extraído de: Sousa, J. (2007). «Deficiência, Cidadania e Qualidade Social – Desafios para uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 39-56.

- ▶ Afirmação e implementação dos direitos – sociedade aberta e inclusiva, a «utopia realizável», onde a diferença, a diversidade, é celebrada como um valor e os direitos constituem o referencial político fundamental.

Do atrás exposto, poder-se-á concluir que:

- ▶ a deficiência é um constructo social, algo fluido, que não existe em si mesma como algo ontologicamente constituído, sendo antes formulada, concebida, por critérios sócio-históricos, como uma representação socialmente referenciada;
- ▶ a natureza do constructo conheceu um desenvolvimento ao longo da história, embora não linear no tempo e na substância, como o comprovam a coexistência de modelos conceptuais muito diversos, em diferentes quadrantes sociais, nos mesmos tempos históricos;
- ▶ o carácter negativo, desvalorizado, de desvio à norma, excluído da realidade representada, permanece como um radical permanente das diversas configurações históricas e sociais do constructo, presente nas formulações e nas semânticas.

A questão da formulação e da valorização referida está, obviamente, associada aos fundamentos ético-políticos das respectivas sociedades e às formulações políticas que deles decorrem. A evolução referida é naturalmente resultante das alterações nos quadros políticos de referência, evidenciando ela própria a natureza dos desenvolvimentos sociais em que ocorre(u).

Não existirá assim uma realidade ontologicamente constituída como deficiente, ou com deficiência, independente dos contextos sociais e políticos, como uma realidade em si, existindo como tal; pelo contrário, poder-se-á considerar como algo que é concebido, identificado, valorizado e politicamente considerado, em função de critérios sociais e políticos, entendido e entendível de forma diversa.

Para além do que existe como natureza própria associada ao conceito, a deficiência, o conteúdo semântico do conceito, é uma realidade social e política, por consequência mutável e transformável. Nesta perspectiva, o que existe não é a

deficiência, mas são «pessoas com deficiências», pessoas concretas e particulares, individualizadas, como elementos integrantes de sociedades concretas, sujeitas e objecto de políticas, variáveis em função das mundivências associadas, dos pressupostos filosóficos e ideológicos que as enformam.

Pessoas que, seja numa óptica mais individual ou mais grupal, têm sido consideradas como um problema para as sociedades, gerador de modos particulares de o abordar e de o enfrentar.

## Modelo de Qualidade de Vida\*

Desde os anos sessenta do século passado, a expressão «qualidade de vida» tem sido referenciada em diferentes discursos académicos, políticos e ideológicos, movidos principalmente pelo interesse da Organização das Nações Unidas, ainda na década de cinquenta, de mensurar os níveis de vida de diversas comunidades mundiais. O conceito de qualidade de vida tem sido estudado por diversos autores, do que decorreram diferentes perspetivações do mesmo, como apresentado no quadro seguinte.

AUTORES	DIMENSÕES/ DOMÍNIOS	
Chubon (1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trabalho</li> <li>• lazer</li> <li>• nutrição</li> <li>• sono</li> <li>• suporte e rede social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rendimentos</li> <li>• saúde</li> <li>• amor/afecto</li> <li>• ambiente</li> <li>• auto-estima</li> </ul>
Pain <i>et al.</i> (1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• saúde emocional</li> <li>• relações interpessoais</li> <li>• maximização do potencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• projecto de vida com sentido e gratificação</li> </ul>
Boswell <i>et al.</i> (1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atitudes em relação ao projecto de vida</li> <li>• oportunidades de trabalho</li> <li>• nível de recursos</li> </ul>	
WHOQOL Group (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• físico</li> <li>• psicológico</li> <li>• nível de independência</li> <li>• relações sociais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• meio ambiente</li> <li>• espiritualidade/religião/crenças pessoais</li> </ul>
Schalock (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bem-estar emocional</li> <li>• relações interpessoais</li> <li>• bem-estar material</li> <li>• desenvolvimento pessoal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bem-estar físico</li> <li>• autodeterminação</li> <li>• inclusão social</li> <li>• direitos</li> </ul>

\*Documento realizado a partir de excertos de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007). *Qualidade de Vida – Modelo Conceptual*. [Em linha] Disponível em WWW: <URL: <http://www.crpq.pt>>.

O conceito qualidade de vida:

- ▶ tem vindo a constituir-se como um referencial na organização das intervenções, na monitorização e na avaliação dos impactos;
- ▶ é um constructo social que está a influenciar o desenvolvimento de programas e prestação de serviços nas áreas de educação, formação e reabilitação;
- ▶ tem sido utilizado para avaliar a eficácia e eficiência dos serviços prestados às pessoas com deficiências e incapacidades.

Ainda que alguns estudiosos desta questão considerem que há quase uma definição de qualidade de vida por cada autor que a analisa, este conceito pode ser definido como sendo a percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida, de acordo com o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL Group, 1995, adaptado).

A partir das dimensões identificadas por Schalock (1996), e com o intuito de favorecer a inteligibilidade e a aplicação do conceito, procedeu-se à reestruturação das mesmas em três domínios:

### **Desenvolvimento pessoal**

Reporta ao conjunto de relações que configuram as estruturas de competência, articulando-se com os padrões de acção humana. Este processo caracteriza-se por um mecanismo através do qual os indivíduos ganham competência, controlo e influência sobre um conjunto de assuntos significativos, no âmbito das múltiplas relações com os contextos em que se inscrevem. Deste modo, a dimensão comporta a percepção de competência pessoal numa dada situação interaccional, seja no contexto das relações interpessoais, seja no exercício da autodeterminação. Nesta perspectiva, a dimensão é segmentada em duas variáveis: *Relações Interpessoais e Autodeterminação*.

### **Bem-estar**

Reporta às condições de vida percebidas como desejáveis pelo indivíduo em três domínios fundamentais: bem-estar emocional, bem-estar físico e bem-estar material. Nesta dimensão releva-se a forma como as pessoas pensam sobre si próprias, incluindo domínios específicos de percepção de aceitação da deficiência, satisfação da interacção com os contextos de vida e percepção individual sobre a relação entre a aspiração e a realização num conjunto de domínios, tais como: mobilidade, lazer, actividades de vida diária, bens, rendimentos, entre outros. Deste modo, esta dimensão encontra-se segmentada em três variáveis: *Emocional, Físico e Material*.

### **Inclusão social**

Refere-se às oportunidades para controlar as interacções com os contextos circundantes e influenciar as decisões com impacto nos projectos de vida. Esta dimensão incorpora um conjunto de mecanismos, através dos quais os indivíduos aprendem a identificar relações próximas entre os seus objectivos e as formas para os atingir, ganhando um acesso e controlo mais amplos sobre os recursos. Nesta perspectiva, interessa medir os impactos nos domínios da empregabilidade, cidadania e direitos, analisando a situação face ao emprego, capacidade de manutenção do emprego, gestão e desenvolvimento da carreira, nível de participação na comunidade e percepção de controlo e eficácia sobre os fenómenos colectivos. Neste enquadramento, a dimensão em análise encontra-se segmentada em três variáveis: *Empregabilidade, Cidadania e Direitos*.

De modo a apoiar a operacionalização do modelo, apresentam-se alguns indicadores de qualidade de vida agrupados pelos respectivos domínios:

DOMÍNIOS	VARIÁVEIS	INDICADORES
Desenvolvimento pessoal	Relações interpessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepção da densidade e qualidade da rede de suporte social.</li> <li>• Percepção da densidade e qualidade das interações emocionalmente significativas.</li> <li>• Percepção de desenvolvimento pessoal no desempenho de papéis relativamente a problemas emocionais/de saúde.</li> <li>• Sociabilidade – percepção de desenvolvimento no domínio das competências sociais e de comunicação.</li> <li>• Percepção da realização pessoal.</li> <li>• Percepção da autonomia.</li> <li>• Responsabilidade – percepção sobre a relação entre os compromissos estabelecidos e os investimentos realizados.</li> <li>• Nível de responsividade da interação com a estrutura familiar/significativos.</li> <li>• Percepção de progressão/desenvolvimento – relação entre oportunidades/investimentos de educação/aprendizagem ao longo da vida.</li> <li>• Percepção de competências de adaptação ao trabalho – relação entre o nível de mudança/esforço investido.</li> <li>• Percepção de tolerância à frustração.</li> <li>• Percepção de auto-eficácia.</li> </ul>
	Autodeterminação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderança – percepção sobre as oportunidades/investimento no exercício de papéis na comunidade.</li> <li>• Percepção sobre oportunidades/investimento/resultado no exercício da tomada de decisões.</li> <li>• Percepção de controlo pessoal.</li> <li>• Percepção de desenvolvimento dos objectivos/valores pessoais.</li> <li>• <i>Advocacy</i> – percepção do conhecimento e defesa dos direitos individuais e de grupo.</li> <li>• <i>Empowerment</i> psicológico – percepção sobre o controlo dos agentes sociais e sobre a capacidade para influenciar os cursos de acção desses mesmos agentes.</li> </ul>



(continuação)

DOMÍNIOS	VARIÁVEIS	INDICADORES
Bem-estar	Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepção individual de segurança.</li> <li>• Percepção individual de estabilidade.</li> <li>• Percepção individual de <i>stress</i>.</li> <li>• Conceito de si próprio.</li> <li>• Percepção individual de progressão do nível de aceitação da deficiência e incapacidade.</li> <li>• Percepção individual de satisfação da interacção com os contextos de vida.</li> <li>• Percepção individual de solidão.</li> </ul>
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepção individual de saúde.</li> <li>• Percepção individual sobre a relação entre a aspiração e a realização nos seguintes domínios:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) alimentação,</li> <li>b) saúde,</li> <li>c) mobilidade,</li> <li>d) actividades de vida diária,</li> <li>e) competência para cuidar de si próprio,</li> <li>f) competência de manutenção e de segurança no lar,</li> <li>g) actividade física.</li> </ol> </li> <li>• Percepção de progressão em relação aos sintomas de doença crónica/aguda.</li> </ul>
	Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepção individual sobre a relação entre a aspiração e a realização nos seguintes domínios:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) bens,</li> <li>b) rendimentos.</li> </ol> </li> </ul>

(continuação)

DOMÍNIOS	VARIÁVEIS	INDICADORES
Inclusão social	Empregabilidade/ Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Percepção pessoal sobre o conhecimento dos recursos de apoio no domínio ocupacional/de empregabilidade.</li><li>• Percepção pessoal sobre o nível de mobilização/resultados dos serviços de apoio no domínio ocupacional/de empregabilidade.</li><li>• Percepção de desenvolvimento e de eficácia das competências de procura activa de emprego.</li><li>• Carreira – número de experiências profissionais/actividades ocupacionais desempenhadas (no mesmo contexto e em contextos diferentes) e grau de satisfação associado.</li><li>• Mobilidade – número de funções profissionais/actividades ocupacionais desempenhadas e grau de satisfação associado; possibilidade de encaminhamento para estruturas de formação/emprego.</li><li>• Percepção pessoal sobre o sentido de progressão das competências profissionais/das competências mobilizadas na realização de actividades ocupacionais.</li><li>• Percepção de investimento no trabalho/no desempenho de actividades de carácter ocupacional.</li></ul>
	Cidadania	<ul style="list-style-type: none"><li>• Associativismo – oportunidades/investimento no exercício de papéis em associações comunitárias.</li><li>• Percepção das oportunidades de participação/investimento na rede de apoio, no domínio das actividades de:<ul style="list-style-type: none"><li>a) voluntariado,</li><li>b) políticas.</li></ul></li><li>• Percepção de desenvolvimento do domínio/interesse de assuntos da actualidade.</li><li>• Auto-eficácia colectiva/individual – percepção da relação entre investimento/resultados na participação comunitária.</li><li>• Percepção pessoal de tolerância social.</li></ul>
	Direitos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Percepção pessoal de oportunidades/investimento no exercício de papéis de domínio político.</li><li>• Percepção de progressão em relação ao conhecimento/mobilização dos recursos comunitários.</li><li>• Percepção pessoal na adesão às normas cívicas.</li><li>• Percepção de progressão em relação ao conhecimento/mobilização de oportunidades no domínio da educação e da esfera cívica.</li></ul>

## Princípios orientadores do modelo de qualificação\*

### Formação e Desenvolvimento Pessoal e Profissional

#### 1. Abrangência das intervenções

As necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional são de natureza diversa e articulam-se com as outras dimensões de vida. Requerem, por consequência, **intervenções de natureza diversa e integrada**, capazes de atender à complexidade dos problemas a resolver, através de uma abordagem conjunta e multidisciplinar.

#### 2. Promoção da qualidade de vida

Os objectivos das intervenções de formação e desenvolvimento pessoal e profissional são a promoção dos objectivos que integram o modelo de **qualidade de vida** ao nível do desenvolvimento pessoal, relacional, da autodeterminação, do bem-estar emocional, físico e material, da inclusão social, da empregabilidade, da cidadania e dos direitos.

#### 3. Abertura e flexibilidade do sistema e dos percursos

A diversidade de estádios/níveis de desenvolvimento, de perfis de adquiridos, de ritmos e estilos de aprendizagem dos indivíduos requer que as acções de formação sejam **acessíveis a todos**, sem quaisquer pré-requisitos de entrada, e **flexíveis**, permitindo uma gestão diversa das pessoas, da formação e da validação e certificação dos adquiridos. Deste modo, também os percursos de qualificação são flexíveis no tempo, nas formas de acesso, nos conteúdos da aprendizagem e nas estratégias de intervenção.

#### 4. Individualização dos percursos de formação e qualificação

Os percursos de formação e de desenvolvimento pessoal e profissional são individualizados porque **atendem ao perfil individual dos aprendentes e ao projecto pessoal de integração na vida activa e profissional**, promovendo oportunidades de participação social.

\*Excerto adaptado de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

### **5. Modularização dos saberes e capitalização dos adquiridos**

O desenvolvimento pessoal e profissional ocorre ao longo da vida, através de um processo continuado de aprendizagem e desenvolvimento de competências. As intervenções organizam-se de modo a favorecer percursos de desenvolvimento baseados em **conjuntos de unidades de competências**, permitindo a sua capitalização em favor dos sujeitos à medida que ocorra essa aquisição.

### **6. Valorização dos adquiridos e das competências disponíveis**

As intervenções de formação e desenvolvimento pessoal e profissional baseiam-se nas necessidades de desenvolvimento dos indivíduos e nos seus adquiridos para a definição dos planos individuais, mediante um processo de balanço de competências. Este processo **contempla as competências que as pessoas possuem, escolares e profissionais**, e procura envolvê-las e articulá-las com as suas expectativas e aspirações.

### **7. Participação activa dos indivíduos**

As intervenções de formação e desenvolvimento pessoal e profissional promovem a **participação activa dos indivíduos e valorizam a sua contribuição** através de estratégias adequadas. Numa perspectiva de desenvolvimento da sua capacidade de controlo e de decisão sobre tudo o que lhes diga respeito, participam no diagnóstico das suas necessidades, na elaboração dos seus planos pessoais, na gestão da sua implementação e na respectiva avaliação.

### **8. Apoio e mobilização dos indivíduos**

As intervenções de formação e desenvolvimento pessoal e profissional contêm um grau de **desafio e exigência** que implicam os indivíduos na aprendizagem, mas ao mesmo tempo possibilitam-lhes as **condições necessárias**, quer intelectuais quer emocionais, que permitem enfrentar essas exigências e desafios.

### 9. Intervenções baseadas em experiências de acção/reflexão

A participação dos indivíduos em **experiências de acção**, em diferentes lugares, exercendo diferentes actividades, balanceadas com **momentos de reflexão** sobre a própria acção, constitui uma estratégia fundamental para potenciar as aprendizagens.

### 10. Diversificação dos contextos das intervenções

As intervenções desenvolvem-se numa **variedade de contextos**, educativos, laborais, culturais, recreativos e desportivos, quer em centro de formação quer na comunidade, mobilizados em função dos objectivos definidos.

### 11. Mobilização de parcerias e do trabalho em rede

Para o planeamento, implementação e avaliação das intervenções de formação e qualificação é fundamental a **participação** da comunidade, das organizações de pessoas com deficiências e incapacidades e das famílias ou significativos, das empresas e outras entidades empregadoras, dos serviços públicos e de outros actores sociais locais.

### 12. Atitude dos agentes que intervêm no processo

De acordo com o modelo de intervenção que se afigura, os agentes que intervêm no processo têm uma **atitude colaborativa** para com os aprendentes, encarando-os não como recipientes passivos de informação, mas como elementos centrais de todo o processo. Assim, através do **equilíbrio desafio/apoio**, os agentes potenciam oportunidades de participação e de desenvolvimento de competências dos indivíduos.

## Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares e Profissionais

### 1. Universalidade do processo

**Todos os indivíduos** têm a possibilidade de reconhecer, validar e certificar as suas competências escolares e profissionais. É também possível o reconhecimento, validação e certificação de **todas as competências adquiridas** por via formal, não-formal e informal, através de experiências de vida, profissionais e escolares de formações não concluídas.

### 2. Certificação como estímulo de desenvolvimento

O mecanismo de reconhecimento, validação e certificação constitui-se como uma estratégia de apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional, à aprendizagem ao longo da vida, permitindo a **capitalização** («acumulação» de saberes) das diferentes competências que o indivíduo vai adquirindo em diferentes momentos e em diferentes contextos ao longo da sua carreira.

### 3. Flexibilidade do processo

O processo de reconhecimento, validação e certificação possibilita a **certificação de unidades de competência**, quer pessoais e escolares, quer técnicas. Quando, e se, o indivíduo atingir os requisitos formais previstos para a **certificação escolar**, é atribuído o grau de escolarização correspondente. O indivíduo poderá ver, também, certificadas unidades de competência técnicas que vão sendo capitalizadas, podendo atingir o grau de **qualificação profissional** correspondente. Está ainda prevista a **inclusão de outras competências** não discriminadas no presente referencial (*e.g.*, competências de foro artístico, tais como a pintura, a música...).

### 4. Processo personalizado a partir da revisão de vida

O processo de reconhecimento, validação e certificação é planeado e ajustado tendo em conta as **necessidades, potencialidades e características específicas de cada indivíduo**. Para tal, serve-se de um mecanismo de revisão das experiências de vida de cada indivíduo, possibilitando assim a identificação dos seus saberes bem como das potenciais competências a desenvolver.

### 5. Adequação às necessidades do indivíduo

O processo de reconhecimento, validação e certificação responde às **necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional** dos indivíduos, através da elaboração e gestão de um plano individual de desenvolvimento, pressupondo um **envolvimento activo** por parte do indivíduo.

### 6. Adequação às oportunidades do mercado de trabalho

O processo de reconhecimento, validação e certificação está também congruente com as **oportunidades do mercado de trabalho**, potenciando assim a empregabilidade e a inclusão socioprofissional dos indivíduos.

### 7. Credibilidade social

A eficácia social da certificação de competências pressupõe o **reconhecimento** do seu valor por parte dos intervenientes. O reconhecimento desse valor deriva do cumprimento de um conjunto de **regras e princípios** que orientam a certificação, em articulação com os instrumentos nacionais previstos.



### **Estratégias pedagógicas por alterações nas funções do corpo – alguns contributos**

No contexto da intervenção junto de pessoas com deficiências e incapacidades colocam-se algumas especificidades decorrentes das alterações nas funções e estruturas do corpo, limitações da actividade e restrições na participação que experienciam. Estas especificidades devem ser exploradas caso a caso, dado que as deficiências e incapacidades resultam da interacção entre as características individuais e o ambiente em que as pessoas se inserem, sendo a qualidade desta relação que determina o nível de funcionalidade/incapacidade. Assim, a existência de uma mesma tipologia de alterações nas funções e estruturas do corpo não determina as limitações da actividade e as restrições na participação que as pessoas possam experienciar, dado que para tal concorrem aspectos como a gravidade das alterações, as actividades em causa, os facilitadores e as barreiras do ambiente em que se insere o indivíduo (*e.g.*, características físicas e materiais do contexto, densidade e responsividade da rede social de suporte) e as influências dos factores pessoais (*e.g.*, idade, padrão geral de comportamento). Neste quadro, o estabelecimento da relação pedagógica entre o formador e o aprendente é uma fonte privilegiada de conhecimento, advindo da exploração das características do aprendente e dos potenciais impactos na organização e implementação da formação.

Não obstante, aquando da concepção de programas e sessões de formação, os agentes formativos podem antecipar, com as devidas ressalvas, algumas especificidades a partir da identificação das funções que são mobilizadas pelos diversos conteúdos formativos e objectivos de aprendizagem nos vários domínios da funcionalidade, em articulação com a identificação de factores ambientais que possam actuar como facilitadores para a efectiva participação das pessoas com deficiências e incapacidades.

Deste modo, no nível de abstracção em que se situa o presente documento, propõe-se a sistematização de alguns contributos que possam apoiar os agentes formativos na articulação com pessoas com deficiências e incapacidades, cate-



gorizadas por alterações nas funções do corpo, partindo da identificação de potenciais barreiras e facilitadores que lhe estejam associadas. Não se assumindo com um carácter exaustivo nem prescritivo mas sim meramente orientador, compete ao agente formativo efectuar a análise da sua adequação às situações concretas e proceder às adaptações necessárias. As questões relacionadas com as acessibilidades não são detalhadas neste documento dado que lhes é dedicada a última unidade temática deste referencial.

### Considerações gerais

- ▶ As especificidades da intervenção podem manifestar-se em diversos domínios:
  - organização dos espaços e dos recursos físicos,
  - ajudas técnicas,
  - alterações na acção de formação (organização, conteúdos, estratégias de avaliação),
  - conversão de documentos (*e.g.*, formatos de impressão alternativos),
  - desenvolvimento de competências e estratégias de estudo,
  - cargas horárias e durações das actividades.
- ▶ São preferíveis estratégias flexíveis, nomeadamente no que respeita à exploração dos conteúdos através de diferentes meios.

### Aspectos a considerar na organização e implementação da formação

- ▶ Estabelecer contacto com o aprendente, preferencialmente ainda antes da formação, de modo a explorar as especificidades do aprendente em contexto individual e confidencial.
- ▶ Questionar o aprendente sobre que informação poderá ser partilhada com os restantes aprendentes e com os colaboradores da entidade formadora.
- ▶ Perguntar ao aprendente se utiliza alguma ajuda técnica, pedindo que lhe seja identificada a mesma, de modo a que o formador se possa informar sobre as implicações daí decorrentes.
- ▶ Assegurar ao aprendente que, antes de mais, é um agente de aprendizagem, tal como os restantes participantes, e não uma vítima, paciente, etc.

- ▶ Adaptar o programa de formação às características da pessoa, assegurando o alinhamento com o seu estilo de aprendizagem.
- ▶ Permitir que os aprendentes tomem decisões acerca do que aprendem e como o fazem – orientação para a pessoa –, assegurando que os resultados de aprendizagem esperados são claros para todos os intervenientes.
- ▶ Integrar conteúdos temáticos sobre «aprender a aprender» no programa de formação sempre que necessário.
- ▶ Explorar conteúdos partindo dos mais concretos em direcção aos mais abstractos.
- ▶ Conceber os programas de formação assegurando a criação de oportunidades para que os aprendentes possam reflectir sobre as aprendizagens, articular os conteúdos aprendidos com os já anteriormente desenvolvidos e antecipar os seguintes.
- ▶ Apoiar os aprendentes na identificação da relevância das aprendizagens para os seus objectivos pessoais e profissionais, apoiando o estabelecimento de relações entre as primeiras e as suas experiências e valores.
- ▶ Dar *feedback* apropriado e adequado acerca do modo como os aprendentes estão a desenvolver os seus conhecimentos e competências.
- ▶ Assegurar a existência de momentos de trabalho de grupos, dado que a partilha entre pares potencia a atribuição de significado às aprendizagens e pode constituir-se como fonte de modelagem.
- ▶ Quando as sessões a que o aprendente faltou ocorreram noutras contextos (*e.g.*, empresas, recursos locais) e não existe a possibilidade de este integrar um outro grupo, a filmagem da sessão pode ser uma alternativa. Quando as alterações se registam ao nível visual, pode optar-se pela gravação áudio, acompanhada de uma descrição narrativa da experiência.
- ▶ Assegurar que as especificidades da intervenção ao nível da avaliação não visam reduzir o grau de exigência mas sim criar as condições para que as pessoas com deficiências e incapacidades possam demonstrar as aprendizagens e competências desenvolvidas.
- ▶ Partilhar com os aprendentes quais as dimensões que serão alvo de avaliação (*e.g.*, tomada de decisão, planeamento estratégico, recolha e

processamento de dados, aplicação de um princípio ou regra) e implementar as actividades de avaliação em conformidade.

- ▶ Criar actividades de avaliação nas quais os indivíduos têm a oportunidade de estabelecer relações com as competências que já desenvolveram e com as suas experiências anteriores.
- ▶ Privilegiar a diversidade de métodos de avaliação.
- ▶ Incluir estratégias de auto-avaliação.

### **Alterações nas funções intelectuais**

Integrada nas funções mentais, esta tipologia diferencia-se das alterações noutras funções mentais que não as intelectuais, correspondendo então ao que tradicionalmente se considera deficiência intelectual.

### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Falar pausadamente e com ênfase.
- ▶ Dizer o nome da pessoa antes de lhe colocar uma questão.
- ▶ Combinar diferentes estratégias que impliquem os vários sentidos (estímulos visuais, auditivos, etc.).
- ▶ Tratar a pessoa como jovem ou adulto, não a infantilizando.
- ▶ Prestar apoio mediante solicitação da pessoa, dado que ao possibilitar à pessoa que peça apoio é potenciado o seu sentido de independência.
- ▶ Apresentar a informação e as instruções em etapas curtas e sequenciais e rever cada uma das etapas frequentemente (análise de tarefas).
- ▶ Usar sinais que reforcem comportamentos (e.g., utilizar um determinado sinal para chamar a atenção da pessoa sem perturbar a fluidez das actividades).
- ▶ Ao dar *feedback* sobre o desempenho da pessoa, considerar que:
  - o *feedback* deve ser imediato e ocorrer em situações concretas;
  - as consequências de um comportamento correcto ou adequado (e.g., execução de tarefa como previsto) devem ser muito diferentes das consequências de um comportamento incorrecto ou desadequado;
  - é importante assegurar que a pessoa atribui valor ao *feedback* positivo e que não encara o *feedback* negativo como meio de obter a atenção do formador.

- ▶ Existem pistas naturais que transmitem acções expectáveis (*e.g.*, quando se está a encher um recipiente com água, a pista «o recipiente está cheio» indica a acção «fechar a torneira»), sendo que estas pistas podem não ser tão claras para as pessoas com esta tipologia de alterações. Nesse caso, podem ser utilizadas estratégias que as realcem (*e.g.*, colocar setas que indiquem direcções, marcar na escala da balança o peso desejado).
- ▶ Ensinar estratégias compensatórias para potenciação da memorização.
- ▶ Reconhecer as formas de comunicação verbais e não-verbais.
- ▶ Demonstrar novas tarefas e dar exemplos para ilustrar ideias ou conceitos.
- ▶ Nas sessões, combinar um conjunto de actividades variáveis e de curta duração e a experimentação prática, promovendo esta forma de aprendizagem.
- ▶ Reduzir elementos distractivos dos contextos.
- ▶ Utilizar experiências de vida reais como oportunidades de aprendizagem.
- ▶ Incentivar o trabalho em grupo e em pares, potenciando o efeito da modelagem.
- ▶ Adoptar uma comunicação oral e escrita o mais clara possível, preferindo mensagens breves, com palavras comuns, de uso generalizado e frequente, contendo apenas as informações necessárias.
- ▶ Utilizar materiais concretos, interessantes, apropriados à idade da pessoa e que lhe sejam relevantes.
- ▶ Utilizar diferentes materiais como gravações áudio, gravações visuais e fichas informativas pictóricas.
- ▶ Recorrer a documentos de apoio apenas quando necessário e para os conteúdos essenciais, com realce das palavras-chave e utilizando imagens quando estas são explícitas e apoiam a compreensão.
- ▶ Utilizar fichas de trabalho para avaliar a compreensão e como estratégia de reforço e consolidação da aprendizagem pela prática. Demonstrar, exemplificar e explicar são algumas das acções frequentemente solicitadas. Uma forma de utilização de fichas de trabalho pode basear-se na distribuição de uma ficha informativa com os principais conteúdos. Na ficha de trabalho, o aprendente é desafiado a usar esses conteúdos de diferentes formas: estabelecer correspondência entre conteúdos através

de linhas, encontrar palavras escondidas, preencher espaços no texto, identificar expressões verdadeiras ou falsas, palavras cruzadas, etc.

- ▶ Recorrer a diversas estratégias de avaliação das aprendizagens como demonstrações, registo audiovisual, prova oral.
- ▶ Privilegiar a demonstração prática das aprendizagens realizadas, em alinhamento com a promoção das aprendizagens baseadas na prática.
- ▶ Em provas escritas, realçar palavras-chave nas instruções ou questões e ler as questões em voz alta.
- ▶ Privilegiar questões breves, directivas, nomeadamente as de escolha múltipla, preenchimento de espaços, etc.
- ▶ Prolongar o tempo disponível para a execução das actividades de avaliação.
- ▶ Fomentar a utilização de processadores de texto, calculadoras, etc.

### **Alterações noutras funções mentais**

Nesta tipologia de alterações o espectro de potenciais impactos é dotado de uma elevada abrangência. As pessoas com alterações noutras funções mentais podem apresentar padrões de pensamento rígidos ou abordagens inflexíveis a tarefas, como resultado de baixos níveis de autoconfiança ou ansiedade face a novas situações. Consoante o tipo de alterações podem evidenciar comportamentos impulsivos, imprevisíveis e repetitivos. A memória de curto prazo pode estar afectada, sendo que as pessoas podem experienciar dificuldades na evocação de informação, na apreensão de sequências ou processos e na integração de conteúdos de diversas fontes. Podem surgir situações em que os indivíduos parecem confusos ao procurarem reter uma vasta quantidade de informação que não é passível de integração nas suas estruturas linguísticas, por exemplo. As pessoas podem ainda experienciar problemas de coordenação.

### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Garantir que é atribuído tempo suficiente à partilha de pontos de vista e às discussões entre aprendentes, de modo a que os indivíduos não fiquem ansiosos por causa de argumentações não concluídas ou eventuais interpretações erradas.

- ▶ No caso de ser evidenciado um comportamento desajustado, este deve ser explorado em privado com o aprendente e deve ser acordado um comportamento ajustado para situações futuras semelhantes.
- ▶ Fornecer documentos de apoio por organização temática e palavras-chave, hierarquizando o grau de pertinência.
- ▶ Privilegiar a análise de elevada profundidade de um menor número de documentos de apoio, em vez da análise mais genérica de um maior número de documentos.
- ▶ Executar acções complementares em conteúdos que impliquem sequências ou processos complexos, se necessário.
- ▶ Ao apresentar processos e procedimentos ou ao transmitir instruções, assegurar que as etapas ou sequências são claras, sendo explicadas oralmente e fornecidas por escrito.
- ▶ Reforçar as descrições verbais aquando da apresentação de material escrito, dado que, em casos de dislexia ou disgrafia, os aprendentes privilegiam, frequentemente, o canal auditivo.
- ▶ Diversificar as estratégias de apresentação de conteúdos, com especial enfoque em listas, fluxogramas, mapas conceptuais, etc., e utilizar as cores para destacar conteúdos.
- ▶ Permitir a gravação das sessões de formação, dado que alguns aprendentes poderão ter dificuldades em ouvir e escrever em simultâneo.
- ▶ Se possível, repetir ou realçar as principais ideias.
- ▶ Promover as competências de organização e gestão do tempo.
- ▶ Privilegiar o *feedback* oral.
- ▶ Dado que níveis muito elevados de ansiedade podem reduzir a concentração, distorcer a percepção e interferir com o processo de aprendizagem, pode ser útil empreender algumas estratégias que a reduzam ou evitem, como por exemplo: organizar listagens de documentos de apoio organizados por categorias temáticas e devidamente hierarquizados por ordem de importância; sugerir a exploração detalhada de alguns documentos por substituição a uma abordagem menos densa de um maior conjunto de recursos; permitir a gravação das sessões; apresentar novos locais que venham a constituir-se como espaços de formação antes da sessão de formação propriamente dita.

- ▶ Permitir prolongamentos previamente acordados de prazos para a execução de tarefas de avaliação, dado que os aprendentes podem necessitar de mais tempo para a execução das tarefas, nomeadamente quando implicam a leitura de muitos documentos ou a implementação de sequências.
- ▶ Quando existe uma prova escrita, permitir que o aprendente leia as suas respostas em voz alta e as corrija, dado que é frequente necessitarem de as ouvir para perceberem se escreveram o que pretendiam.
- ▶ Possibilitar respostas orais a provas, sendo que na avaliação deve ser considerado que, habitualmente, as respostas orais são menos coerentes e organizadas do que as escritas.
- ▶ Nas questões escritas usar marcas, numerações e listas.
- ▶ Preferir questões curtas a questões de resposta múltipla, dado que os aprendentes poderão experienciar dificuldades na identificação de diferenças subtis entre palavras ou expressões.
- ▶ Permitir a utilização de processador de texto a fim de facilitar a imediata identificação de erros ortográficos.
- ▶ Se as actividades de avaliação implicam exposição e essa situação for ansiogénica para o aprendente, podem ser criadas alternativas como a gravação prévia da apresentação.
- ▶ Pode ser benéfica a realização das actividades de avaliação num contexto separado dos restantes aprendentes – ainda que familiar ao indivíduo –, onde estejam menos presentes elementos distractivos que possam contribuir para um aumento da ansiedade ou causar um ataque de pânico.

### **Alterações nas funções auditivas**

O impacto, na aprendizagem, das alterações nas funções auditivas depende do tipo, extensão e momento das alterações. A título meramente exemplificativo podem ser identificados os seguintes:

- ▶ menor amplitude lexical, o que pode afectar as competências de leitura;
- ▶ privilégio da visão nos contextos de aprendizagem;
- ▶ se forem necessários materiais como a transcrição de gravações áudio das acções de formação, os aprendentes podem experienciar um atraso no acompanhamento da formação por comparação aos restantes;

- ▶ possibilidade de se registar um maior isolamento, dado que o estabelecimento de contactos e interações, principalmente em momentos mais iniciais, tende a ser mais reduzido.

### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Evitar elementos que dificultem a leitura de lábios (*e.g.*, falta de luminosidade).
- ▶ Não exagerar nos movimentos da boca, sob pena de os tornar artificiais.
- ▶ Assegurar uma posição adequada.
- ▶ Perguntar, ao longo da sessão de formação, se a pessoa deseja que se repita alguma coisa visto que, por vezes, o conteúdo apreendido é menos de metade do que foi partilhado.
- ▶ Adoptar uma linguagem fácil.
- ▶ Repetir a ideia principal em diversos contextos.
- ▶ Utilizar, sempre que possível, estímulos visuais.
- ▶ Encorajar os aprendentes a situarem-se em locais que lhes permitam ter uma linha de visão desobstruída.
- ▶ Evitar a existência de ruídos de fundo.
- ▶ Incentivar os aprendentes a exprimirem-se um de cada vez.
- ▶ Repetir as questões colocadas por um aprendente antes de lhe responder, de modo a assegurar que a questão é percebida por todos.
- ▶ Assegurar a partilha prévia da definição de conceitos especializados necessários ao acompanhamento das acções de formação.
- ▶ Optar por um foco de atenção no espaço, onde o aprendente possa centrar a sua visão.
- ▶ Fornecer documentos de apoio ou informação escrita.
- ▶ Permitir a gravação vídeo das acções de formação.
- ▶ Aquando da utilização de recursos audiovisuais, assegurar que estes contêm legendagem.
- ▶ Permitir a utilização de um dicionário durante provas de avaliação, dado que alguns aprendentes podem ter um léxico mais reduzido, assegurando previamente que o sabem utilizar. Pode inclusive ser preparado um glosário específico.



- ▶ Prever alternativas para actividades formativas que impliquem entrevistas ou aplicação de questionários, para o caso de o aprendente não se sentir confortável na sua execução.
- ▶ No caso de serem utilizadas provas avaliativas escritas, privilegiar questões fechadas ou semifechadas.
- ▶ Privilegiar as actividades de realização e com recurso a estímulos visuais.

### **Aspectos a considerar quando existe o apoio de um intérprete de Língua Gestual Portuguesa**

- ▶ Falar directamente para a pessoa e não para o intérprete.
- ▶ Falar mais pausadamente, de modo a que o intérprete consiga acompanhar.
- ▶ Organizar os espaços no sentido de facilitar a comunicação. Uma disposição frequente é o intérprete estar sentado junto do formador e no lado oposto ao aprendente. As cadeiras não devem ter braços, de modo a permitir gestos de larga amplitude.
- ▶ Fornecer o programa e recursos que venham a ser utilizados no âmbito da formação (*e.g.*, apresentações) ao intérprete para que este se possa preparar.
- ▶ Fornecer previamente uma listagem de conceitos técnicos, de modo a que o intérprete e o aprendente os possam analisar em conjunto.
- ▶ Se for distribuído material escrito, salvaguardar um intervalo de tempo para a sua leitura por parte do aprendente, dado que não será possível conciliar a leitura do material com a leitura labial ou a concentração no intérprete.

### **Alterações nas funções visuais**

Tal como ocorre com as restantes alterações nas funções, também no caso das funções visuais os impactos são variáveis de acordo com aspectos como o tipo de alterações e o momento de ocorrência. Há que tomar em consideração variáveis como as cefaleias constantes que determinadas alterações podem causar e que ler um texto em Braille pode demorar o triplo do tempo. A participação nas dinâmicas de grupo pode estar também limitada, dado que o aprendente pode não se sentir

confortável para o fazer em virtude da inexistência de *feedback* em termos de expressão corporal e pela dificuldade em perceber quando é apropriado intervir.

### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Ao dirigir-se ao aprendente, falar num tom de voz semelhante ao que utilizaria com qualquer outro indivíduo e identificar-se através do seu nome no caso de o aprendente não reconhecer a sua voz.
- ▶ Dar a indicação ao aprendente de quando entra ou sai de junto do mesmo.
- ▶ Perguntar ao aprendente se utiliza ajudas técnicas e quais, dado que essa informação é importante para a organização das actividades formativas.
- ▶ Perguntar ao aprendente se e como é que o pode ajudar, não tomando qualquer iniciativa sem o auscultar previamente.
- ▶ Assegurar as condições de luminosidade ajustadas às alterações dos aprendentes, às limitações de actividade que experienciam.
- ▶ Assegurar que o contexto formativo mantém a sua organização espacial habitual a fim de facilitar a deslocação do aprendente.
- ▶ No caso de serem organizadas sessões de formação noutros contextos que não os habituais, pode ser útil uma visita preparatória com o aprendente a fim de reduzir a ansiedade na posterior situação de aprendizagem.
- ▶ Garantir que toda a informação apresentada sob a forma de estímulos visuais (*e.g.*, apresentação, transparências) e as actividades realizadas são descritas e comentadas oralmente.
- ▶ Se necessário, fornecer a informação escrita em formato de grande dimensão, em Braille ou suporte digital, permitindo a utilização de leitor de ecrã.
- ▶ Assegurar as condições para a utilização das ajudas técnicas, quer passe pela atribuição de um espaço maior, quer pela atribuição de uma sala diferente, em contextos de avaliação (particularmente útil quando a pessoa usa leitor de ecrã sem auscultadores).
- ▶ Atribuir tempo adicional para a realização de actividades de avaliação, permitir pausas ou subdividir as actividades em etapas.

### **Alterações nas funções da voz e da fala**

As alterações nas funções da voz e da fala podem ter implicações na produção e qualidade da voz e de sons, bem como na fluência, no ritmo e na velocidade da fala. Todas as dificuldades experienciadas são, tendencialmente, agravadas pela ansiedade associada à comunicação oral em grupo.

### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Assegurar que os aprendentes têm oportunidade para se exprimirem em contexto de grupo.
- ▶ Disponibilizar-lhes o tempo necessário para se exprimirem, sem interrupções e sem completar o seu discurso, a menos que o aprendente solicite apoio.
- ▶ Sempre que necessário, solicitar aos aprendentes que repitam o que disseram e não fingir que se percebeu.
- ▶ Dirigir-se ao aprendente como faria com qualquer outro, dado que não deve ser estabelecida relação imediata entre estas alterações nas funções da voz e da fala com alterações nas funções auditivas ou intelectuais.
- ▶ Fomentar a participação do aprendente nas actividades formativas, nomeadamente através de registos escritos ou da utilização de ajudas técnicas.
- ▶ Nos momentos de avaliação, prever hipóteses como apresentações individuais ou a elaboração de documento escrito lido por um outro aprendente ou através de sintetizador de voz.
- ▶ Privilegiar registos escritos e/ou actividades práticas.

### **Alterações nas funções neuromusculares e relacionadas com o movimento e outras alterações físicas**

Nesta secção, além das alterações neuromusculares encontram-se outras alterações nas funções físicas, como funções do aparelho cardiovascular, do sistema hematológico e imunológico e do aparelho respiratório, funções do aparelho digestivo e dos sistemas metabólico e endócrino, funções genitourinárias e reprodutivas, e funções da pele e estruturas relacionadas.

Os impactos destas alterações podem ser permanentes, temporários ou intermitentes. Pode estar afectada a coordenação, o equilíbrio e o movimento. A manipulação de equipamentos e a escrita podem estar dificultadas. Movimentos involuntários da cabeça podem dificultar a leitura. Pode ainda haver implicações na visão e na fala. Como resultado das limitações da actividade experienciadas pelo aprendente, este pode sentir fadiga crónica e ter variações de energia ao longo do dia. Podem ocorrer ausências prolongadas provocadas pela necessidade de hospitalizações ou tratamentos médicos.

#### **Aspectos a considerar na organização e implementação da formação**

- ▶ Dirigir-se ao aprendente como o faria com qualquer outro indivíduo (por vezes, há pessoas que ao se dirigirem a pessoas com deficiências e incapacidades falam muito alto, ainda que não haja alterações das funções auditivas).
- ▶ Exceptuando interacções muito breves, assegurar uma postura adequada à comunicação, nivelando a linha de contacto ocular.
- ▶ Preferencialmente, ter conhecimento prévio acerca da autonomia para a realização de actividades de vida diária e da utilização de ajudas técnicas. Quando não existe esta informação, perguntar se é necessário apoio de terceira pessoa (*e.g.*, para abrir portas, transportar materiais) e questionar acerca da utilização de ajudas técnicas, solicitando informação sobre as mesmas a fim de identificar potenciais impactos daí advindos para as situações de aprendizagem.
- ▶ Considerar a cadeira de rodas e outras ajudas técnicas como fazendo parte do espaço pessoal da pessoa (*e.g.*, não se apoiar ou mover na cadeira de rodas da pessoa sem a sua permissão).
- ▶ Questionar a pessoa a fim de determinar quais as condições ambientais mais ajustadas, nomeadamente em termos de temperatura, luminosidade e ruídos, a fim de facilitar a concentração, factores particularmente relevantes em situações de doenças crónicas.
- ▶ Assegurar que os intervalos entre sessões de formação que se realizam em diferentes locais ou que impliquem deslocação a outros espaços (*e.g.*, bar) têm uma duração ajustada.

- ▶ Garantir que os espaços em que decorrem as sessões de formação são acessíveis.
- ▶ Permitir a gravação das sessões e, preferencialmente, disponibilizar registos escritos das gravações.
- ▶ Utilizar as tecnologias de informação e comunicação aquando de ausências prolongadas (*e.g.*, enviar materiais, assistir às sessões de formação).
- ▶ Gravar as sessões de formação ou fazer um memorando da sessão com os conceitos explorados, os recursos utilizados e as actividades realizadas na sessão de formação também em situações de ausência prolongada.
- ▶ Nos momentos de avaliação, permitir a utilização de um computador ou uma avaliação oral enquanto alternativa ao formato em papel, considerando que as respostas orais são frequentemente menos coerentes e organizadas. Nesse sentido, pode ser sugerido ao aprendente que grave as respostas e que depois as reformule mediante o que escuta. De acordo com os casos, pode ser mais ajustada a combinação da avaliação oral e escrita. Neste cenário, uma hipótese pode ser a escrita de uma estrutura de resposta, apenas contendo as ideias-chave, no sentido de facilitar a resposta oral, esta dotada de maior detalhe. Neste caso, para a avaliação concorrem ambos os formatos. Pode também ser recomendada a avaliação por questões de escolha múltipla.
- ▶ O aprendente pode necessitar de utilizar o computador ou de recorrer ao apoio de terceira pessoa, sendo que o espaço deve ser organizado nesse sentido (*e.g.*, se a ajuda técnica produzir ruído pode ser preferível a identificação de um outro espaço de modo a não interferir com a concentração dos restantes aprendentes).
- ▶ Se necessário, permitir a execução das actividades de avaliação num maior período temporal, nomeadamente quando os aprendentes têm uma velocidade de escrita mais reduzida, ou estabelecer pausas durante as mesmas.

## Bibliografia

Australian Disability Clearinghouse on Education and Training. *Alternative Formats: How to prepare information in alternative formats*. Disponível em WWW:<URL:<http://unisa.edu.au>>.

Davis, P.; Florian, L. (2004). *Teaching strategies and approaches for pupils with special educational needs: a scoping study*. Department for education and skills. Disponível em WWW:<URL:<http://www.dfes.gov.uk>>.

Shearman, F. & Sheehan, C. (2000). *Vocational skills training for people with intellectual disabilities – a multi-faceted approach*, Pathways Conference. Disponível em WWW:<URL:<http://www.adcet.edu.au>>.

Kluth, P.; Knight, T. & Taylor, S. (2004). *Differentiated instruction. Disability Studies for Teachers*. Syracuse University. Disponível em WWW:<URL: <http://www.disabilitystudiesforteachers.org>>.

National Regional disability Liaison Officer Initiative (NRDLOI) project / UniAbility. *Teaching students with a disability*. Disponível em WWW:<URL:<http://unisa.edu.au>>.

Price; Mayfield; McFadden & Marsh (2001). *Collaborative Teaching: Special Education for Inclusive Classrooms*. Parrot Publishing. Disponível em WWW:<URL: <http://www.parrotpublishing.com/>>.

The Australian National University. (1994). *Guidelines for Working Effectively with Students with Learning Disabilities*. Disponível em WWW:<URL: <http://www.anu.edu.au>>.

*The Ontario curriculum unit planner: special education companion*. (2002). Disponível em WWW:<URL:<http://www.ocup.org/>>.

## Planeamento da formação\*

### ETAPAS-TIPO DE CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE FORMAÇÃO

DESENVOLVIMENTO DA FUNDAMENTAÇÃO				
Objectivos	Identificação das linhas de orientação estratégicas, opções e prioridades de formação.	Identificação de oportunidades de financiamento e das obrigações a cumprir.	Caracterização dos tipos de respostas a desenvolver segundo os tipos de público e necessidades.	Demonstração da necessidade e da oportunidade das intervenções propostas no plano.
Actividades	Análise da estratégia de formação da organização.	Análise das oportunidades e dos condicionalismos legais.	Análise das necessidades de formação diagnosticadas face aos potenciais dos públicos e às exigências do meio empresarial e social.	Descrição dos factores, condicionalismos e objectivos estratégicos da formação.
Resultados	Conhecimento da política de formação estabilizado.	Hipóteses de apoio financeiro e outros por programas e iniciativas nacionais e estrangeiras identificadas.	Oferta formativa identificada: áreas de formação e itinerários; outras intervenções.	Fundamentação do plano desenvolvida.

DEFINIÇÃO DOS OBJECTIVOS			
Objectivos	Definição dos objectivos qualitativos das intervenções formativas.	Definição dos objectivos quantitativos das intervenções formativas.	Definição da duração das intervenções formativas.
Actividades	Caracterização qualitativa das respostas formativas às necessidades diagnosticadas.	Caracterização quantitativa das respostas formativas às necessidades diagnosticadas.	Definição da duração das intervenções/acções.
Resultados	Oferta formativa identificada em termos de: intervenções formativas, itinerários de formação, perfis de entrada e de saída.	Oferta formativa identificada em termos de: volumes de formação.	Oferta formativa identificada em termos de: duração das formações.

\* Documento produzido a partir de excertos adaptados de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

### IDENTIFICAÇÃO DE METODOLOGIAS

Objectivos	Definição das metodologias de formação.	Definição das metodologias de selecção e recrutamento de formadores.	Definição das metodologias de integração profissional.
Actividades	Caracterização das estratégias de formação de acordo com os objectivos e características dos públicos.	Caracterização do papel dos actores da formação e da preparação requerida.	Caracterização de oportunidades e obstáculos do processo de integração socioprofissional.
Resultados	Estratégias de formação definidas.	Perfil do formador estabilizado. Processos de selecção e recrutamento de formadores definidos.	Perfil do técnico de emprego estabilizado. Estratégias de integração definidas. Parcerias estabilizadas.

### IDENTIFICAÇÃO DE RECURSOS

Objectivos	Determinação da capacidade de formação instalada.	Elaboração de estimativa acerca da quantidade e qualidade dos recursos a utilizar visando a sua racionalização.	Distribuição das intervenções no tempo.
Actividades	Recolha e classificação de informação sobre os recursos.	Distribuição dos recursos pelas intervenções de formação previstas.	Definição dos tempos de início e fim das acções.
Resultados	Capacidade de formação em termos de recursos humanos físicos, pedagógicos e financeiros identificada.	Programação física das intervenções de formação identificada.	Cronograma de realização das intervenções construído.

### AVALIAÇÃO DO PLANO

Objectivos	Definição de objectivos, fases e processos de avaliação.	Definição de critérios e construção de indicadores.	Construção de instrumentos de avaliação.
Actividades	Descrição das condicionantes externas e internas da avaliação do plano.	Descrição das condições de sucesso na consecução dos objectivos.	Relacionamento dos objectivos, critérios e indicadores em instrumentos.
Resultados	Metodologia de avaliação desenvolvida.	Critérios e indicadores de avaliação do plano definidos.	Instrumentos de avaliação construídos.



## Exemplo de conteúdos de um plano de formação

### 1. Fundamentação do plano

- 1.1 Objectivos estratégicos da formação
  - 1.1.1 Visão, missão e opções estratégicas da organização
  - 1.1.2 Perfil do cidadão aprendiz
- 1.2 Oportunidades, condicionalismos e opções estratégicas
  - 1.2.1 Justificação do plano (jurídica, financeira...)
  - 1.2.2 Parcerias e âmbitos de actuação
- 1.3 Necessidades de formação
  - 1.3.1 Caracterização dos públicos-alvo, necessidades e expectativas
- 1.4 Respostas formativas a organizar
  - 1.4.1 Âmbito de aplicação do plano (anual/plurianual)
  - 1.4.2 Linhas orientadoras da oferta formativa

### 2. Objectivos do plano – a oferta formativa

- 2.1 Intervenções formativas
  - 2.1.1 Tipos de respostas, formas organizativas e modalidades
- 2.2 Acções de formação
  - 2.2.1 Itinerários, objectivos, destinatários, volumes de formação e duração das intervenções

### 3. Metodologias das fases de intervenção formativa

- 3.1 Metodologias de formação
  - 3.1.1 Estratégias de formação e papéis dos actores
  - 3.1.2 Perfil do formador
- 3.2 Metodologias de integração socioprofissional
  - 3.2.1 Estratégias de integração e papéis dos actores
  - 3.2.2 Perfil do técnico de emprego

#### **4. Programação física e financeira**

##### **4.1** Afectação dos recursos

(Capacidade instalada e distribuição dos recursos pelas intervenções de formação previstas)

###### **4.1.1** Recursos humanos

###### **4.1.2** Recursos financeiros

###### **4.1.3** Recursos técnico-pedagógicos

###### **4.1.4** Recursos físicos

##### **4.2** Calendarização das intervenções (cronogramas)

#### **5. Avaliação do plano**

##### **5.1** Metodologia de avaliação

###### **5.1.1** Actividades de avaliação, técnicas, responsáveis e momentos

##### **5.2** Referencial de avaliação

###### **5.2.1** Objectivos, critérios e indicadores

##### **5.3** Instrumentos de monitorização e de avaliação

## Identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional\*

A identificação de necessidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional tem como objectivos:

- ▶ Conhecer o indivíduo.
- ▶ Apoiar a construção do projecto profissional e de vida do indivíduo.
- ▶ Desenvolver um plano individual de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.

### ETAPAS-TIPO

SINALIZAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO CASO	
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer uma relação de intervenção com o indivíduo.</li> <li>• Conhecer ou apoiar a construção do pedido do indivíduo.</li> <li>• Explorar as expectativas e clarificá-las.</li> <li>• Explorar a história de vida do indivíduo.</li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista inicial.</li> <li>• Recolha de dados.</li> <li>• Sessão de integração.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relação de intervenção estabelecida com o indivíduo.</li> <li>• Expectativas do indivíduo clarificadas.</li> <li>• Pedido do indivíduo explorado.</li> <li>• Conhecimento aprofundado acerca da narrativa do indivíduo.</li> <li>• Etapas do processo estabilizadas com o indivíduo.</li> </ul>

\* Documento produzido a partir de excertos adaptados de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

## BALANÇO DE COMPETÊNCIAS E EXPLORAÇÃO VOCACIONAL

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceder à avaliação psicológica do indivíduo.</li> <li>• Proceder ao balanço de competências:             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Explorar a história de vida do indivíduo nas suas várias dimensões de existência – pessoal, social, escolar... –, procurando integrar as experiências significativas na trajectória vivenciada e na futura.</li> <li>— Explorar interesses, valores, saberes, aprendizagens e competências pessoais e profissionais adquiridas e desenvolvidas pelo indivíduo ao longo do seu percurso e nos diversos contextos.</li> </ul> </li> <li>• Proceder à avaliação e exploração vocacional do indivíduo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Desconstruir mitos vocacionais.</li> <li>— Explorar as influências de que o indivíduo é alvo em relação às suas expectativas acerca do mercado de trabalho e das profissões.</li> <li>— Explorar valores vocacionais.</li> <li>— Explorar interesses.</li> <li>— Explorar actividades ocupacionais/profissionais.</li> </ul> </li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação psicológica.</li> <li>• Balanço de competências.</li> <li>• Exploração vocacional.</li> <li>• Sessão de integração.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação psicológica do indivíduo executada.</li> <li>• Processo de balanço de competências implementado.</li> <li>• Avaliação e exploração vocacional executadas.</li> </ul>

## INVESTIMENTO VOCACIONAL

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir a exploração directa relativa ao projecto profissional do indivíduo.</li> <li>• Estabilizar um projecto profissional.</li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilizar o indivíduo e facilitar a realização de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Entrevistas a profissionais, a formadores e/ou a aprendentes.</li> <li>— Visitas a contextos formativos e/ou laborais.</li> <li>— Experiências breves em contextos formativos.</li> </ul> </li> <li>• Sessão de integração.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiências de exploração directa implementadas.</li> <li>• Projecto pessoal e profissional estabilizado.</li> </ul>

CONSTRUÇÃO DO PLANO INDIVIDUAL DE FORMAÇÃO  
E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver um plano individual de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.</li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaliação diagnóstica – identificação das competências, habilidades e saberes do indivíduo através de entrevistas e/ou exercícios práticos realizados por formadores das áreas identificadas na etapa anterior.</li> <li>• Sessão de integração final.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plano de individual de formação e desenvolvimento pessoal e profissional estabilizado.</li> </ul>

## Concepção de programas de formação\*

### Cuidados a ter na concepção de programas de formação para pessoas com deficiências e incapacidades

Vasamillet (1997, *cit. in* CRPG, 2005) defende que, para a concepção de uma formação, é necessário ter determinados cuidados, cuidados esses que podem ainda ser mais relevantes quando se concebem programas para pessoas com deficiências e incapacidades. Sendo assim:

#### Formar quem?

- ▶ A concepção dos programas de formação está centrada no aprendente. Isto fundamenta a importância de uma caracterização completa da população-alvo e a tomada em consideração das suas especificidades.
- ▶ Os programas partem dos adquiridos, das competências que cada aprendente foi adquirindo ao longo da sua vida e que constituem as suas forças. Este cuidado é particularmente relevante para aprendentes com deficiências e incapacidades com baixos níveis de escolaridade, dado que isso não significa que não tenham adquirido competências noutros contextos, por via não-formal ou informal.
- ▶ São tidas em consideração, não só as necessidades e potencialidades dos aprendentes e do tecido produtivo, como também da comunidade, procurando perceber que oportunidades e ameaças existem na relação do aprendente com o meio envolvente. Dado que as deficiências e incapacidades surgem na interação pessoa-ambiente e nos obstáculos que a sociedade cria para o indivíduo, daí a importância da consideração destes obstáculos e oportunidades para a concepção formativa.

---

\* Documento produzido a partir de excertos adaptados de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

**Formar para quê?**

- ▶ São especificados, de um modo preciso e operacional, os resultados esperados. Estes resultados podem não configurar um perfil profissional completo, mas sim um conjunto de unidades de competência devidamente certificadas.

**Formar como?**

- ▶ São tidas em consideração as diferenças individuais, definindo objectivos, ritmos e estratégias adequadas e motivantes, num clima de apoio e desafio. Recorrendo sempre que possível a recursos da comunidade, potenciando experiências relevantes e significativas.
- ▶ São proporcionadas as actividades e os métodos necessários para atingir os resultados finais.
- ▶ É automonitorizada.

**Etapas envolvidas na concepção de um programa de formação**

Para a concepção de programas de formação há que, primeiro que tudo, ter presente as necessidades dos aprendentes (análise das necessidades formativas), as necessidades e oportunidades do tecido produtivo (análise das oportunidades do mercado de trabalho) e as oportunidades e ameaças da comunidade (análise contextual).

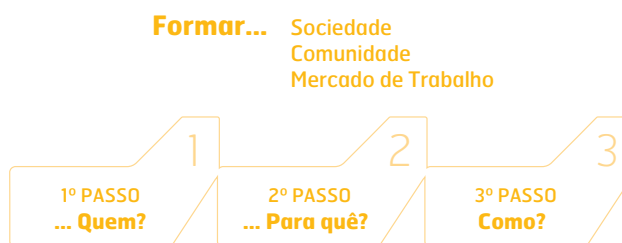
Da organização desta informação resulta a caracterização da população-alvo, quer nos requisitos de entrada, quer no perfil de saída, respondendo à questão:

**Formar quem?**

Definidos estes perfis, o passo seguinte é o da formulação de objectivos, objectivos esses que se baseiam nos perfis de competências e exigências preestabelecidos no diagnóstico de necessidades.

Estes objectivos estão em consonância com o perfil de entrada dos aprendentes e de acordo com as características específicas da população-alvo. Formulados os objectivos, são formulados os conteúdos que, emparelhados, ditarão o que será objecto de ensino/aprendizagem. Desta forma, responde-se à questão: **Formar quem e para quê?**

Definidos o alvo e o objecto de formação, resta definir o processo, as formas de organização da formação, as metodologias, os meios e recursos, os espaços, tudo para responder à questão: **Formar quem, para quê e como?**



### Estrutura-tipo de um programa de formação

- ▶ Perfil de entrada.
- ▶ Perfil de saída.
- ▶ Objectivos do curso.
- ▶ Unidades temáticas/módulos de formação.
- ▶ Conteúdos principais do curso.
- ▶ Formas de organização.

Para cada módulo ou unidade temática inclui:

- ▶ Objectivos.
- ▶ Conteúdos.
- ▶ Sugestões pedagógicas.
- ▶ Tempos.



- ▶ Recursos.
- ▶ Espaços/locais.
- ▶ Critérios e instrumentos de avaliação.

## **Caracterização da população-alvo**

### **População-alvo**

Refere-se ao conjunto de destinatários das acções formativas. A população-alvo pode ser definida tendo em conta o nível de partida e o nível de chegada. Entre este nível de partida e o nível de chegada decorre todo um período de percurso formativo, elaborado a partir dos objectivos determinados.

A caracterização da população-alvo é indispensável para a definição dos objectivos do programa de formação, para a formulação dos conteúdos, para a escolha dos métodos pedagógicos, das formas de organização da formação, enfim, para todos os passos posteriores. Todos os passos que se seguem devem atender às características específicas da população-alvo e devem partir destas.

### **Caracterização do perfil de entrada**

O perfil de entrada consiste na descrição dos aspectos biográficos, escolares e profissionais que os candidatos apresentam antes de frequentarem uma determinada formação, podendo também incluir os aspectos contextuais que os rodeiam. A caracterização dos requisitos físicos e intelectuais para a população das pessoas com deficiências e incapacidades pode ser particularmente relevante, embora sempre que possível, caso o candidato não obedeça a estes requisitos, deverão ser pensadas formas alternativas de superar este obstáculo recorrendo, por exemplo, a equipamentos tecnológicos, a programas de fisioterapia ou treino cognitivo prévio.

Para a caracterização deste perfil de entrada, em particular nas pessoas com deficiências e incapacidades, poder-se-á seguir duas vias:

### Via tradicional

- ▶ Especificar os dados biográficos (ex.: ter mais de 18 anos).
- ▶ Especificar requisitos físicos e intelectuais (ex.: ter coordenação motora, conseguir estar pelo menos x horas de pé).
- ▶ Especificar os requisitos escolares (ex.: requisitos de escolaridade: «ter pelo menos o 4.º ano» ou de competências escolares: «saber ler e escrever»).
- ▶ Especificar as competências profissionais prévias (ex.: saber trabalhar no computador, ter sentido estético).
- ▶ Exemplificar interesses (ex.: ter interesse pelo manuseamento de máquinas, gostar de trabalhar ao ar livre) – *opcional*.

### Via contextual

Esta via resulta da aplicação do modelo de análise SWOT para definição do perfil de entrada.

O modelo SWOT preconiza quatro eixos de análise, relacionáveis entre si:

<b>S</b>	<i>(Strength)</i>	Força
<b>W</b>	<i>(Weakness)</i>	Fraqueza
<b>O</b>	<i>(Opportunity)</i>	Oportunidade
<b>T</b>	<i>(Threat)</i>	Ameaça

As forças e as fraquezas apresentam as características específicas dos candidatos. As oportunidades e as ameaças apresentam as características específicas do meio que estão em estreita relação com os candidatos.

As **forças** remetem para as competências pessoais, escolares e profissionais que os indivíduos foram adquirindo ao longo da vida até ao momento de início da formação. Partem da consideração do portefólio de competências formais, informais e não-formais, competências essas que são identificadas, reconhecidas, validadas e certificadas. As competências já adquiridas são vistas sempre como forças susceptíveis de aperfeiçoamento.

As **fraquezas** remetem para as competências que o percurso formativo poderá desenvolver. Constituem, portanto, necessidades formativas importantes, quer do próprio aprendiz, quer do tecido produtivo, apuradas na fase do diagnóstico de necessidades.

As **oportunidades** remetem para os aspectos positivos do ambiente que envolve o candidato e que poderão dar ao aprendiz alguma vantagem competitiva ou poderão tornar mais visíveis as potencialidades do indivíduo (*e.g.*, a utilização de novas tecnologias na agricultura poderá ser uma oportunidade para o grupo de pessoas com deficiências e incapacidades a nível motor, que ficava excluído por não preencher os requisitos físico-funcionais necessários).

As **ameaças** são os aspectos negativos do ambiente que envolve o candidato e que poderão ser obstáculos para a expressão dos seus potenciais (*e.g.*, caso o aprendiz resida a uma distância considerável do centro de formação, deverão ser equacionadas formas de transporte ou alojamento). As ameaças poderão ser identificadas nas redes que circundam o indivíduo (na sociedade, nos sistemas de ensino/formação, nos próprios cidadãos) e poderão ser colmatadas através de uma abordagem contextual que operacionalize estratégias de acção contextuais, aumentando, por exemplo, o manancial de experiências ou potenciando as já existentes.

Esta caracterização da população-alvo permite, não só encarar como alvo da intervenção formativa o próprio indivíduo, como também a sua relação directa com o ambiente. Permite, desde logo, lançar pistas importantes para a formulação de objectivos que:

- ▶ atendem e partem dos pontos fortes da população, aperfeiçoando-os com objectivos de desenvolvimento;
- ▶ pretendem colmatar necessidades formativas («fraquezas»), começando por desenvolver objectivos mínimos;
- ▶ maximizam as oportunidades do meio;
- ▶ transformam as ameaças (obstáculos) em oportunidades.

As vantagens desta via consistem em permitir que o planeamento das formações se faça, desde logo, segundo uma abordagem contextual, ou seja, incluindo como alvo não só o aprendente, como a sua interacção com o ambiente.

### **Caracterização do perfil de saída**

O perfil de saída surge na sequência do diagnóstico de necessidades efectuadas. O conjunto de competências e requisitos apurado no diagnóstico é agrupado de forma a constituir um perfil de saída, composto pelas habilitações/competências finais que se pretende que o aprendente adquira após um percurso formativo. O perfil de saída é, no fundo, o conjunto de resultados finais últimos que se pretende que seja atingido, que para esta população poderá não configurar um perfil profissional completo mas algumas competências pertinentes e necessárias para o mercado de trabalho.

#### *Exemplo:*

O aprendente, no final do seu percurso formativo, poderá não ser capaz de «plantar e semear plantas», uma competência que pode ser necessária para completar o perfil de auxiliar de jardineiro, mas ser capaz de proceder à «manutenção de relvados», sendo essa uma competência necessária para o mercado de trabalho.

### **Via tradicional**

O perfil de saída é composto pelas competências que se pretende que tenham sido adquiridas durante o percurso formativo. Estas podem ser organizadas com base nos três domínios do saber:

- ▶ Saber.
- ▶ Saber-ser.
- ▶ Saber-fazer.

#### *Exemplo:*

Indivíduos habilitados a desempenhar a função de ajudantes de carpinteiro, isto é:

**Saberes**

- ▶ Terem conhecimentos básicos de matemática (cálculo aritmético, unidades de medida), de desenho e de novas tecnologias de informação na óptica do utilizador.
- ▶ Terem conhecimentos básicos de tipos e características de madeiras, de elementos construtivos em madeira, de funcionamento das máquinas e ferramentas de carpintaria, de processos de traçagem, corte e trabalho em madeira.

**Saberes-ser**

- ▶ Serem capazes de interagir com uma equipa e colaborar nas tarefas, encontrar soluções para a resolução de situações concretas.

**Saberes-fazer**

- ▶ Serem capazes de aplicar algumas operações de cálculo à actividade profissional, de auxiliar na execução, montagem e/ou reparação de mobiliário e outras estruturas de madeira e produtos afins, utilizando máquinas ou ferramentas manuais (...).

**Via contextual**

O perfil de saída poderá também ser estruturado com base no modelo SWOT, tal como aponta o seguinte esquema:

NÍVEIS	RESULTADOS FINAIS PRETENDIDOS
Forças	Saberes certificados ou a aperfeiçoar.
Fraquezas	Saberes a adquirir/a certificar.
Oportunidades	Aspectos positivos do ambiente maximizados.
Ameaças	Aspectos negativos do ambiente transformados.

*Exemplo de perfil de entrada e de saída (via contextual)*

NÍVEIS	PERFIL DE ENTRADA
Forças	Os aprendentes sabem ler e escrever, já tiveram experiências de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa e têm coordenação motora.
Fraquezas	Os aprendentes não têm qualificação profissional nem diploma escolar completo. Têm interesse na área da jardinagem.
Oportunidades	As regiões de proveniência dos aprendentes possuem espaços verdes municipais nos quais poderão ser integrados profissionalmente.
Ameaças	Têm surgido novas tecnologias de limpeza e rega dos espaços verdes, de funcionamento mais sofisticado, que exigem novas competências.

NÍVEIS	PERFIL DE SAÍDA
Saberes certificados ou aperfeiçoados	Os aprendentes, no final do curso de auxiliar de jardinagem, deverão ter visto certificadas as suas competências verbais e não-verbais, orais e escritas, bem como outras competências pessoais. Deverão ainda ter aperfeiçoado a sua capacidade oral e escrita, passando a dominar termos relativos à área específica da jardinagem. Deverão também ter desenvolvido competências de empregabilidade e de relacionamento interpessoal.
Saberes adquiridos	Os aprendentes deverão ter adquirido conhecimentos básicos de jardinagem, sendo capazes de ajudar na limpeza dos espaços verdes e proceder à rega de espaços, unidades de competência certificáveis.
Oportunidades maximizadas	Os aprendentes deverão ser capazes de aplicar os conhecimentos adquiridos na limpeza e manutenção dos espaços verdes das suas regiões com vista à obtenção de um emprego.
Ameaças transformadas	Os aprendentes deverão ser capazes de se adaptar a novas tecnologias recorrendo a cursos de reciclagem nos centros de formação da zona.

## Métodos pedagógicos: vantagens e desvantagens

### Métodos expositivos

#### **Exposição**

Traduz-se na forma clássica de transmissão de conhecimentos. Esta exposição pode ser acompanhada de perguntas feitas pelos aprendentes.

Este método possibilita transmitir conhecimentos para um grande grupo de pessoas, a elaboração de uma síntese de um tema num curto espaço de tempo e uma focalização no mais importante.

Pode ter a desvantagem de atribuir um papel passivo ao aprendente, oferecer poucos meios de se testar a compreensão, poder ser cansativo e pouco motivante para alguns públicos, sobretudo para públicos pouco escolarizados, e, por último, não personalizar a aprendizagem.

### Métodos demonstrativos

#### **TWI (*Training Within Industry*)**

Traduz-se num método que implica a repetição de um saber-fazer, manualmente, em condições ou situações similares às reais. Este método permite a aquisição de saberes automatizados por aprendizagem comportamental. Num primeiro momento, suscita-se o interesse do aprendente pela tarefa em causa, posteriormente apresenta-se a tarefa em fases acompanhada da respectiva explicação e, finalmente, passa-se ao treino.

Este método é muito eficaz para o desenvolvimento de tarefas mecânicas simples, não havendo desperdício de tempo na instrução e sendo fácil a testagem do conhecimento adquirido.

No entanto, é um método rígido que não dá lugar à criatividade ou inovação, limitado na medida em que visa unicamente a aquisição de saberes-fazer, que não prepara o aprendente para imprevistos e, muitas vezes, não se adequa a tarefas mais complexas.

### **Tutorado**

O aprendente é orientado por um profissional competente que se concentra na transferência das suas próprias competências.

Este método tem a vantagem de permitir uma aprendizagem muito individualizada, possibilitando um contacto pessoal entre o formador e aprendente que pode ser encorajador e apoiante. Pode permitir, ainda, a identificação e correcção imediata dos erros num contexto de apoio.

Por outro lado, este método comporta alguns riscos, nomeadamente o facto de o aprendente poder reproduzir erros feitos pelo formador. A eficácia deste método está também muito dependente da qualidade da relação entre formador e aprendente.

### **Exercícios e trabalhos práticos**

Com este método pede-se ao aprendente que efectue aplicações práticas dos conhecimentos em determinadas fases do processo formativo.

Permite reforçar os conhecimentos do aprendente e ver as noções adquiridas sobre um outro ângulo (prático, experimental) e que este tome mais facilmente consciência dos seus resultados e desempenhos.

Caso não haja articulação entre a parte teórica e os exercícios práticos, este método não resulta.



### **Métodos mnemónicos**

Consistem em utilizar mnemónicas para a memorização de conhecimentos. Têm a vantagem de desenvolverem a capacidade de memorizar e a desvantagem de poderem não favorecer a compreensão.

### **Método Carrard**

Este método pressupõe a decomposição das tarefas a executar, a organização das tarefas do mais simples para o mais complexo, a identificação e correcção imediata de qualquer erro.

Tem a vantagem de permitir a aquisição rápida de competências profissionais operativas e a limitação de estar muito centrado em saberes-fazer e não permitir facilmente a adaptação à evolução tecnológica.

### **Métodos interrogativos**

#### **Ensino por computador**

Através desta metodologia o aprendente pode aprender individualmente e ao seu próprio ritmo. Este método é, muitas vezes, concebido para a utilização de meios informáticos. O ensino programado pressupõe que os conteúdos se desenrolem em etapas, seguidas cronologicamente, ao fim das quais o aprendente poderá testar os seus conhecimentos.

Esta estratégia respeita o ritmo de cada um, rentabiliza o tempo e permite uma auto-avaliação permanente. Embora uma das limitações apontadas por este método seja o facto de poder contribuir para o isolamento do aprendente, esta limitação pode ser contornada caso esta estratégia seja utilizada em contexto de entidade de formação e seguida de reflexão em grupo. Não permite, no entanto, a aquisição de saberes-fazer, destinando-se mais à aquisição de conhecimentos e modos de raciocínio.

Ao evitar deslocações frequentes até à entidade de formação, pode ser muito útil para aprendentes cuja mobilidade esteja condicionada.

### **Métodos dedutivos**

Este método consiste na apresentação de uma regra ou princípio teórico aos aprendentes e a realização de exercícios que mostrem como esta lei geral se aplica a casos particulares.

Tem a vantagem de fomentar o raciocínio lógico e estruturar a formação do geral para o concreto. É de salientar a complexidade da operação mental envolvida.

### **Métodos indutivos**

Traduz-se na aquisição de conhecimentos pela organização de dados de casos particulares numa lei geral.

Tem a vantagem de favorecer a motivação dos aprendentes pelo estímulo à descoberta da lei geral. Pode ser, no entanto, um método mais complexo de aprendizagem e não aplicável a todos os conteúdos.

### **Métodos activos**

#### **Pedagogia do projecto**

Este método implica que o aprendente, geralmente em grupo, desenvolva um projecto de trabalho a partir de uma situação real e dos recursos fornecidos pelo formador para a sua realização.

Este método possibilita ao aprendente completar alguns conhecimentos teóricos que já adquiriu com situações reais. É também um método muito eficaz na promoção da autonomia e motivação, podendo ser bastante desafiante e gratificante. Pressupõe elevados níveis de autonomia e responsabilidade. Poderá ser um método pouco eficaz se não houver um acompanhamento personalizado por parte do formador.

### **Realização de pesquisas**

Traduz-se na realização de um trabalho de pesquisa sobre um tema específico que pode ser escolhido pelo aprendente, geralmente dentro de temas possíveis. O formador orienta e apoia todo o processo de pesquisa.

Este método pressupõe um papel activo do aprendente e permite o desenvolvimento de várias competências, não só ao nível do saber, mas também ao nível do saber-fazer (pesquisar e tratar documentação) e do saber-ser (capacidade de autonomia, de análise, síntese e crítica). Pressupõe uma elevada autonomia. Poderá ser desaconselhável quando os aprendentes necessitam de bastante apoio nas várias etapas da pesquisa, pelo facto de evidenciar a distância que separa o que os aprendentes pensavam ser capazes de fazer e o que realmente produzem, o que poderá afectar a sua auto-estima. Uma atitude mais apoiante e o recurso ao reforço positivo poderão ser úteis.

### **Autoscopia**

Este método permite o aperfeiçoamento de um saber-fazer prático pela gravação em vídeo do aprendente durante a execução da tarefa. O visionamento posterior do vídeo permite identificar erros susceptíveis de correcção num próximo desempenho.

É um método muito eficaz para o aperfeiçoamento, já que poderá ser o próprio aprendente a detectar os seus erros.

É um método que poderá implicar alguns cuidados, na medida em que poderá ser difícil lidar com a auto-imagem. Para contornar estes riscos, o visionamento do vídeo poderá ser feito individualmente com cada aprendente e o formador pode centrar-se nos progressos em detrimento dos defeitos.

### **Formação em exercício**

Consiste na resolução de um problema real do contexto de trabalho, começando pela aquisição de conhecimentos e/ou metodologias de diagnóstico e de acção, passando pela aplicação dessas metodologias até à construção de uma solução com base nos resultados obtidos.

Este método permite uma estreita articulação entre a teoria e a prática, além de dar um papel activo aos aprendentes na busca de soluções apropriadas. Comporta o risco de serem postas em causa práticas correntes.

### **Método dos casos**

Este método, através da simulação tão próxima quanto possível de uma situação real, convida os aprendentes a colocarem-se no papel dos protagonistas do caso, sendo depois discutida a situação e possíveis soluções.

Este método poderá ser muito eficaz para a discussão de situações relacionais, para a reflexão sobre situações críticas do trabalho. É um método muito motivador, que permite uma participação activa de todos. Permite desenvolver importantes competências de cidadania, como por exemplo o respeito pela opinião do outro. Permite ainda modelar os processos de decisão colectiva promovendo um saber viver com os outros, muito importante para este público-alvo.

A limitação prende-se mais com o facto de ser um método mais adequado para a abordagem de saberes-ser do que para a abordagem de saberes ou saberes-fazer. Exige, também, que o formador saiba explorar os diferentes pontos de vista com harmonia e promova a participação de todos.

### **Jogo de actores/role-playing/dramatização**

Consiste na representação teatral de um determinado papel, em que o aprendente toma consciência dos factores psicológicos que intervêm numa situação de relação.

Este método poderá ser muito rico, na medida em que permite não só envolver activa e emocionalmente os participantes, ajudando-os a comunicar e interagir entre si, como também permite promover a tomada de consciência de determinados comportamentos e atitudes e a mudança destes. É especialmente adequado para saberes-ser, embora também possa concretizar outra determinada aprendizagem teórica.

Comporta o risco inerente à gestão do envolvimento emocional dos participantes, sendo um método que implica alguma experiência por parte do formador. Poderá provocar insatisfação a determinados aprendentes que não ocupem o papel central.

### **Métodos de trabalho de grupo**

Traduz-se na discussão ou elaboração de um trabalho sobre um determinado tema, implicando a participação de todos. Permite a participação activa e a interacção entre todos e traz ganhos de produtividade. Pode comportar o risco de uns se apoiarem no esforço dos outros, não havendo uma divisão equitativa do esforço.

### **Métodos de criatividade (e.g., brainstorming)**

Este método pretende colocar os aprendentes numa situação de fluidez e liberdade de expressão, com o objectivo de produção de ideias novas. O *brainstorming* é uma técnica de lançamento desta procura de novos conceitos ou novas soluções para um problema.

Este método permite desenvolver a criatividade e a espontaneidade. Favorece a motivação e uma atmosfera lúdica e favorável ao trabalho em grupo e à interacção entre os aprendentes.

Poderá, no entanto, estar limitado a situações de aprendizagem de coisas novas e não favorecer aqueles aprendentes com dificuldades de expressão/oralidade.

### **Pedagogia do centro de interesse**

Centra-se na exploração e manipulação de objectos/situações (*e.g.*, máquina de cortar a relva), considerados «centros de interesse», permitindo a aquisição de saberes e saberes-fazer. Este método parte do conhecimento que os aprendentes já possuem (forças), estrutura-o e aplica-o noutras situações.

É um método que pode ser muito motivador, já que permite a aquisição de conhecimentos e comportamentos, evidenciando o que os aprendentes já conhecem e promovendo o sentimento de necessidade de estruturação desse conhecimento.

### **Métodos de desenvolvimento cognitivo**

Baseiam-se no princípio da educabilidade cognitiva, ou seja, na possibilidade de qualquer aprendente aprender a aprender. O Programa de Enriquecimento Instrumental (PEI) é um exemplo de um método que pretende desenvolver um conjunto de funções intelectuais, nomeadamente a capacidade de abstracção. Os Ateliers de Raciocínio Lógico destinam-se a promover o raciocínio lógico, especialmente indicado para pessoas com dificuldades de aprendizagem. Outra técnica, a dos cubos de Mialet, baseada na manipulação de cubos, favorece a compreensão rápida das lógicas matemáticas, adequada para públicos pouco escolarizados.

Estes métodos permitem o treino de capacidades intelectuais independentemente de um conteúdo académico, o que poderá contornar resistências a conteúdos escolares. São métodos especialmente importantes para desenvolver o sentido de mestria e autoconfiança nos aprendentes.

A desvantagem destes métodos prende-se fundamentalmente com o facto de exigirem bastante tempo. São pouco eficazes se não houver transferência das capacidades adquiridas em ambiente de trabalho.

## Outros Métodos

### **Centros de recursos**

A utilização de centros de recursos, nomeadamente o recurso a bibliotecas, a videotecas, a produtos multimédia (Internet, CD-ROM) e outros métodos audiovisuais, pode permitir ao formador incentivar nos aprendentes a curiosidade e a exploração. Pode ser utilizado para promover a autoformação ou como uma estratégia de acção e exploração apoiada pelo formador, seguida de reflexão.



## DOCUMENTO DE APOIO 8

### Gestão contínua de percursos formativos individuais\*

#### Objectivos

- ▶ Acolher o aprendente no processo de formação e desenvolvimento.
- ▶ Promover a participação e o envolvimento do aprendente no processo.
- ▶ Partilhar a responsabilidade do processo (aprendente, técnico com funções de gestor de caso).
- ▶ Garantir a permanente e sistemática articulação entre todos os actores do processo de formação.
- ▶ Garantir o acompanhamento contínuo do aprendente, existindo para o efeito um técnico, com funções de gestão do caso, a quem pode recorrer.
- ▶ Assegurar a implementação do plano de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, de acordo com o previsto, e o seu reajuste, se e quando necessário.

#### ETAPAS-TIPO

INICIAÇÃO DO PROCESSO	
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelecer uma relação de trabalho com o aprendente, baseada na confidencialidade, no respeito mútuo e na confiança.</li><li>• Desenvolver um processo de formação baseado na cooperação.</li><li>• Promover a compreensão e a atribuição de sentido por parte do aprendente em relação ao seu plano de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.</li></ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atitude:<ul style="list-style-type: none"><li>— Aceitação e respeito.</li><li>— Compreensão e empatia.</li><li>— Confiança e confidencialidade.</li></ul></li></ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento da participação dos aprendentes nos seus processos de formação.</li><li>• Diminuição das desistências e/ou faltas dos aprendentes.</li><li>• Aumento das hipóteses de sucesso na implementação dos planos de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.</li></ul>

\* Documento produzido a partir de excertos adaptados de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.



INDUÇÃO

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acolher o aprendente na entidade de formação (comunidade).</li> <li>• Fazer com que o aprendente conheça e aproprie as formas de funcionamento e os procedimentos da organização em que está inserido, bem como os seus direitos e os seus deveres.</li> <li>• Garantir oportunidades de exploração dessa comunidade, quer em termos dos diferentes contextos (exemplos: sala de formação, sala de convívio), quer em termos dos diferentes actores (exemplos: formador, auxiliar de limpeza).</li> <li>• Potenciar as relações entre os membros dessa comunidade (inclusivamente como forma de aprendizagem).</li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação do «padrinho» do aprendente.</li> <li>• Sessão colectiva de acolhimento.</li> <li>• Exploração contextual.</li> <li>• Integração da experiência de exploração.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento da participação dos aprendentes nos seus processos de formação.</li> <li>• Aumento da participação dos aprendentes na organização.</li> <li>• Diminuição das desistências e/ou faltas dos aprendentes.</li> <li>• Aumento das hipóteses de sucesso na implementação dos planos de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.</li> </ul>

IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar a execução das intervenções e actividades formativas, de forma consistente com o plano de formação e desenvolvimento pessoal e profissional.</li> <li>• Avaliar, de modo contínuo, a execução do plano-monitorização.</li> <li>• Rever o plano, ajustando-o continuamente às necessidades do aprendente e em função do desenrolar da execução desse mesmo plano.</li> <li>• Garantir a contínua articulação entre os vários intervenientes.</li> </ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessões de monitorização/integração.</li> </ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenções e actividades formativas implementadas de acordo com o plano de formação.</li> <li>• Plano de formação e desenvolvimento pessoal e profissional constantemente actualizado, de acordo com os dados providos das actividades de monitorização.</li> <li>• Processo de formação adequado ao aprendente, de acordo com os dados providos das actividades de monitorização.</li> </ul>

#### ACOMPANHAMENTO APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Objectivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoiar o aprendente na sua integração profissional e social.</li><li>• Promover novas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.</li></ul>
Estratégias e actividades (exemplos)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sessões de acompanhamento após a implementação do plano.</li></ul>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maiores níveis de integração profissional e social do aprendente alcançados.</li><li>• Desenvolvimento contínuo de competências do aprendente potenciado, numa lógica de aprendizagem ao longo da vida.</li></ul>

## Avaliação\*

### Níveis de avaliação

#### Avaliação dos processos

Em que medida os actuais processos respondem às necessidades e exigências dos intervenientes no processo?

#### Objectivos

- ▶ Avaliar o modo como decorre a implementação das metodologias.
- ▶ Rever as metodologias a partir dos dados provenientes da avaliação.

#### Métodos/instrumentos para recolha de dados de avaliação

- ▶ Questionário (auto-preenchimento, preenchimento assistido)  
Formulário impresso contendo todas as perguntas (abertas e/ou fechadas) na ordem em que devem ser feitas, com espaço para anotação das respostas. Pode ser preenchido pelo inquirido ou pelo entrevistador.
- ▶ Entrevista  
Técnica em que, numa situação de diálogo, um entrevistador coloca questões ao entrevistado a partir de um guião com tópicos que vão sendo abordados consoante o desenrolar da entrevista.
- ▶ Sessão de grupo de foco (*focus group*)  
Sessão de discussão em grupo, sob orientação de um moderador, acerca de uma temática previamente determinada. A discussão pode ser observada e gravada. Habitualmente é utilizada para a recolha de dados acerca das opiniões, comportamentos, percepções dos participantes face à temática ou ao produto em causa.
- ▶ Lista de verificação (*check-list*) – análise de conformidade com critérios  
Instrumento que reúne uma série de critérios face aos quais o analisador tem que se posicionar em função da sua presença ou inexistência no documento/na prática/no produto em análise.

\*Documento produzido a partir de excertos adaptados de: CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia (2005b). *Referencial de Formação e Guias de Apoio à Implementação*.

## Avaliação da satisfação dos aprendentes

Em que medida estão os aprendentes satisfeitos com a formação?

### Objectivos

- ▶ Avaliar a satisfação dos aprendentes.
- ▶ Rever o modo de prestação de serviços a partir dos resultados obtidos.

### Tipologias

TIPOLOGIA	OBJECTIVOS
Avaliação contínua por ocorrências	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recepção de sugestões/reclamações:<ul style="list-style-type: none"><li>— Caixa(s) de sugestões/reclamações.</li><li>— Endereço electrónico.</li><li>— Contacto telefónico.</li><li>— Carta.</li></ul></li><li>• Integração das mesmas na revisão dos processos, metodologias e formas de organização.</li></ul>
Avaliação sistematizada do grau de satisfação	<ul style="list-style-type: none"><li>• Determinar o grau de satisfação global dos aprendentes através, por exemplo, de questionário.</li><li>• Identificar pontos fortes e necessidades de desenvolvimento da organização.</li></ul>
Avaliações intermédia e final por processos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitorizar a prestação de serviços, discriminando os processos.</li><li>• Identificar pontos fortes e necessidades de desenvolvimento das práticas a implementar.</li></ul>

## Avaliação diagnóstica

Em que ponto se encontram os aprendentes face aos objectivos de aprendizagem a atingir?

### Objectivos

- ▶ Identificar os saberes, saberes-fazer e saberes-estar do aprendente.
- ▶ Permitir a adequação do plano de formação e desenvolvimento pessoal e profissional do aprendente às suas necessidades.

### Avaliação das aprendizagens

Em que medida ocorreram aprendizagens?

### Objectivos

- ▶ Validar os saberes, saberes-fazer e saberes-estar adquiridos e desenvolvidos pelos aprendentes ao longo da formação.

### Tipologias

TIPOLOGIA	OBJECTIVOS
Avaliação contínua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorizar o desenvolvimento de competências por parte dos aprendentes, permitindo a introdução de medidas correctivas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>— Exercícios práticos de formação (e.g., simulação).</li> <li>— Questões abertas.</li> <li>— Testes escritos/orais.</li> <li>— Construção de portefólio, no qual o aprendente tem que ir organizando as «provas» dos seus trabalhos (documentos, fotografias, etc.).</li> </ul> </li> </ul>
Avaliação final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar em que medida foram alcançados os objectivos estabelecidos no início da aprendizagem (estratégias semelhante à tipologia anterior).</li> </ul>

### Avaliação dos impactos

Em que medida a implementação da formação contribuiu directa ou indirectamente para as mudanças ocorridas em termos individuais, comunitários e sociais?

### **Objectivo**

- ▶ Identificar as mudanças ocorridas fruto da formação nos contextos em que esta se desenvolveu.

### **Dimensões de análise**

- ▶ Individual – aprendentes que participaram na formação.
- ▶ Comunitária – contexto em que ocorreu a formação.
- ▶ Partes interessadas (*stakeholders*) – agentes envolvidos directa ou indirectamente no processo de formação (*e.g.*, potenciais empregadores).

### **Modelo conceptual proposto**

- ▶ Modelo de Qualidade de Vida.

## Acessibilidades\*

### Definição operacional de acessibilidades

- ▶ Desenhar e organizar meios edificados e espaços públicos seguros, saudáveis, adequados e agradáveis, para que sejam utilizados por todas as pessoas.
- ▶ Disponibilizar a informação e os serviços em diversos formatos para que todos os indivíduos possam compreender e aceder aos mesmos.

### Dimensões

- ▶ Acessibilidade arquitectónica
  - Inexistência de barreiras ambientais físicas nas casas, nos edifícios, nos espaços ou equipamentos urbanos e nos meios de transporte individuais ou colectivos.
- ▶ Acessibilidade atitudinal
  - Inexistência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações.
- ▶ Acessibilidade metodológica
  - Inexistência de barreiras nos métodos e técnicas de estudo, de trabalho, de acção comunitária e familiar.
- ▶ Acessibilidade instrumental
  - Inexistência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de estudo de trabalho e de lazer ou recreação.
- ▶ Acessibilidade comunicacional
  - Inexistência de barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual (acessibilidade digital).
- ▶ Acessibilidade programática
  - Inexistência de barreiras invisíveis integradas em políticas públicas (leis, decretos, portarias) e normas ou regulamentos (institucionais, empresariais, etc.).

\*Fonte (adaptado): [http://isal.camarajf.mg.gov.br/inclusao/artigos/conceito\\_acessibilidade.html](http://isal.camarajf.mg.gov.br/inclusao/artigos/conceito_acessibilidade.html).



## DOCUMENTO DE APOIO 11

### Princípios do desenho universal\*

#### Uso equitativo

Ser útil a pessoas com diversas capacidades:

- ▶ proporcionando a mesma utilização a todos os utilizadores: idêntica sempre que possível, equivalente se necessário;
- ▶ evitando segregar ou estigmatizar quaisquer utilizadores;
- ▶ colocando igualmente ao alcance de todos os utilizadores a privacidade, protecção e segurança;
- ▶ tornando o espaço e equipamentos apelativos a todos os utilizadores.

#### Flexibilidade no uso

Acomodar um vasto leque de preferências e capacidades individuais:

- ▶ permitindo escolher a forma de utilização;
- ▶ acomodando o acesso e o uso destro ou canhoto;
- ▶ facilitando a exactidão e a precisão do utilizador;
- ▶ garantindo adaptabilidade ao ritmo do utilizador.

#### Uso simples e intuitivo

Utilização facilmente compreendida, independentemente da experiência, do conhecimento, das capacidades linguísticas ou do actual nível de concentração do utilizador:

- ▶ eliminando a complexidade desnecessária;
- ▶ sendo coerente com as expectativas e a intuição do utilizador;
- ▶ acomodando um amplo leque de capacidades linguísticas e níveis de instrução;
- ▶ organizando a informação de forma coerente com a sua importância;
- ▶ garantindo prontidão e respostas efectivas durante e após a execução das tarefas.

\* Documento produzido a partir de excerto de informação trabalhada no âmbito da identificação de «Requisitos para a acessibilidade a pessoas com limitações da actividade e restrições na participação decorrentes de alterações das estruturas e funções físico-funcionais e da existência de barreiras no ambiente», no contexto do *Referencial de Competências-Chave – Centro Novas Oportunidades* (CRPG, 2007).



### **Informação perceptível**

Comunicar eficazmente, ao utilizador, a informação necessária, independentemente das suas capacidades ou das condições ambientais:

- ▶ usando diferentes modos (pictográfico, verbal, táctil) para apresentar de forma redundante a informação essencial;
- ▶ maximizando a «legibilidade» de informação essencial;
- ▶ diferenciando os elementos em formas que possam ser descritas (*i.e.*, fazer com que seja fácil dar instruções ou orientações);
- ▶ sendo compatível com a diversidade de técnicas ou equipamentos utilizados por pessoas com limitações na actividade e restrições na participação.

### **Tolerância ao erro**

Minimizar os riscos e consequências adversas de acções acidentais ou não intencionais:

- ▶ ordenando os elementos de forma a minimizar riscos e erros: os elementos mais usados serão mais acessíveis e os elementos perigosos serão eliminados, isolados ou protegidos;
- ▶ garantindo avisos de riscos e erros;
- ▶ proporcionando características de falha segura;
- ▶ desencorajando a acção inconsciente em tarefas que requeiram vigilância.

### **Baixo esforço físico**

Poderá ser usado de uma forma eficiente e confortável e com um mínimo de fadiga:

- ▶ permitindo ao utilizador manter uma posição neutral do corpo;
- ▶ usando forças razoáveis para operar;
- ▶ minimizando operações repetitivas;
- ▶ minimizando esforço físico continuado.

### **Tamanho e espaço para aproximação e uso**

Providenciará tamanho e espaço apropriados para aproximação, alcance, manipulação e uso, independentemente do tamanho do corpo, postura ou mobilidade do utilizador:

- ▶ providenciando um campo de visão desimpedido para elementos importantes para qualquer utilizador sentado ou de pé;
- ▶ tornando o alcance a todos os componentes confortável para qualquer utilizador sentado ou de pé;
- ▶ acomodando variações no tamanho da mão ou da sua capacidade de agarrar;
- ▶ providenciando espaço adequado para o uso de ajudas técnicas ou de assistência pessoal.

## Consciencialização da sociedade para as questões relativas às deficiências e incapacidades – *Disability awareness*<sup>\*</sup>

### Definição de *Disability awareness*

Tornar a sociedade consciente da sua própria diversidade funcional, promovendo a mudança de atitudes e comportamentos face às pessoas em desvantagem, visando a inclusão social e a qualidade de vida através da remoção das barreiras incapacitantes.

### Objectivos

Constituem os principais objectivos das acções de *Disability awareness*:

- ▶ Consciencializar a sociedade da riqueza da sua heterogeneidade, caminhando para a inclusão de todos os seus membros.
- ▶ Sensibilizar a sociedade para os direitos das pessoas com diversidade funcional.
- ▶ Promover e impulsionar actividades e atitudes positivas face às pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Incentivar a reflexão e o debate sobre as medidas necessárias à promoção da igualdade de oportunidades e da melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Eliminar comportamentos ou barreiras incapacitantes.
- ▶ Sensibilizar para as múltiplas formas de discriminação a que estão expostas as pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Alertar para a necessidade do reforço das medidas de acessibilidade.

### Áreas de intervenção

Atendendo à complexidade e amplitude da dimensão da sociedade e à transversalidade do fenómeno da deficiência nesta, foram definidos domínios prioritários de intervenção no âmbito do *Disability awareness*:

<sup>\*</sup> Documento produzido a partir de excerto de relatório desenvolvido no âmbito do grupo de projecto «Disability Awareness» (CRPG, 2005).

### **A – Domínio Educacional**

Depois da família, a escola é a instituição que participa cada vez mais cedo na vida das crianças, assumindo-se como um espaço não apenas de aquisição formal de saberes, mas também como espaço de socialização e formação de valores. É um espaço de relações humanas, de construção de modelos, de reflexão e experiência. Sendo assim, a instituição de ensino é fundamental no desenvolvimento de valores como a solidariedade e a cidadania. Assim, deve assumir-se como um local privilegiado de convivência com a diversidade.

Por outro lado, orientando-se as políticas sociais para que a formação e a educação ocorram mais em ambientes regulares e não específicos, importará criar condições psicológicas, culturais e físicas que permitam a concretização desse objectivo.

### **B – Domínio Industrial**

O direito ao trabalho está consagrado internacionalmente. Além disso, a Estratégia Europeia para a Inclusão e a Estratégia Europeia para o Emprego consagram, como metas fundamentais das políticas sociais, a inclusão social de todos os cidadãos e a cidadania plena, promovendo a qualidade de vida e a coesão social, designadamente através do emprego para todos, da qualidade do emprego e da sustentabilidade económica da Europa.

Assim, a inclusão social de todos os cidadãos, a qualidade de vida e a coesão social que dela resulta pressupõem, como uma das dimensões fundamentais, o acesso de todos os cidadãos ao trabalho e ao emprego, à participação na vida económica.

No entanto, as pessoas com deficiências e incapacidades continuam a enfrentar sérios obstáculos à sua (re)integração profissional, dado subsistirem nos ambientes de trabalho atitudes discriminatórias face a estas pessoas, seja a nível comportamental, seja a nível físico com falta de acessibilidades.

Neste domínio é ainda de destacar o fenómeno das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, que constituem hoje uma das circunstâncias que mais afecta a produtividade das empresas, além dos outros impactos que geram ao nível da qualidade de vida dos trabalhadores e da sustentabilidade económica dos sistemas de segurança social. Além disso, verifica-se a ausência de uma política eficaz de prevenção face aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais.

### **C – Domínio Comunicacional**

O Homem é, por definição, um animal social, pelo que a comunicação, enquanto elemento que reforça esta vertente comunitária e social, faz parte da vida de todas as pessoas.

Com o surgimento dos meios de comunicação e a sua explosão, o que levou à expressão «de massas», a comunicação é potenciada. A progressão rápida dos meios de comunicação social impulsiona uma nova dinâmica às relações humanas, chegando a interferir no próprio modo de agir e de pensar das pessoas. Na verdade, o papel dos meios de comunicação social ultrapassa a simples informação relativa a acontecimentos ou temas da nossa sociedade, ou a possibilidade concedida aos cidadãos e aos grupos de interesses de apresentarem os seus argumentos e pontos de vista. Estes desempenham também uma função educativa em termos sociais, pelo que são amplamente responsáveis pela formação de conceitos (não apenas pela informação), convicções e mesmo da linguagem – quer visual e simbólica, quer verbal – que os cidadãos utilizam para dar sentido ao mundo em que vivem, assim como para interpretá-lo. Por conseguinte, os meios de comunicação social conseguem influenciar a concepção que a sociedade tem sobre si própria e respectiva envolvente contextual. Os meios de comunicação social têm igualmente uma importância fundamental na formação da identidade cultural.

## **D – Domínio Serviços**

Em termos económicos, verifica-se uma crescente terciarização da economia, o que leva a que os serviços com atendimento ao público passem a ter um papel de destaque. Hoje em dia é comum falar-se que é urgente uma melhoria da qualidade dos serviços prestados, devendo os mesmos estar orientados para a satisfação das necessidades dos aprendentes. Entre esses aprendentes encontram-se pessoas com deficiências e incapacidades, pelo que o sector dos serviços deve estar preparado para dar resposta às suas necessidades aos mais diversos níveis.

### **Resultados esperados**

Das intervenções nesta área esperam-se os seguintes resultados:

- ▶ Consciencialização da sociedade para a riqueza da sua heterogeneidade.
- ▶ Promoção de comportamentos inclusivos por parte da sociedade.
- ▶ Sensibilização da sociedade para os direitos das pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Promoção da reflexão e do debate sobre as medidas necessárias à promoção da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências e incapacidades.
- ▶ Consciencialização da sociedade para a necessidade da eliminação de comportamentos ou barreiras incapacitantes.
- ▶ Sensibilização para a heterogeneidade dos tipos de deficiência e para as suas múltiplas formas.
- ▶ Sensibilização para as múltiplas formas de discriminação a que as pessoas com deficiências e incapacidades estão expostas.
- ▶ Consciencialização para a importância das medidas de acessibilidade.

## Síntese de conceitos\*

### **Pessoas com deficiências e incapacidades**

Pessoas com limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios de vida, decorrentes da interacção entre as alterações funcionais e estruturais de carácter permanente da pessoa e os contextos envolventes, resultando em dificuldades continuadas ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade, autonomia, relacionamento interpessoal e participação social, dando lugar à mobilização de serviços e recursos para promover o potencial de funcionamento biopsicossocial.

### **Funções do corpo**

Engloba o conjunto de funções fisiológicas dos sistemas orgânicos, incluindo as funções psicológicas.

### **Estruturas do corpo**

Caracteriza-se pelo conjunto de partes anatómicas do corpo constituintes dos diferentes sistemas do indivíduo.

### **Deficiência**

Caracteriza-se pela existência de alterações significativas ao nível das estruturas e funções constituintes do organismo.

### **Actividade**

Reporta ao nível de execução de uma tarefa ou de uma acção por um indivíduo.

### **Limitações da actividade**

Reporta ao conjunto de dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de actividades.

### **Participação**

Envolvimento real numa situação da vida.

\*Fonte (adaptado): CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia & ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007c). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.

### **Restrições na participação**

Reporta ao conjunto de dificuldades que um indivíduo pode experienciar no envolvimento em situações reais da vida, em particular sempre que está em causa o acesso a direitos.

### **Factores contextuais**

Representam a narrativa histórica de um indivíduo e estilos de vida associados, incluindo dois componentes: factores ambientais e factores pessoais.

### **Factores ambientais**

Constituem o ambiente físico, social e atitudinal no qual as pessoas organizam a sua vida.

### **Factores pessoais**

Constituem o histórico particular da vida e do estilo de vida de um indivíduo e englobam as características do indivíduo que não são parte de uma condição de saúde ou de um estado de saúde.

### **Cidadania**

Janoski (1998, *cit. in* CRPG § ISCTE, 2007) define o conceito como «A pertença pelos indivíduos num Estado-nação de certos direitos universalistas passivos e activos a um nível determinado de igualdade» (p. 9). Assim, a cidadania: (a) implica um reconhecimento de personalidade num limite geográfico, o que se aproxima da noção de «cidadania substantiva» proposta por Bottomore (1992 *cit. in* CRPG § ISCTE, 2007), e envolve o reconhecimento de uma identidade colectiva (Benhabib, 1999 *cit. in* CRPG § ISCTE, 2007); (b) inclui tanto direitos de participação na vida política (cidadania activa) como direitos de existência (cidadania passiva) que não dependem da competência do sujeito para exercer influência; (c) remete para direitos universalistas e formalmente atribuídos pela lei a todos os cidadãos (e não para direitos informais e particulares); (d) garante, dentro de certos limites, uma igualdade processual (por exemplo, de acesso aos tribunais) e também substantiva.



**Qualidade de vida**

Qualidade de vida é a percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida, de acordo com o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais vive, sendo o resultado da interacção entre os seus objectivos e expectativas e os indicadores objectivos definidos para o seu ambiente social e cultural.

**Autonomia**

Capacidade individual de definir objectivos e de agir na direcção desta deliberação, mobilizando recursos e competências individuais e colectivas, gerindo e mediando processos no sentido de alcançar os resultados desejados.

**Empoderamento (*empowerment*)**

Processo de complexificação das competências individuais e colectivas, durante o qual os indivíduos influenciam activamente as tomadas de decisão no quadro dos ambientes sociais em que se encontram inseridos.

**Advocacy**

Refere-se, fundamentalmente, a actividades de natureza legal ou jurídica, podendo ter um significado mais amplo, denotando iniciativas de pressão política e de articulação mobilizadas por organizações da sociedade civil com o objectivo de dotar de visibilidade certos temas no debate público e influenciar as políticas públicas. Actualmente, *advocacy* relaciona-se com os processos que produzem mudanças em sistemas institucionais.

**Reabilitação/habilitação**

A mobilização de apoios e intervenções multidisciplinares coordenados e à medida, visando a resolução das necessidades emergentes no quadro da relação entre pessoa e contextos de vida, o desenvolvimento de competências pessoais e a mobilização de recursos, a fim de maximizar os níveis de actividade e promover a participação na comunidade.

O elemento diferenciador dos dois conceitos prende-se com a temporalidade etiológica da deficiência. No caso da deficiência congénita aplica-se o conceito de habilitação, atendendo a que se trata de activar um conjunto de medidas e de intervenções complementares aos serviços/recursos gerais desde o início do ciclo de vida do Individuo.

No caso da deficiência adquirida aplica-se o conceito de reabilitação na medida em que se trata de activar os serviços especializados neste domínio, em complementaridade com os serviços e recursos gerais, de forma a promover o potencial de funcionamento biopsicossocial.

### ***Mainstreaming***

Possibilidade de participação de todas as pessoas na comunidade, ao nível dos serviços, recursos e estruturas regulares disponíveis, sendo este processo assegurado pela capacitação colectiva em reconhecer e gerir as diferenças individuais no contexto alargado da sociedade.

### ***Disability awareness***

Conjunto de estratégias que visam a promoção da tomada de consciência social em relação à experiência de vida das pessoas com deficiências e incapacidades no sentido de superar as barreiras atitudinais e dotar as diferentes comunidades de competências na gestão da diversidade.

### **Igualdade de oportunidades**

Processo através do qual os sistemas, recursos, serviços e dispositivos gerais da sociedade – como o ambiente físico e cultural, a habitação e os transportes, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades educacionais e de trabalho, a vida cultural e social – são acessíveis para todas as pessoas.

**Integração**

Processo de participação das pessoas na sociedade, desde que estas revelem e/ou desenvolvam as características e os requisitos necessários para se ajustarem aos sistemas e estruturas sociais gerais. Neste contexto, a integração é definida como o conjunto de processos de reconstrução da ordem social, tanto no plano interactivo como no plano sistémico.

**Inclusão**

Processo pelo qual a sociedade desenvolve mecanismos de transformação simbólico-operatória de forma a poder incluir, nos seus sistemas gerais, a globalidade dos cidadãos e, reciprocamente, cria condições para estes assumirem os seus papéis nas diferentes esferas da vida social.





Todos os referenciais produzidos pelo Centro Nacional de Qualificação de Formadores encontram-se disponíveis, para consulta e impressão, na Internet, no sítio do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

## Referenciais de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as já editados pelo CNQF:

### Gestão da Formação

José Lencastre, José Carlos Felício, Francisco Baptista

### Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo

Teresa Morgado da Silva Saia Lopes

### Animação de Grupos em Formação

Rosa Coutinho Cabral

### Avaliação das Aprendizagens

Maria Leonor de Almeida Domingues dos Santos, Jorge Manuel Bento Pinto

### Para Uma Cidadania Activa: a Igualdade de Homens e Mulheres

Maria do Céu da Cunha Rêgo

### Técnicas de Avaliação na Formação

Antonieta Guerreiro Romão, António Augusto Fernandes, José Filipe Rafael

### Utilização Pedagógica de Imagens Digitais

César Augusto Pinto Teixeira

### Sistemas e Metodologias de Formação Profissional em Portugal • 1960-2003

Maria de Lurdes Vieira

### Exploração Pedagógica de Recursos Didácticos – do Audiovisual ao Multimédia

António Manuel Gaspar Volante Nobre

### Desenvolvimento de Recursos Formativos para a Internet – *WebQuest*

Carolina Pereira

### Métodos e Estratégias de Formação

Margarida Segurado

### Utilização do *PowerPoint* para o Desenvolvimento de Produtos Interactivos para a Formação

Luís Eduardo Bernardes Relvas

### Da Expressão Dramática à Comunicação

João Cabral e Margarida Rosa Coutinho Lopes Cabral

### Princípios e Metodologias de Trabalho com Adultos

Olívia Santos Silva, Ana Margarida Costa, Madalena Dias, Eduardo Meira

### Desenvolvimento Curricular

Maria Helena Peralta

### Diferenciação Pedagógica na Formação

Jorge Manuel Bento Pinto, José Joaquim Mateus Lopes, Leonor Santos, João Pedro Pereira Brilha

### A Gestão do Conflito no Processo Formativo

Ana Margarida Vieira da Veiga Simão  
Isabel Maria Pimenta Henriques Freire

### Para Uma Cidadania Activa: Aprendizagem Intercultural

Maria João Refachinho Mourão Carreiro, Zita de Sousa Carvalho

### A Educação Sexual no Contexto da Formação Profissional

Duarte Vilar, Elisabete Souto

### Concepção e Produção de Materiais para Auto-Estudo

– Modalidade de Formação Interventiva à Distância

Teresa Morgado da Silva Saia Lopes





# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Atitudes e modelos conceptuais
- Conceito de pessoas com deficiências e incapacidades
- Sociedade digna, aberta e inclusiva – uma visão de futuro



# Deficiência – um constructo social

- Constructo fluido, função de critérios socio-históricos
- Com uma evolução indexada a referenciais conceptuais diversos
- Com um radical histórico comum – desvio à normalidade, desvalorizado, semântica negativa






# Evolução das atitudes face às deficiências e incapacidades

- Rejeição / eliminação
- Aceitação resignada / afastamento social
- Atribuição de direitos mínimos / assistencialismo
- Reconhecimento dos direitos / reconhecimento da cidadania
- Afirmação e implementação dos direitos / sociedade aberta e inclusiva

# Evolução dos modelos conceptuais

	Défice (ou Médico)	Social	Relacional (ou Biopsicossocial)
Perspectiva	Individualista	Social /Política Radical	Interacção Indivíduo / Contexto
Orientação	Cura / assistencialis- mo	Direitos sociais	Totalidade bio- psicossocial
Relação	Paciente	Consumidor	Cliente
Responsabilidade	Indivíduos / famílias	Sociedade	Indivíduos / famílias e Sociedade



# Delimitação do conceito de deficiência para operacionalização das políticas sociais

## Pessoa com deficiências e incapacidades

Pessoa com limitações significativas, ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios de vida,

decorrentes da interacção entre as alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, da pessoa e os contextos envolventes,

resultando em dificuldades continuadas ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade, autonomia, relacionamento interpessoal e participação social,

dando lugar à mobilização de serviços e recursos para promover o potencial de funcionamento biopsicossocial.



# A sociedade digna, aberta e inclusiva

## » Uma visão de futuro

A ruptura com o paradigma tradicional –  
modelo do défice (médico)

- baseado numa perspectiva assistencialista, focalizado nos indivíduos, no seu “tratamento”
- apoiado em intervenções institucionalizadas
- orientado para a compensação, para atenuar a exclusão, para a remediação do problema



# A sociedade digna, aberta e inclusiva

» Uma visão de futuro

## Princípios

- Indivíduos como pessoas, como cidadãos de pleno direito, com efectiva participação na sociedade
- Garantia de acesso e participação nas estruturas e serviços da comunidade
- Garantia da igualdade de oportunidades, de participação e de condição



# A sociedade digna, aberta e inclusiva

» Uma visão de futuro

## Princípios

- Integração das questões da deficiência no âmbito das políticas gerais – *mainstreaming*
- Estratégias e recursos complementares, de apoio à inclusão no *mainstreaming*



# A sociedade digna, aberta e inclusiva

## » Uma visão de futuro

- digna      – não aceita discriminações / desigualdades humilhantes;  
equidade – como pilar
- aberta      – estruturada e organizada de forma flexível, diversa
- inclusiva   – reconhece e valoriza a diferença,  
adapta-se / ajusta-se à diversidade



# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal
- O Sistema de Reabilitação e as trajetórias de vida das pessoas com deficiências e incapacidades





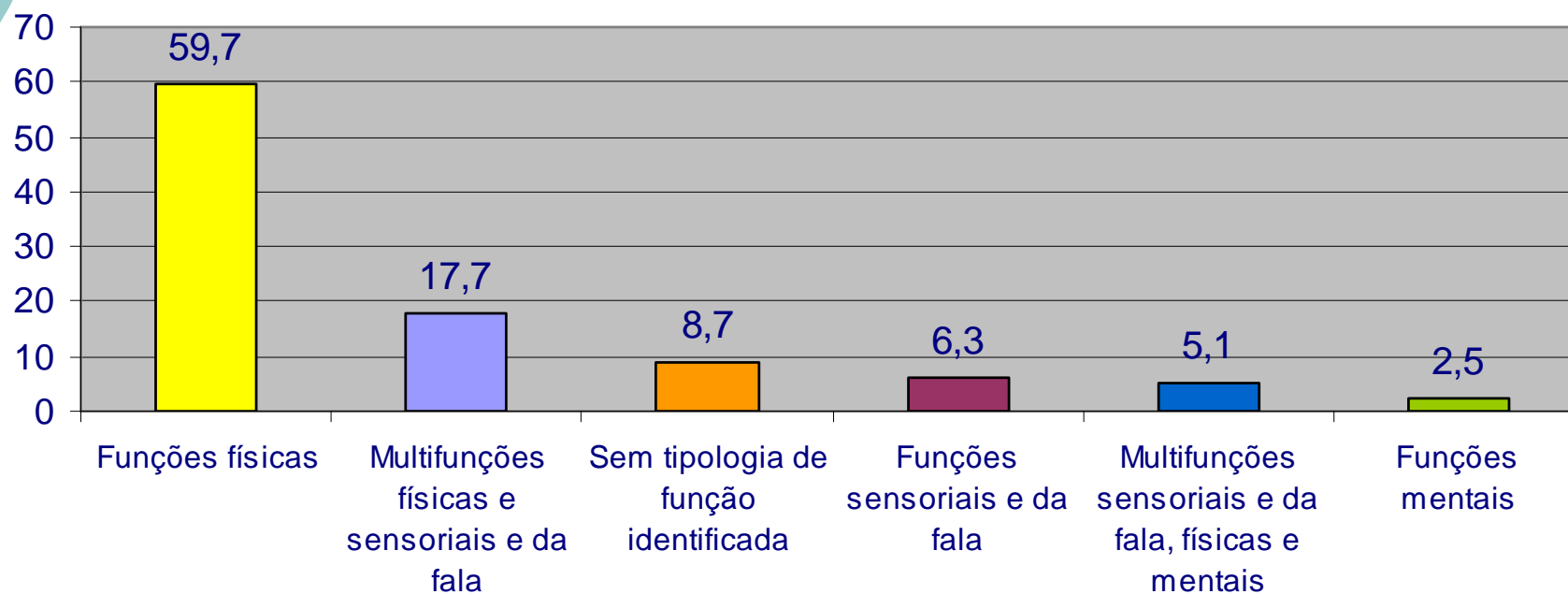
## Caracterização das PCDI

- 8,2% de pessoas com deficiências e incapacidades
- 68% - mulheres com deficiências e incapacidades/  
52% - mulheres na população do Continente
- 41% entre os 65 e os 70 anos
- 79% entre os 50 e os 70 anos

Inquirição efectuada em 2007, no âmbito do Estudo "MODELIZAÇÃO das Políticas e das Práticas de Inclusão Social das Pessoas com Deficiências em Portugal"

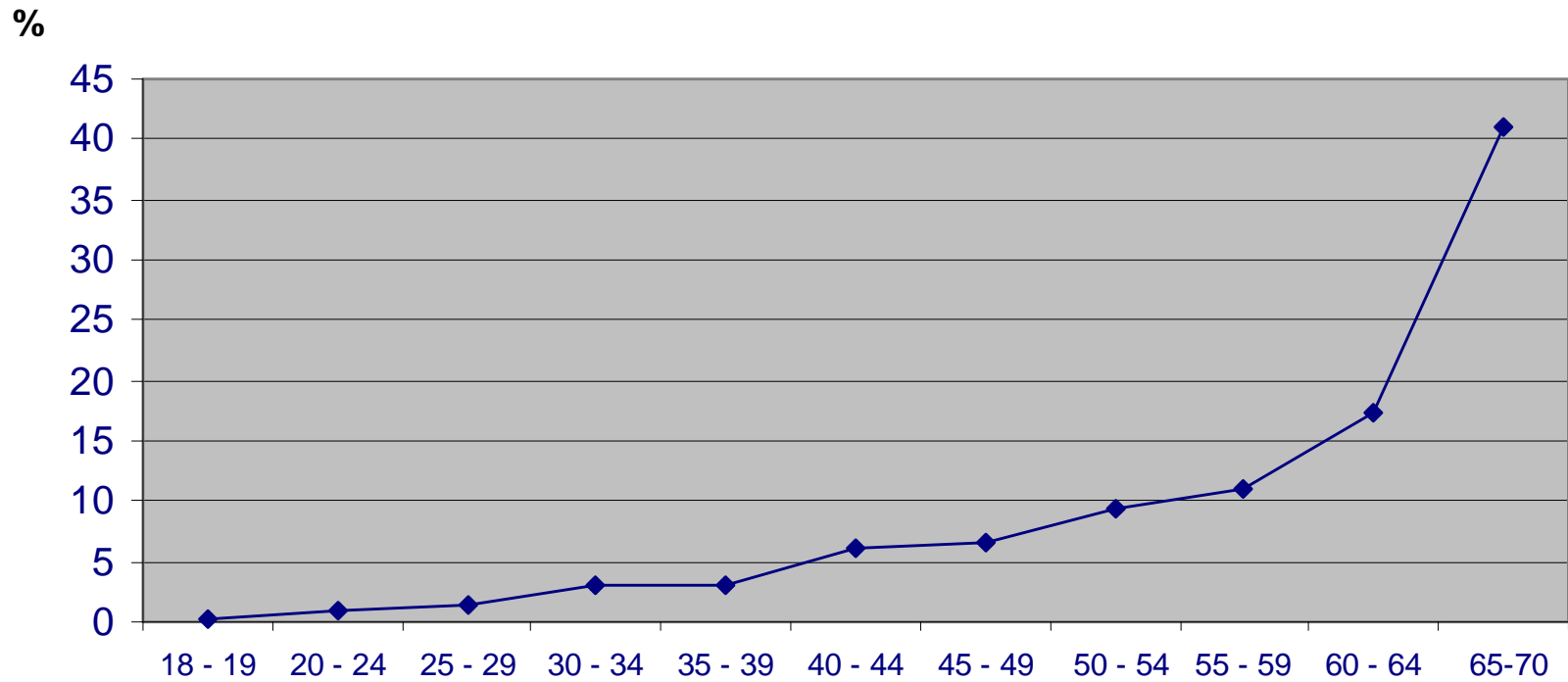
# Caracterização das PCDI

## Pessoas com deficiências e incapacidades por tipo de alterações nas funções



# Caracterização das PCDI

**Pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal**



# Caracterização das PCDI

**Grau de escolaridade (25-70 anos)** (percentagens em coluna)

	<b>PCDI</b>	<b>População do Continente</b>
<b>Não sabe ler nem escrever, ou não frequentou a escola</b>	21,1	3,6
<b>1.º ciclo do ensino básico</b>	57,2	36,3
<b>2.º ciclo do ensino básico</b>	10,6	16,4
<b>3.º ciclo do ensino básico</b>	6,1	18,9
<b>Ensino secundário</b>	3,2	15,6
<b>Ensino médio/superior</b>	1,7	9,3



# Caracterização das PCDI

## Relação com o trabalho (rácios)

	<b>População do continente</b> (18-65 anos)	<b>PCDI</b> (18-65 anos)	<b>PCDI</b> (18-35 anos)
<b>Taxa de actividade</b>	100	49	74
<b>Taxa de desemprego</b>	100	246	217
<b>Taxa de emprego</b>	100	40	64



# Caracterização das PCDI

## Rendimento líquido mensal do agregado

(percentagem em coluna)

	<b>PCDI</b>
<b>Até 403 euros</b>	27,6
<b>De 404 euros a 600 euros</b>	21,7
<b>De 601 euros a 800 euros</b>	14,2
<b>De 801 a 1000</b>	7,9
<b>De 1001 a 1200</b>	4,6
<b>De 1201 a 1600</b>	2,4
<b>De 1601 ou mais</b>	1,1
<b>Não sabe/Não responde</b>	20,6

# Caracterização das PCDI

**Percepção de situações de discriminação** (percentagem em linha)

	<b>Quase sempre</b>	<b>Alguma frequência</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>
<b>No momento de exercer o seu direito de voto</b>	0,2	0,6	2,1	<b>97,1</b>
<b>No acesso e/ou frequência de um cinema, teatro, museu ou biblioteca</b>	0,3	0,9	1,9	<b>96,9</b>
<b>Na inscrição e/ou frequência de uma associação ou clube recreativo ou cultural</b>	0	0,4	2,7	<b>96,9</b>
<b>No acesso e/ou frequência de um estádio, pavilhão ou outro equipamento desportivo</b>	0,3	1,2	1,7	<b>96,7</b>
<b>No acesso e/ou frequência de uma loja ou centro comercial</b>	0,4	1,5	2,2	<b>95,8</b>
<b>No relacionamento com familiares e amigos</b>	0,2	1,2	3,1	<b>95,4</b>
<b>Ao solicitar crédito junto de um banco ou ao tentar fazer um seguro</b>	0,8	1,3	2,8	<b>95,1</b>
<b>No atendimento de uma repartição pública</b>	0,4	1,9	3,0	<b>94,6</b>
<b>Na sua actividade profissional</b>	0,5	2,7	3,2	<b>93,6</b>
<b>Ao recorrer aos cuidados de um Hospital, Clínica ou Centro de Saúde</b>	1,0	1,6	4,2	<b>93,3</b>
<b>Ao candidatar-se e/ou ao frequentar um estabelecimento de ensino</b>	1,0	1,5	5,3	<b>92,2</b>



# O sistema de reabilitação e as trajetórias de vida

- O Sistema de Reabilitação
  - 32% dos inquiridos usufruem/usufruíram de apoios e serviços do sistema de reabilitação
  - 40% dos homens/ 31% das mulheres

## Apoios e serviços do sistema de reabilitação por grupos etários

(percentagem em linha)

	PCDI com apoios e serviços	PCDI sem apoios e serviços
<b>18 - 29 anos</b>	44,2	55,8
<b>30 - 39 anos</b>	36,5	63,5
<b>40 - 49 anos</b>	45,3	54,7
<b>50 - 59 anos</b>	37,9	62,1
<b>60 - 70 anos</b>	28,5	71,5





## O sistema de reabilitação e as trajectórias de vida

- As PCDI que acederam a apoios e serviços:
  - são mais participativas em associações ou colectividades
  - manifestam maiores níveis de exigência quanto à necessidade de abertura das instituições face à deficiência
  - são mais optimistas quanto à igualdade de oportunidades



# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Modelo de Qualidade de Vida



# Modelo de Qualidade de Vida

- Constructo social explorado pelas ciências sociais a partir da década de 50
- Diversas significações de acordo com as perspectivas: economia, demografia, antropologia, bioética e, mais recentemente, questões ambientais e de saúde pública



# Domínios e dimensões integrantes do conceito

- **Pain et al.** (1988)

- Saúde
- Relações interpessoais
- Maximização do potencial
- Projecto de vida

- **WHOQOL Group** (1994)

- Domínio físico
- Domínio psicológico
- Nível de independência
- Relações sociais
- Meio ambiente
- Espiritualidade, religião e crenças pessoais



# Domínios e dimensões integrantes do conceito

- **Schalock** (1996)
  - Bem-estar emocional
  - Bem-estar físico
  - Relações interpessoais
  - Autodeterminação
  - Bem-estar material
  - Inclusão Social
  - Desenvolvimento pessoal
  - Direitos



## Definição do conceito

### **WHO QOL Group** (1995)

A percepção de um indivíduo sobre a sua situação na vida em relação ao contexto da cultura e do sistema de valores em que se move e em relação aos seus objetivos, expectativas, standards e preocupações.



# Arquitectura do conceito

- É uma medida que varia ao longo do tempo
- É uma medida subjectiva, que parte da percepção individual
- No contexto da formação, o aprendente constitui a medida de controlo, ou seja, são detectadas as mudanças que ocorrem na sua qualidade de vida de acordo com a narrativa no quadro do seu projecto de vida.
- A qualidade de vida é avaliada em diferentes níveis: desde a avaliação do bem-estar global do aprendente até às questões associadas a domínios específicos no quadro da sua interacção com os seus contextos de vida.



## Relevância do conceito

Tem permitido situar o desafio da prestação de serviços a 3 níveis fundamentais:

- **Pessoas** – que aspiram a um nível de satisfação da sua qualidade de vida
- **Organizações** – que objectivam a prestação de serviços de elevada qualidade
- **Entidades reguladoras e financiadoras** – que exigem resultados de reconhecida qualidade



**Estrutura do  
Modelo Teórico  
da Qualidade de  
Vida**

**Dimensões**

**Desenvolvimento pessoal**

**Inclusão social**

**Bem-estar**

**Variáveis**

**Relações interpessoais**

**Autodeterminação**

**Empregabilidade**

**Cidadania**

**Direitos**

**Emocional**

**Físico**

**Material**



# Desenvolvimento pessoal

- Reporta ao conjunto de relações que configuram as estruturas de competência, articulando-se com os padrões de acção humana.
- Este processo caracteriza-se por um mecanismo através do qual os indivíduos ganham competência, controlo e influência sobre um conjunto de assuntos significativos, no âmbito das múltiplas relações com os contextos em que se inscrevem.

**Modelo  
Conceptual  
da  
Qualidade  
de Vida**

**Dimensões**

**Desenvolvimento  
pessoal**

**Inclusão social**

**Bem-estar**

**Variáveis**

**Relações  
interpessoais**

**Autodeterminação**

**Empregabilidade**

**Cidadania**

**Direitos**

**Emocional**

**Físico**

**Material**

**Exemplos de Indicadores**

Sociabilidade – percepção de desenvolvimento no domínio das competências sociais e de comunicação  
Nível de responsividade da interacção com a estrutura familiar

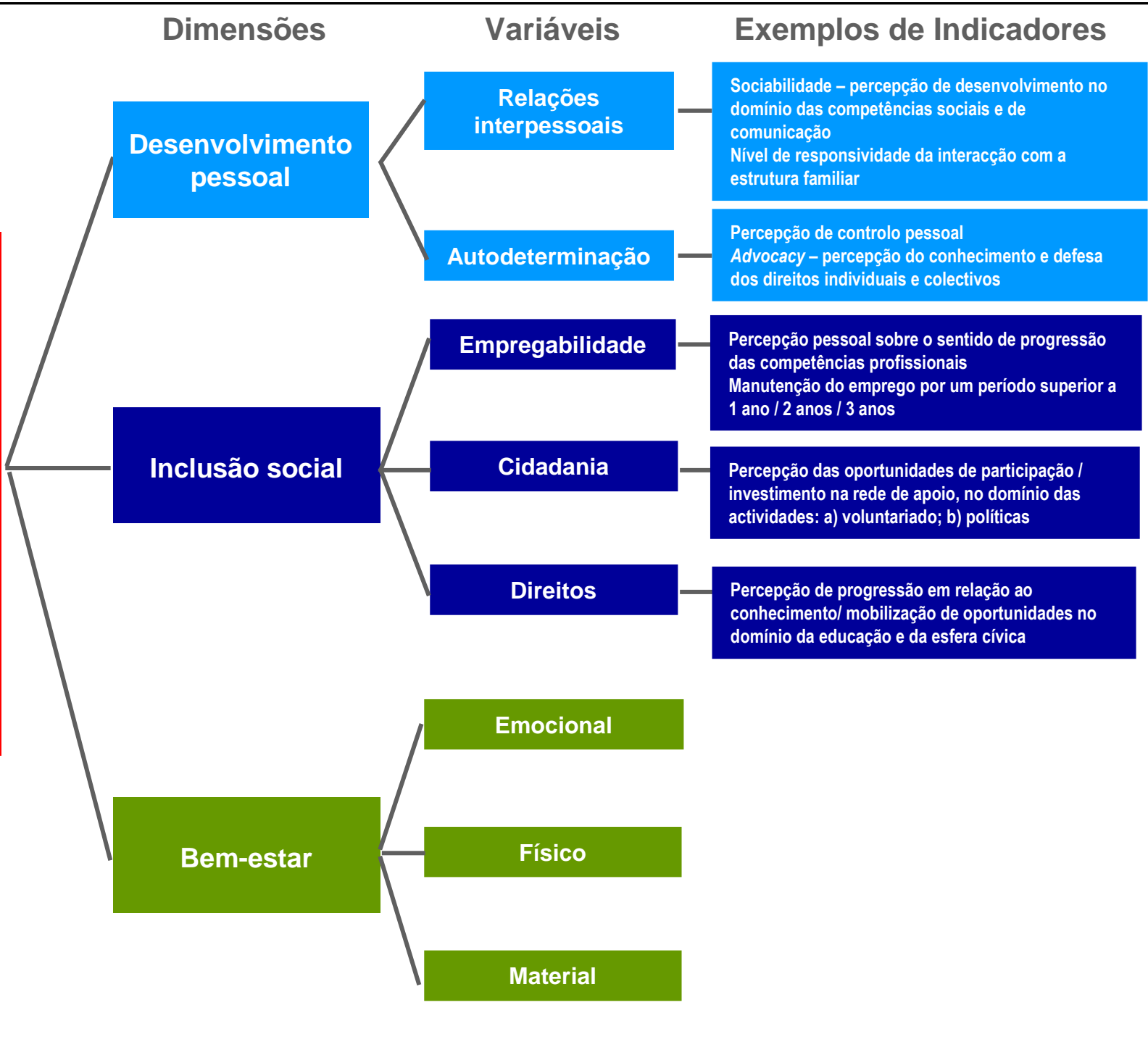
Percepção de controlo pessoal  
Advocacy – percepção do conhecimento e defesa dos direitos individuais e colectivos



# Inclusão Social

- Refere-se às oportunidades para controlar as interacções com os contextos circundantes e influenciar as decisões com impacto nos projectos de vida.
- Incorpora um conjunto de mecanismos, através dos quais os indivíduos aprendem a identificar relações próximas entre os seus objectivos e as formas para os atingir, ganhando um acesso e controlo mais amplos sobre os recursos.

**Modelo Conceptual da Qualidade de Vida**





## Bem-estar

- Reporta às condições de vida percebidas como desejáveis pelo indivíduo em três domínios fundamentais: bem-estar emocional, bem-estar físico e bem-estar material.
- Integra a forma como as pessoas pensam sobre si próprias, incluindo domínios específicos de percepção de aceitação da deficiência, satisfação da interacção com os contextos de vida e percepção individual sobre a relação entre a aspiração e realização num conjunto de domínios, tais como: mobilidade, lazer, actividades de vida diária, bens, rendimentos, entre outros.

# Modelo Conceptual da Qualidade de Vida

## Dimensões

## Variáveis

## Exemplos de Indicadores

Desenvolvimento pessoal

Relações interpessoais

Sociabilidade – percepção de desenvolvimento no domínio das competências sociais e de comunicação  
Nível de responsividade da interacção com a estrutura familiar

Autodeterminação

Percepção de controlo pessoal  
*Advocacy* – percepção do conhecimento e defesa dos direitos individuais e colectivos

Empregabilidade

Percepção pessoal sobre o sentido de progressão das competências profissionais  
Manutenção do emprego por um período superior a 1 ano / 2 anos / 3 anos

Inclusão social

Cidadania

Percepção das oportunidades de participação / investimento na rede de apoio, no domínio das actividades: a) voluntariado; b) políticas

Direitos

Percepção de progressão em relação ao conhecimento/ mobilização de oportunidades no domínio da educação e da esfera cívica

Bem-estar

Emocional

Percepção individual de segurança  
Percepção individual de estabilidade  
Percepção individual de *stress*

Físico

Percepção individual de saúde

Material

Percepção individual sobre a relação entre a aspiração e a realização nos seguintes domínios: a) bens; b) rendimentos



# Domínios de aplicação

- Referencial:
  - na organização das intervenções, na monitorização e na avaliação dos impactos
  - no desenvolvimento de programas e prestação de serviços nas áreas de educação, formação, cuidados de saúde e reabilitação
  - na avaliação da eficácia e da eficiência dos serviços prestados às pessoas com deficiências e incapacidades





# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde



# CIF

Parte integrante da família de classificações internacionais da OMS

## **Conceito de saúde**

Estado de completo bem-estar físico, mental e social e não simplesmente como a ausência de doença.

Fonte: OMS

# Classificações da OMS

## ICDIH

Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens

Doença ou Perturbação



Deficiência



Incapacidade



Desvantagem



Factores pessoais

## ICF

Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

Condição humana



Estrutura/ funções



Actividades



Participação



Factores pessoais / ambientais



# Objectivos da CIF

- Estabelecer uma linguagem comum
- Promover a comparação de dados (entre países, áreas temáticas, etc.)
- Facilitar a codificação sistemática para sistemas de informação

# Componentes da CIF

Funções do corpo  
&  
Estruturas do corpo



***Funções***

***Estruturas***

Actividades  
&  
Participação



***Capacidade***

***Desempenho***

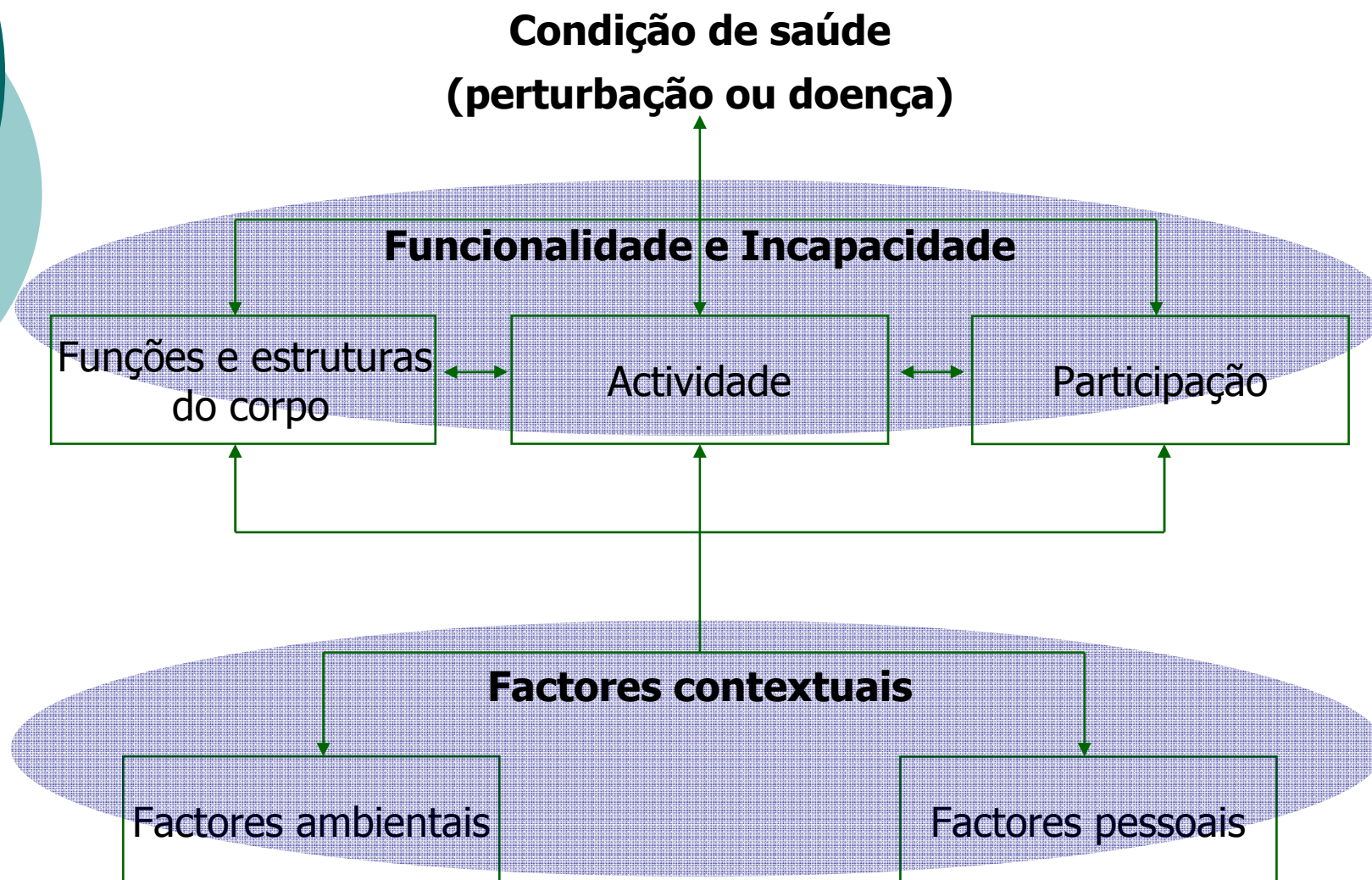
Factores  
contextuais



***Barreiras***

***Facilitadores***

# Estrutura da CIF





# Funções e estruturas do corpo

- Funções do corpo – conjunto de funções fisiológicas dos sistemas orgânicos, incluindo as funções psicológicas
- Estruturas do corpo – conjunto de partes anatómicas do corpo constituintes dos diferentes sistemas do indivíduo
- Deficiência – alterações significativas ao nível das estruturas e funções constituintes do organismo

# Funções e estruturas do corpo

Funções do corpo	Estruturas do corpo
Mentais	do sistema nervoso
sensoriais e dor	olho, ouvido e estruturas relacionadas
da voz e da fala	relacionadas com a voz e a fala
do aparelho cardiovascular, dos sistemas hematológico e imunológico e do aparelho respiratório	do aparelho cardiovascular, do sistema imunológico e do aparelho respiratório
do aparelho digestivo e dos sistemas metabólico e endócrino	relacionadas com o aparelho digestivo e com os sistemas metabólico e endócrino
geniturinárias e reprodutivas	relacionadas com os aparelhos geniturinário e reprodutivo
neuromusculoesqueléticas e relacionadas com o movimento	relacionadas com o movimento
da pele e estruturas relacionadas	pele e estruturas relacionadas





# Actividades e participação

- Actividade – execução de uma tarefa ou de uma acção por um indivíduo
- Participação – envolvimento real numa situação da vida
- Limitações da actividade – conjunto de dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de actividades
- Restrições na participação – conjunto de dificuldades que um indivíduo pode experienciar no envolvimento em situações reais da vida, em particular sempre que está em causa o acesso a direitos



# Actividades e Participação

- Aprendizagem e aplicação de conhecimentos
- Tarefas e exigências gerais
- Comunicação
- Mobilidade
- Autocuidados
- Vida doméstica
- Interacções e relacionamentos interpessoais
- Áreas principais da vida
- Vida comunitária, social e cívica



# Factores contextuais

- Representam a narrativa histórica de um indivíduo e estilos de vida associados, incluindo dois componentes:
  - factores ambientais – constituem o ambiente físico, social e atitudinal no qual as pessoas organizam a sua vida
  - factores pessoais – constituem o histórico particular da vida e do estilo de vida de um indivíduo englobam as características do indivíduo que não são parte de uma condição de saúde ou de um estado de saúde

# Aplicabilidade da CIF

**ICF**

## **ICF Applications**

- **Health sector**
- **Social security**
- **Education sector**
- **Labour sector**
- **Economics & development sector**
- **Legislation & law**
- **Other ....**





# Aplicabilidade da CIF

## Identificação de necessidades e potenciais

- Descreve sistematicamente o **funcionamento humano** em geral e não apenas a deficiência.
- Baseada num modelo **universal** de funcionamento e não num modelo **que visa minorias**.
- É **integradora**, visto que incorpora, não apenas aspectos médicos, mas também psicológicos e elementos sociais.
- Descreve um processo **interactivo** onde a relação entre função, actividade e participação não é progressiva e linear, mas aberta à mudança.
- Incorpora o conceito de **paridade**, pois uma incapacidade funcional que tenha origem num acidente ou num processo desenvolvimental é tratada independentemente da causa etiológica.



# Aplicabilidade da CIF

## Identificação de necessidades e potenciais

- É **inclusiva** e não atribui a incapacidade apenas ao sujeito.
- Tem aplicabilidade numa sociedade **culturalmente diversa**, porque os conceitos que incorpora não são particularmente baseados numa ideologia ocidental.
- Estratégia **operacional** para desenvolvimento de políticas, investigação e aplicações clínicas - não deriva apenas de teoria.
- Relevante para o **ciclo de vida**. Não é apenas dirigida ao adulto, pelo que pode ser usada para identificar e caracterizar diferenças de desenvolvimento.



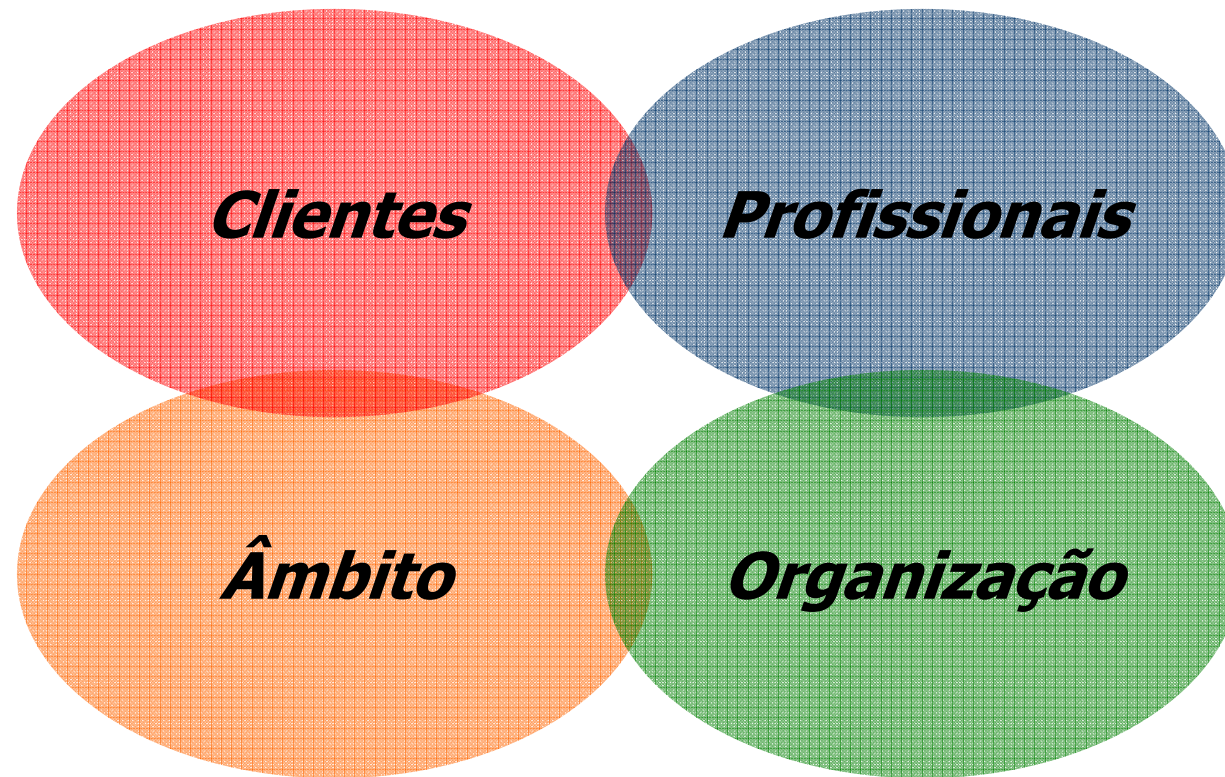
# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Princípios orientadores dos percursos de qualificação

# Princípios orientadores dos percursos de qualificação



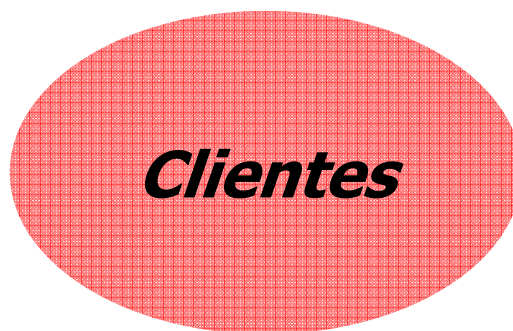




# Princípios orientadores dos percursos de qualificação

**Acções acessíveis a todos**

**Percursos individualizados**



**Participação activa**

**Valorização dos adquiridos**



# Princípios orientadores dos percursos de qualificação

**Atitude colaborativa**



***Profissionais***

**Desafio / apoio**

**Facilitadores da  
aprendizagem**



# Princípios orientadores dos percursos de qualificação

**Promoção da  
Qualidade de Vida**



***Âmbito***

**Intervenções abrangentes**



# Princípios orientadores dos percursos de qualificação

**Variedade de contextos**

**Trabalho em rede /  
parcerias**



***Organização***

**Acção + reflexão**

**Capitalização das  
aprendizagens**

**Saberes organizados em  
unidades de competência**



# O/A Formador/a face às Pessoas com Deficiências e Incapacidades

---

## Gerir a diversidade

- Apoios personalizados



# Apoios personalizados

- Recursos e estratégias implementadas com o intuito de promover o desenvolvimento, a educação, os interesses e o bem-estar de uma pessoa

Fonte: *Luckasson et al. (cit in Schalock, 2004)*



# Apoios personalizados

## Estratégia de apoio personalizado

- Incorporar apoios personalizados nas estruturas
- Identificar experiências, expectativas e objetivos dos indivíduos
- Avaliar necessidade de apoios e determinar a intensidade dos mesmos, nos diversos contextos e actividades



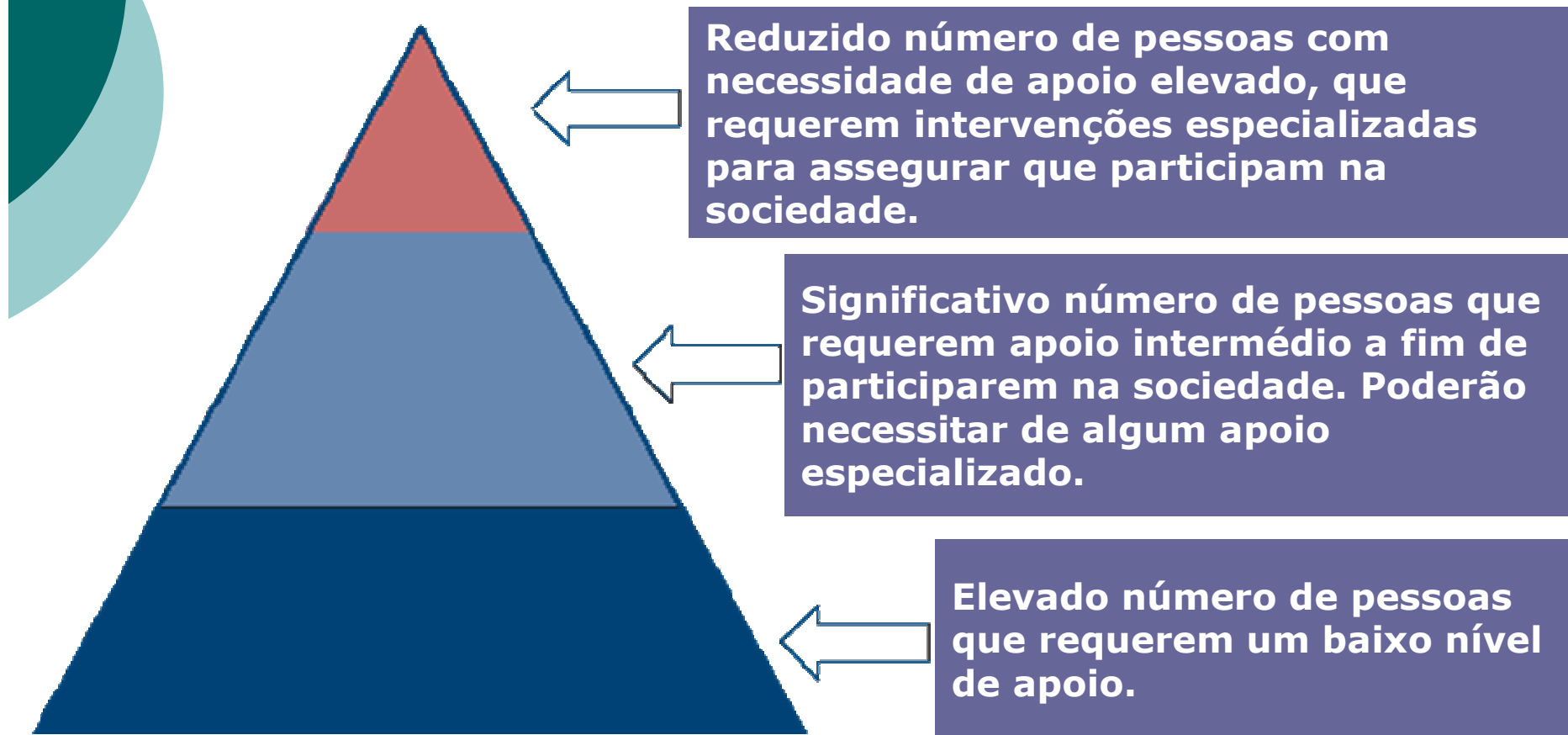
# Apoios personalizados

## Estratégia de apoio personalizado

- Desenvolver planos de apoio específicos para cada indivíduo
- Monitorizar resultados e avaliar a eficácia e a eficiência dos apoios



# Representação dos diferentes níveis de necessidades na população



Fonte: Department for Work and Pensions; Department of Health; Department for Education and Skills & Office of the Deputy Prime Minister (2005). *Improving the life chances of disabled people. Final report.*