



NOME DA ATIVIDADE: Competências de planeamento e de tomada de decisão

Tipo de atividade: em grupo

Número de participantes: 10

Nível de escolaridade dos participantes: 9º ano

Idade dos participantes: ≥18 anos

Duração da atividade: 30 minutos

Materiais necessários:

- Vídeo projetor
- Apresentação PowerPoint

Objetivo da atividade:

Apoiar os jovens adultos a compreenderem:

- Como as competências de planeamento e de tomada de decisão são importantes.
- Como obter apoio para compreender quais são as competências de planeamento e de tomada de decisão no trabalho.

Resultados esperados:

Noções básicas sobre:

- Como as competências de planeamento e de tomada de decisão são importantes.
- Como obter apoio para compreender quais as competências de planeamento e de tomadas num trabalho.
- As adaptações que a entidade patronal pode fazer para ultrapassar as barreiras.

Competências que serão desenvolvidas:

- Estar familiarizado com o que são as competências de planeamento e de tomada de decisão.
- Como obter apoio para compreender quais as competências de planeamento e de tomada de decisão no trabalho.
- Reconhecer que o técnico de emprego apoiado pode sempre fazer a diferença.

Project implemented by:





Aptidões que serão desenvolvidas:

Ser capaz de pensar sobre:

- Como superar as dificuldades/barreiras no trabalho.
- Estabelecer ligações naturais no trabalho.

Termos chave/vocabulário específico utilizado durante a atividade:

- **Competências socioemocionais** - são desenvolvidas ao longo da vida e no processo de aprendizagem e estão relacionadas com a capacidade de cada indivíduo lidar com suas próprias emoções, desenvolver autoconhecimento, relacionar-se com o outro, ter um comportamento socialmente responsável e ético, ser capaz de colaborar, mediar conflitos e solucionar problemas, ser criativo, ter pensamento crítico, comunicar, colaborar, ser resiliente, ter consciência ética, capacidade de liderança.
- **Competências sociolaborais** - conjunto de conhecimentos, atitudes, experiências e hábitos necessários para obter e manter um emprego: conhecimento do meio envolvente e da comunidade, autogestão e autodeterminação, motivação para o emprego e para a aprendizagem, organização e gestão do tempo, autonomia pessoal, competências básicas de interação social, capacidade de conversação, cooperação e partilha de competências: saber identificar e expressar emoções e sentimentos adequadamente, capacidade de autoafirmação: competências profissionais específicas.
- **Adaptações** - mudanças introduzidas num posto de trabalho ou num local de trabalho para permitir que uma pessoa com deficiência ou incapacidade se candidate, desempenhe as suas funções e progrida na sua carreira profissional.
- **Suportes naturais** - são as relações que ocorrem na vida quotidiana. Os suportes naturais normalmente envolvem familiares, amigos, colegas de trabalho, supervisores etc. Estes apoios ajudam a pessoa a desempenhar o seu papel, e também para se sentir socialmente integrada.
- **Barreiras** - incluem todas as dificuldades ou obstáculos que as pessoas com deficiência ou incapacidade enfrentam para aceder ao emprego. Estas barreiras podem ser de vários tipos, entre os quais: arquitetónicas (as existentes nos edifícios); atitudinais (atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência ou incapacidade em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas); pessoais (falta de competências, falta de confiança, relutância pessoal, etc)
- **Facilitadores** - todos os elementos que melhoram a funcionalidade e reduzem a incapacidade de uma pessoa (ambiente físico acessível, disponibilidade de tecnologia e produtos de apoio, atitudes positivas das pessoas, serviços de apoio, formação, etc).
- **Resiliência** - é a capacidade de enfrentar desafios e demais situações adversas de forma positiva, adaptando-se a um novo cenário e conseguindo tirar lições com o ocorrido.

Project implemented by:





- **Desenvolvimento de carreira** - é que um plano estratégico, com metas e objetivos, incluindo cada etapa para alcançá-los, com o objetivo central da progressão profissional. Durante este processo a pessoa identifica as competências que precisa aprender ou desenvolver.
- **Princípio da normalização** - consiste em proporcionar às pessoas com deficiência ou incapacidade, as mesmas condições e oportunidades sociais, educativas e profissionais, assim como para qualquer outra pessoa.
- **Colega tutor** - é o colega de trabalho da pessoa com deficiência ou incapacidade que atua como mentor para o novo trabalhador apoiando-o na empresa e atua como pessoa de contacto do técnico de emprego apoiado.
- **Perfil vocacional** - identificação das aspirações, necessidades de aprendizagem, competências individuais, experiências anteriores e preferências de trabalho do participante. O objetivo é identificar o tipo de ocupação que melhor se adequa às aptidões e preferências de uma pessoa.
- **Emprego apoiado** - é um modelo de apoio, no e fora do local de trabalho, adaptado às pessoas com deficiências significativas para assegurar e manter um emprego remunerado. O modelo utiliza uma estratégia de parceria para permitir às pessoas com deficiência obter um emprego sustentável a longo prazo, e às empresas empregar trabalhadores válidos.

Preparação (o que necessita de ser preparado previamente para que a implementação da atividade seja bem-sucedida):

O formador/facilitador deverá apresentar os três estudos de caso seguintes através de diapositivos PowerPoint.

Descrição da atividade passo a passo:

Os participantes deverão ler os três estudos de caso e considerar o que o técnico de emprego apoiado poderia fazer para ajudar.

1. À medida que tempo passou, o papel do André na empresa exigiu que ele assumisse a sua própria área geográfica e que gerisse a sua própria carteira de clientes. Dada a ansiedade e agorafobia de André, como poderia ele gerir os clientes e progredir no trabalho? Como pensa que esta situação foi ultrapassada com a ajuda do técnico de emprego apoiado?
2. O papel de Cristiano no trabalho começou a exigir que ele desenvolvesse capacidades de planeamento e de tomada de decisão como cervejeiro e no bar da cervejeira. Como pode o seu técnico de emprego apoiado ajudá-lo a desenvolver estas competências?

3. A Filipa completou a sua experiência de trabalho de curta duração organizada pela técnica de emprego apoiado. Tornou-se muito evidente

Project implemented by:





que para gerir o seu próprio negócio a Filipa necessita de desenvolver competências de planeamento e de tomada de decisão. Ela tem um círculo de apoio muito bom. Como pode a sua técnica de emprego apoiado ajudá-la a desenvolver estas competências?

Recomendações (como utilizar a ferramenta/recurso)

Logo que os participantes tenham concluído a análise dos estudos de caso, o formador/facilitador revelará os resultados e dará início à discussão (poderá eventualmente incluir ligações vídeo de curto duração).

Resultados:

1. O técnico de emprego apoiado de André, após compreender as suas dificuldades, abordou o empregador para conversarem como poderiam apoiar o André a desenvolver as suas capacidades de planeamento e tomada de decisão. Foi acordada uma solução em que André trabalharia com o gerente do escritório, com quem se dava bem e passaria um dia por semana com a equipa de planeamento que recebe todos os novos trabalhos, atribuindo-os ao pessoal e agendando todo o trabalho de instalação e manutenção de sistemas contra incêndios. Esta solução teve resultados positivos. Com a experiência, o André aprendeu que é capaz de pôr em prática esta aprendizagem no planeamento e tomada de decisões no seu papel de técnico de segurança contra incêndios. Construiu relações mais fortes com colegas que não conhecia fora das reuniões de trabalho semestrais da empresa.
 2. O técnico de emprego apoiado do Cristiano abordou a direção da empresa com a proposta de se encontrar com a equipa do Cristiano e realizar uma nova análise do posto de trabalho para obter uma compreensão clara das tarefas e processos envolvidos, e tentar identificar possíveis soluções para o Cristiano desenvolver as suas competências de planeamento e tomada de decisão. Descobriu-se que o Cristiano tinha uma compreensão intuitiva do que era necessário no processo cervejeiro em termos de ter os ingredientes prontos para o fabrico da cerveja, e no bar sabia o que precisava de ser reabastecido. O técnico de emprego apoiado conseguiu fazer com que Cristiano compreendesse que isto era planeamento fundamental e tomada de decisões. O Cristiano está agora a pôr isto em prática, não só reconhecendo o que precisa de acontecer e o que é necessário para que aconteça, mas também comunicando-o ativamente aos colegas, ao passo que antes tinha de lhe ser pedido.
- c) A técnica de emprego apoiado da Filipa compreendeu que a sua experiência de trabalho lhe tinha dado mais confiança, tinha trabalhado bem com fornecedores e outros vendedores e conseguido vendas reais, mas que para desenvolver o seu negócio a Filipa necessitava de mais formação. A Filipa ficou inicialmente relutante, apesar da sua experiência em floricultura, a sua experiência escolar e os cursos formação que foi realizando não foram relevantes para o que ela queria fazer. A mãe da Filipa e a técnica de emprego têm-na apoiado na sua experiência profissional; ambas tentaram persuadir a Filipa a fazer um curso de autoemprego apoiado. A empresa da Filipa tem beneficiado dos elementos de planeamento e

Project implemented by:





tomada de decisão que o curso de formação tem ensinado à Filipa e está a correr tudo bem.

Informação complementar para o formador/facilitador:

A análise do posto de trabalho permite ao técnico de emprego apoiado identificar possíveis áreas que requerem planeamento e tomada de decisões. Isto é frequentemente bem-vindo porque o reconhecimento do benefício de adquirir estas competências pelo trabalhador é uma extensão natural da sua capacidade de fazer melhor o trabalho.

Trabalhar para outra pessoa não é a única solução ou caminho para o emprego de jovens com deficiência ou incapacidade; o autoemprego pode ser uma verdadeira alternativa.

Avaliação:

O formador/facilitador poderá colocar questões para consolidar e avaliar os resultados da atividade:

- O que aprendeu durante a atividade?
- Aprendeu algo novo?
- Consegue pensar como um técnico de emprego apoiado o pode ajudar em termos de planeamento e tomada de decisão?

Project implemented by:

