

**Formação para** GUIA SOBRE  
**a Inclusão** DESENVOLVIMENTO  
**de Públicos** PESSOAL, SOCIAL  
**Vulneráveis** E PROFISSIONAL

EAPN PORTUGAL 2014

## FICHA TÉCNICA:

Título: Guia sobre Desenvolvimento Pessoal, Social e Profissional

Autores: Ana Lopes  
Maria José Vicente

Edição: EAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal  
Rua de Costa Cabral, 2368 - 4200-218 Porto  
Tel. 225 420 800 | Fax: 225 403 250  
E-mail: geral@eapn.pt - www.eapn.pt

Edição gráfica: makeup\_design©

Tiragem: 300 exemplares

Data de edição: 2014

ISBN: 978-989-8304-40-7

Depósito legal: ????????????

## ÍNDICE

- Nota Editorial #?
- Apresentação do Guia #?
- Introdução #?
- 01 - Breve abordagem ao desenvolvimento pessoal, social e profissional #?
- 02 - Dinâmicas e Atividades #?
- 03 - Experiências de Referência da EAPN Portugal #?
  - Projeto Cidadania Ativa
  - Ser + Cidadão - Capacitar e empoderar
- 04 - Considerações Finais #?
  - Referências Bibliográficas #?



*"Há muitas coisas que percebo que não sou, mas dizer exatamente o que sou não consigo. Tento, dia a dia, ganhar o título de ser uma pessoa. E já não é pouco."*

José Luis Peixoto  
Diário de Notícias (2003)

NOTA EDITORIAL

O presente Guia sobre o Desenvolvimento Pessoal, Social e Profissional surge como resultado de um trabalho continuado da EAPN Portugal com públicos em situação de exclusão perante o mercado de trabalho e de uma intervenção que tem como objetivo fundamental a promoção da sua inserção social e profissional. Ao longo dos últimos anos, foram vários os projetos formativos que a EAPN Portugal dinamizou procurando promover a igualdade de oportunidades destes públicos, o seu acesso e participação na vida social e profissional, o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais com vista à sua integração no mercado de trabalho. É inegável a importância decisiva que as competências pessoais e sociais assumem ao longo do desenvolvimento humano, pois estão relacionadas, não só com as relações entre pares mas também com o sucesso académico e profissional, e com o ajustamento psicossocial adaptativo.

Muitas das pessoas com quem trabalhamos são adultos pouco escolarizados que apresentam défices relevantes em competências sociais, relacionais e comportamentais de base, que dificultam a obtenção e a manutenção de um emprego e podem levar a dificuldades na aceitação social. Agregado a estes fatores, apresentam frequentemente baixa auto-estima, desvalorizando as suas capacidades para adquirir novos conhecimentos e interiorizando sentimentos de descrença relativamente à possibilidade de inserção socioprofissional. A interligação destas dimensões tem como consequência, na maioria dos casos, uma total ausência de representação e construção própria de projetos de vida sociais e profissionais, apresentando em contrapartida, um conjunto de expectativas face à vida, desajustadas ou irrealistas.

Daí a importância de quando se trabalha no domínio da inserção profissional e da inclusão de pessoas desfavorecidas, reforçar o desenvolvimento de um conjunto de competências intrapessoais - autoconhecimento, auto-estima, autocontrolo, resolução de problemas – e interpessoais – comunicação, assertividade, resolução de conflitos, competências que são essenciais para lidar com as atuais características dos contextos de trabalho e de vida.

Esta perspetiva deita por terra a conceção mais tradicional do “adulto consumidor” de formação e dá lugar a uma conceção de adulto como “ator da sua formação” e do seu percurso pessoal e profissional. Esta é a visão e abordagem que está no ADN da EAPN Portugal!

Esta publicação surge assim como uma ferramenta de trabalho para todos os profissionais-educadores e formadores de adultos – e fornece uma parte teórica e um conjunto de dinâmicas e atividades que potenciam a exploração e a partilha de saberes, em áreas transversais e estruturantes do desenvolvimento.

Esperamos que ela possa ser útil a todos os que têm um papel chave em processos de inclusão social.

Sandra Araújo  
Diretora Executiva da EAPN Portugal

# APRESENTAÇÃO DO GUIA

Conscientes da complexidade dos problemas que se colocam diariamente aos/às cidadãos/ãs em situação de vulnerabilidade social, procuramos através desta publicação dar continuidade à linha editorial<sup>1</sup> criada pela EAPN Portugal no sentido de promover ações que contribuam para reduzir as dificuldades que estes/as cidadãos/ãs enfrentam no acesso às estruturas de inserção socioprofissional. Neste sentido, considerou-se que esta linha editorial deveria assumir um caráter mais prático e orientador para auxiliar os/as profissionais que diretamente intervêm com este tipo de públicos, com o objetivo de facultar um conjunto de dinâmicas para minimizar as dificuldades e os desafios com os quais estes/as cidadãos/ãs lidam diariamente.

A temática que foi definida neste guia remete-nos para as necessidades de realização pessoal destes/as cidadãos/ãs e para a possibilidade de se assumirem como membros ativos dos seus processos de inclusão. Abordar o desenvolvimento pessoal, social e profissional implica aprender a conhecer-se, a valorizar as suas próprias capacidades e a tomar decisões. Pressupõe caminhar em direção à inclusão social, promovendo o exercício da cidadania plena, a igualdade e a coesão social.

Este Guia assume-se assim como uma ferramenta de apoio para a aquisição de competências, assim como um instrumento dinâmico, que pretende sugerir e acompanhar a aquisição de conhecimentos e a sua aplicação através de sessões práticas. Tem um caráter flexível para que as orientações sobre o seu desenvolvimento, os materiais necessários e a duração que apresenta, sejam uma proposta que os/as facilitadores/as possam adaptar em função do seus saberes e também das características e necessidades de cada grupo alvo de intervenção.

Esperamos assim que esta publicação seja um verdadeiro instrumento para a promoção do desenvolvimento pessoal, social e profissional dos/as cidadãos/ãs, sobretudo os que se encontram em situação de exclusão.

"A cada um de nós é requerido que, pessoalmente, analise e avalie o que nos rodeia. Descubra valores, trace e siga um caminho, Um só. Nosso, Só nosso, Absolutamente único".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Formação para a Inclusão de Públicos Vulneráveis: uma abordagem integrada e articulada. Contributos da EAPN Portugal, 2013

<sup>2</sup> José Luis Nunes Martins \_ Filosofias, 79 Reflexões

# INTRODUÇÃO

No domínio da inserção profissional e da própria inclusão de pessoas desfavorecidas, existe a necessidade de um conjunto de competências para lidar com as atuais características dos contextos de trabalho e de vida. Daí a importância de a par das competências profissionais, investir no desenvolvimento das competências sociais e relacionais de forma a fomentar a transformação de hábitos e comportamentos. Para além disso, um dos principais focos de necessidade desta população centra-se na valorização, no reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida para a promoção da sua autoestima e capacitação para a realização de um percurso socioprofissional.

Para além de competências pessoais, relacionais, sociais e profissionais, é necessário apostar na definição de percursos de vida individualizados que promovam efetivamente a inclusão socioprofissional destes públicos. Importa referir que ao nível das competências profissionais pretende-se, igualmente, o desenvolvimento de um conjunto de competências que não estando ligadas a uma área específica de trabalho (área profissionalizante), são fundamentais para integrar o mercado de trabalho. Essas competências prendem-se sobretudo com as capacidades relacionais, como por exemplo, saber trabalhar em equipa, capacidade de trabalhar sobre pressão, gestão do tempo e o autocontrolo, saber ouvir e expressar-se, entre outros. Assim, esta publicação assumir-se-á como um processo dinâmico que pretende, por um lado, promover o empowerment destes públicos através da facilitação de um processo de ativação dos/as cidadãos/ãs e a sua inclusão e, por outro lado, ter presente os interesses, as capacidades e as competências que os mesmos possuem.

Pretende-se abordar o desenvolvimento da autodeterminação das pessoas valorizando as suas potencialidades, competências e reais necessidades e interesses pessoais e, por outro lado, um exercício de desenvolvimento de expectativas e sobretudo, de tomada de consciência da possibilidade de “alimentar” aspirações, ultrapassar obstáculos e planejar o futuro, de modo a que a inclusão se concretize. Todo este processo deverá ter presente a valorização de experiências pessoais e profissionais deste público.

A necessidade de trabalhar estas áreas está relacionada com o facto de alguns/mas cidadãos/ãs apresentarem baixas qualificações escolares e profissionais, défices de competências sociais e relacionais, marcados por percursos escolares de insucesso e de abandono precoce, encontrando-se pouco motivados/as para a formação ao longo da vida. Temos consciência que o processo de capacitação implica o desenvolvimento de aptidões, atitudes e conhecimentos para desempenharem um papel ativo na sociedade. Assim, pretendemos que este guia permita apoiar o trabalho direto com estes/as cidadãos/ãs, não só ao nível do desenvolvimento das competências referidas anteriormente mas também, acima de tudo, como reforço da sua motivação para um percurso de inclusão.

## OBJETIVO GERAL DO GUIA

Promover o desenvolvimento de competências pessoais, relacionais e sociais, facilitadoras de processos de inserção.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dotar os/as facilitadores/as de um conjunto de instrumentos (de competências comunicacionais e relacionais) para que possam promover uma cidadania mais ativa e inclusiva.
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal e motivação dos/as cidadãos/ãs para a (re)construção de projetos de vida.
- Promover competências pessoais e sociais junto dos/as cidadãos/ãs em situação de vulnerabilidade social, contribuindo para a sua valorização.

## DESTINATÁRIOS/AS PREFERENCIAIS

- Facilitadores/as
- Pessoas em situação de vulnerabilidade social

Acreditamos que todos temos competências que muitas vezes, devido às circunstâncias das nossas histórias de vida (por exemplo, situações de pobreza e de exclusão social) precisam de ser “acordadas” e valorizadas. Competências que permanecem “adormecidas” e escondidas dentro de nós próprios. Neste sentido, a valorização e o reconhecimento dessas competências é importante para o exercício de uma cidadania mais ativa. As pessoas, sendo indivíduos sociais e socializados, devem trabalhar a favor de um envolvimento que beneficie todos/as e em que todas as pessoas possam alcançar o máximo das suas aptidões. Para que os/as técnicos/as possam ajudá-las, devem ter por base o reconhecimento de quem são estas pessoas e como se sentem, para que possam alcançar o que querem.

A noção de identidade pessoal, a melhoria da sua autoestima, o conhecimento das técnicas assertivas e outras capacidades sociais constituem recursos que permitem a inclusão social. Neste sentido, através de dinâmicas de grupo que apresentamos nos capítulos seguintes, fazemos referência às qualidades e recursos que temos para alcançar as nossas próprias metas e otimizar as nossas opções de vida.



*"Se você quer transformar o mundo, experimente primeiro promover o seu aperfeiçoamento pessoal e realizar inovações no seu próprio interior."*

Dalai Lama

BREVE ABORDAGEM AO DESENVOLVIMENTO  
PESSOAL, SOCIAL E PROFISSIONAL

01

“O desenvolvimento pessoal e social (...) é aberto, atento e solidário. É experiencial, no sentido em que as experiências ocasionam momentos de vivência pessoal. Vivência única, intransferível e inadiável. Vivência de estar no mundo e participar na sua construção. Vivência de crescimento, em que a pessoa se expõe como é capaz, se dá na sua medida e se supera na relação”<sup>3</sup>

Indivíduos pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos e com percursos de vida que não lhes permitiram adquirir e desenvolver competências pessoais, sociais e profissionais, face à competitividade do meio e das atuais exigências técnico-formais sentem dificuldades acrescidas de inclusão social, acumulando a ausência de competências-base de inserção devido a situações de desemprego de longa duração, à baixa-autoestima e fraca autonomia.

Temos assim identificada a presença de um conjunto de dimensões (pessoais, familiares, sociais e profissionais) que concorrem para a permanência das dificuldades de inclusão e de promoção de capacidades individuais. E é neste contexto que a aquisição de competências para a vida (saber ser, saber estar e o saber fazer, aliados ao saber aprender) permite aos/às cidadãos/ãs mais vulneráveis participar ativamente na promoção da sua própria identidade e consequente inclusão.

A competência é aqui entendida como a capacidade de agir e reagir às situações que se nos deparam diariamente, em diferentes contextos, adotando comportamentos adequados, mobilizando e combinando os conhecimentos adquiridos ao longo das nossas vivências.

A ausência de respostas que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional remete estas pessoas para situações de grande fragilidade e vulnerabilidade emocional. Este contexto cria, reproduz e reforça processos de desvalorização pessoal que limitam o desenvolvimento de padrões comportamentais mais adequados e, dessa forma, catalisadores da inclusão social.

---

<sup>3</sup> Cadernos de Educação de Infância 76, Out./ Dez. 2005, Artigo 1

As competências pessoais e sociais, importantes no próprio relacionamento interpessoal, resultam das aprendizagens ao nível do desenvolvimento pessoal, educacional e cultural. Os comportamentos assertivos, a capacidade de observação e de escuta, de desenvolvimento da criatividade, de participação ativa e de decisão, autonomia, responsabilidade e sentido crítico, autoconhecimento (autoestima, autoconfiança, limitações e potencialidades), adaptação emocional e perceção subjetiva dos problemas são dimensões fundamentais. Por outro lado, as competências profissionais estão relacionadas com as práticas comportamentais e as técnicas específicas da atividade profissional.

O foco nestas temáticas implica o desenvolvimento da reflexão e da autorreflexão sobre os percursos de vida, motivações, empenho pessoal, planeamento em termos de estratégias para o futuro, nomeadamente, como lidar com a adversidade. Estes percursos individuais de inclusão são fundamentais para melhorar as condições de empowerment e de inserção socioprofissional destes/as cidadãos/ãs.

Todos nós temos características que nos diferenciam uns dos outros, umas inatas, outras adquiridas que podem ser agrupadas em três grupos:

**SABER SER** - são características pessoais que contribuem para o sucesso tais como: autoconfiança, autoestima, motivação, criatividade, altruísmo, honestidade, otimismo. Estas competências não se adquirem mas podem ser trabalhadas e desenvolvidas. Todas as competências são importantes e são estas que potenciam o conhecimento e o saber-fazer.

**SABER** – informação que vamos adquirindo ao longo da nossa vida, quer através dos nossos estudos (frequência escolar) quer através do nosso dia-a-dia. Por exemplo, a nossa experiência de vida acumulada pode ser considerada como uma mais-valia de conhecimento prático. No fundo são todos os conhecimentos que adquirimos e que possuímos.

**SABER FAZER** – a comunicação é uma poderosa ferramenta e dominar os segredos da comunicação é uma arte, a capacidade de influenciar, de liderar, de gerir, são outros exemplos muitas vezes solicitados. São as competências adquiridas, o saber-fazer que contribuem para o sucesso. Incluem a comunicação, a resolução de problemas, a gestão, a liderança, entre outros.

## 1.1 DESENVOLVIMENTO PESSOAL: IDENTIDADE E AUTOESTIMA

Identidade<sup>4</sup>



(i.den.ti.da.de [idēti'dad(ə)] nome feminino)

1. Qualidade de idêntico
2. Paridade ou igualdade absoluta
3. Conjunto de características (físicas e psicológicas) essenciais e distintivas de alguém, de um grupo social ou de alguma coisa

Para ser um/a cidadão/ã consciente, autónomo/a, ativo/a e responsável, a pessoa necessita de ter um desenvolvimento pessoal e social que seja equilibrado, isto é, necessita de conhecer-se e estimar-se assim mesmo, interagir com o outro e com o meio, assim como compreender o contexto em que vive e que serve de suporte ao seu desenvolvimento intra e interpessoal. Os/as cidadãos/ãs deverão ser capazes de interpretar os desafios que lhe são colocados, identificar oportunidades e investir em percursos que permitam realizar-se como pessoa a nível profissional, familiar e social, entre outros. Devem ainda atender à consequente necessidade de um reforço das competências pessoais e sociais de base, como suportes ao conhecimento de si e à superação com sucesso das exigências e dos obstáculos que afetam o seu desenvolvimento social, onde se incluem possíveis dificuldades relacionais e comunicacionais.

Tem por finalidade abordar as questões relacionadas com a construção da identidade de cada pessoa. Conteúdos que permitam aos/às cidadãos/ãs tomar maior conhecimento de si, das suas potencialidades e fragilidades, de modo a que sejam criadas condições para que cada um possa traçar conscientemente o seu projeto de vida.

<sup>4</sup> <http://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/identidade?express=identidade+pessoal>

Marcela Lagarde define a identidade pessoal tendo presente o caráter ativo do indivíduo na sua construção e considera que “a identidade tem várias dimensões: a identidade atribuída, a identidade apreendida e a identidade interna que constitui a autoidentidade. A identidade encontra-se sempre num processo construtivo, não é estática, nem coerente, não corresponde mecanicamente às representações, cada pessoa reage de forma criativa para resolver a sua vida e ao resolver elabora os conteúdos atribuídos a partir da sua experiência, das suas esperanças e desejos. (...) cada um é diferente (...) Cada um cria a sua própria versão identitária: é única ou único”<sup>5</sup>.

Contudo, as mudanças de identidade são uma constante ao longo da vida, muitas vezes provocadas pelas vivências e situações que pautam a nossa vida. Por isso, a identidade é uma evolução constante, existindo sempre uma parte que permanece constante.

A construção da identidade relaciona-se com a procura da própria definição de si mesmo/a (autodefinição) e a aceitação ou o reconhecimento do ambiente significativo da identidade que vai adquirindo.

## Autoestima<sup>6</sup>



1. Estima de si próprio/a
2. Opinião favorável sobre si mesmo/a

A autoestima é a confiança na nossa capacidade de pensar, na nossa capacidade de enfrentarmos os desafios fundamentais da vida. É a confiança no direito de vencermos e de sermos felizes; o sentimento de sermos “respeitadas, dignas e de termos o direito de afirmar as nossas necessidades e carências, de alcançar os nossos princípios morais e aproveitar os resultados do nosso esforço”<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> LAGARDE, Marcela, Claves feministas para la mejora de la autoestima, Madrid, 2000, pg61

<sup>6</sup> <http://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/identidade?express=identidade+pessoal>

20 <sup>7</sup> BRANDEN, Nathaniel, Los seis pilares de la autoestima, Barcelona, 1995, p. 22

A autoestima consiste em valorizar e reconhecer o que cada um é. Está relacionada com a própria satisfação e com a segurança em si próprio/a e nos outros.

A autoestima é uma parte da identidade pessoal que incide num conjunto de capacidades individuais como por exemplo, a autovalorização, a autocrítica, a autoavaliação, a responsabilidade, a tomada de decisões. Reflete o respeito por si mesmo/a e o seu valor enquanto pessoa – o respeito face a si mesmo/a também deve partir do reconhecimento próprio, do amor-próprio e do direito a ser feliz, como qualquer outro ser humano.

Relaciona-se diretamente com o limite das nossas ações e das ações dos outros. Interliga-se com a questão dos princípios que devem reger as nossas ações não prejudicando o outro e não permitindo que o outro nos prejudique.

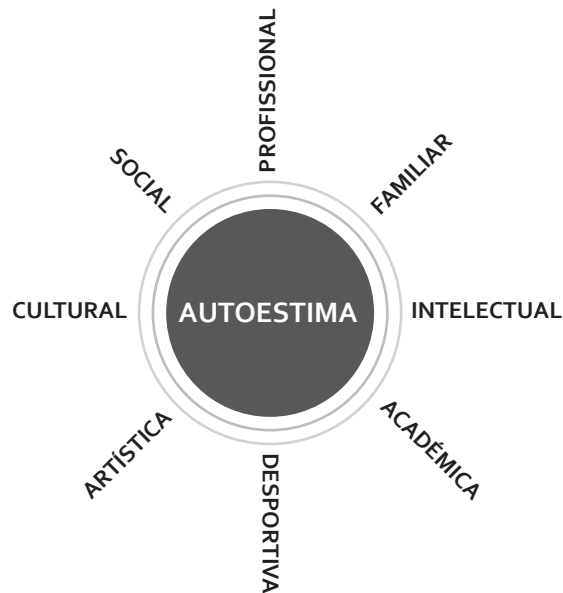
A autoestima aumenta e diminuiu ao longo da vida.

Rojas entende que a autoestima é “perceber corretamente a realidade, aceitar-se a si mesmo, viver com maturidade, concentrar-se nos problemas e nas dificuldades, ter um espaço privado que nos dê autonomia e manter as relações interpessoais profundas previamente selecionadas, dando forma, em última análise, à realização pessoal”.<sup>8</sup>

A Autoestima é o grau em que o sujeito gosta de ser como é. Corresponde aos aspetos avaliativos e emocionais do indivíduo. Por isso resulta na análise integrada dos vários domínios de manifestação do EU.

---

<sup>8</sup> ROJAS, Enrique, *Quien eres?*, Madrid, 2007, p. 333



A autoestima depende da importância atribuída a cada uma das dimensões acima apresentadas e a mais importante é a que vai determinar predominantemente a autoestima de cada pessoa. Neste sentido, os estilos de educação vivenciados pelas pessoas são fortes determinantes para a sua autoestima.

#### PESSOAS COM ELEVADA AUTOESTIMA

Estilo de educação democrático – infância sujeita a limites claros, pais rigorosos na disciplina mas que permitiam que os/as filhos/as participassem na determinação dos limites e da disciplina. Refere-se igualmente a pais que elogiam o comportamento dos/as seus filhos/as quando estes correspondem às suas expectativas.

#### PESSOAS COM BAIXA AUTOESTIMA

Estilo de educação autoritária – pais autoritários e crianças obedientes e sem possibilidade de intervirem na elaboração de normas reguladoras dos seus comportamentos. Estamos perante situações em que os pais não elogiam o comportamento dos/as filhos/as.

Estilo de educação laissez-faire – infância sem normas e em que estas facilmente variam de acordo com os estados emocionais dos pais. Crianças que não percebem o que podem esperar dos seus comportamentos.

Condições/ Comportamentos que conduzem a comportamentos desmotivantes:

1. Desvalorização das suas capacidades para resolver determinadas situações;
2. A existência de afirmações para consigo próprio/a, como por exemplo: "Não vou conseguir";
3. Desligar-se da realidade presente;
4. Exagerar a dificuldade das situações;
5. Aumentar o poder dos outros, diminuindo o seu próprio poder e importância

Condições/comportamentos que conduzem a comportamentos motivantes:

1. Fazer uma lista dos seus recursos e capacidades realçando os seus pontos fortes;
2. Procurar uma imagem ou situação onde teve sucesso e revê-la;
3. Dizer a si próprio/a palavras estimulantes, motivadoras e que permitem alguma segurança e tranquilidade perante as situações;
4. Fazer uma coisa de cada vez, confiando nas suas capacidades: deixar o passado e concentre-se no futuro;
5. Respirar devagar e prolongadamente. Descontrair;
6. Desdramatizar a situação e confiar em si próprio/a;
7. Reapropriar-se do seu próprio poder, respeitando os outros.

A autoestima "não é a substituição do conhecimento e das capacidades que uma pessoa necessita para atuar com eficácia na vida, mas aumenta a probabilidade de a pessoa as adquirir".<sup>9</sup>

É importante o desenvolvimento da autoestima, pois a confiança e si mesmo/a é importante para qualquer projeto pessoal e profissional.

---

<sup>9</sup> BRANDEN, Nathaniel, Los seis pilares de la autoestima, Barcelona, 1995, p. 40

## 1.2 DESENVOLVIMENTO SOCIAL: COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÃO SOCIAL

### Comunicação: Saber Ouvir e Expressar-se

A assertividade é uma parte importante das competências sociais que reúne atitudes e pensamentos que favorecem a nossa autoafirmação como pessoas e a defesa dos nossos direitos com respeito, ou seja, sem agredir nem permitir ser agredido/a.

A comunicação assertiva é uma forma de expressão honesta, direta e equilibrada que tem como objetivo comunicar os nossos pensamentos e ideias sem prejudicar ninguém. Por outras palavras, devemos agir de acordo com o princípio de não prejudicar o outro.

A inibição é uma forma de comportamento não assertivo que se caracteriza pela subordinação, submissão, passividade e dependência face aos outros, esperando a sua aprovação. Expressa uma tendência a adaptar-se excessivamente aos desejos dos outros, sem ter suficientemente presente os seus próprios interesses, sentimentos, direitos, opiniões e desejos.

A comunicação é o centro de todas as atividades humanas.

#### Escuta Ativa

- A escuta ativa é uma técnica de comunicação que implica que, durante o processo de comunicação, o/a recetor/a interprete e compreenda a mensagem que o/a emissor/a lhe transmite.
- É preciso prestar atenção aos gestos e emoções demonstrados durante o processo de comunicação
- Aprender a escutar é essencial para desenvolver uma comunicação apropriada e para uma comunicação eficaz.

### Vantagens do/a ouvinte atento/a

1. Dispõe de melhor informação;
2. Economiza tempo;
3. Permite assegurar-se de que a sua mensagem está a ser recebida;
4. Estimula o/a interlocutor/a a falar;
5. Previne mal-entendidos.

## Participação social

Participação social é um conceito que simboliza a influência dos indivíduos na organização de uma sociedade. Está relacionada com todo o envolvimento de um indivíduo em ações da vida associativa e sócio-comunitária. O envolvimento ativo ou passivo em eventos e reuniões escolares, clubes desportivos, associações de moradores, entre outros, são exemplos de como uma pessoa pode participar socialmente. E pode ainda incluir o envolvimento em causas e iniciativas sociais e humanitárias, em obras filantrópicas, trabalho voluntário ou em movimentos comunitários.

A participação é um direito humano básico e, como tal, não é um dom ou privilégio concedido apenas a alguns, mas antes um direito fundamental de cada pessoa a expressar a sua opinião sobre temas que a afetam ou sobre os quais se interessa. Participação é portanto o direito de cada pessoa expressar os seus pontos de vista e discutir entre pares e com a sociedade e é essencial para a construção de um processo de mudança em prol de todos os grupos que compõem a vida em sociedade.

O princípio da participação é entendido como um fator fundamental para a construção de uma cidadania ativa e de uma democracia mais justa, solidária e mais inclusiva. A participação dos cidadãos nas decisões relativas a seu próprio desenvolvimento é pois um direito e uma responsabilidade.

No entanto, temos consciência que não existem ainda muitos espaços para a participação, nomeadamente, de pessoas em situação de desfavorecimento social, existindo mesmo dificuldade em auscultar os/as cidadãos/ãs e mobilizá-los para a participação tendo presente um conjunto de metodologias participativas.

Por sua vez, sabemos que existem vários obstáculos à participação e que muitas vezes estão relacionadas com as seguintes questões: o que é participar? Como posso participar na minha comunidade, no meu bairro, na minha cidade...?

Sendo uma condição necessária para o exercício pleno e efetivo da democracia, promover e fomentar diversas formas de participação fortalece a democracia.

## 1.3 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

### Capacidade de Trabalhar sob Pressão, Gestão do Tempo e Autocontrolo

As organizações/empresas trabalham atualmente num cenário de redução de custos, mas, ao mesmo tempo, de aumento de produtividade. As equipas de trabalho, cada vez mais reduzidas, fazem com que um volume grande de atividades seja destinado a um número reduzido de colaboradores aos quais são fixadas metas e objetivos a atingir no menor tempo possível.

Ser produtivo hoje em dia, significa gerenciar uma quantidade enorme de informações e tomar decisões em tempo real sobre vários acontecimentos, categorizados como importantes ou urgentes.

Neste contexto, é muitas vezes a nossa capacidade de reação emocional aos problemas que vai definir se conseguiremos ou não resolvê-los de forma organizada, clara e veloz.

Ou seja, manter sob controlo reações emocionais intensas implica, entre outros, ser capaz de dominar explosões emocionais e ações impulsivas, conter a expressão de sentimentos quando eles não forem adequados à situação e ser capaz de pensar com clareza em situação de pressão.

Ser eficaz em resolver um problema requer então capacidade de analisar calma e lentamente pequenas partes dele, ponderar riscos e benefícios, para então agir de forma correta, tomar as decisões mais adequadas e vantajosas e conseguir aliar a velocidade à qualidade do trabalho.

É impossível gerirmos o tempo, mas é possível gerirmo-nos a nós próprios.

O tempo é um elemento que se gasta e não se recupera. Apesar de pensarmos que “temos todo o tempo do mundo”, tudo o que fazemos requer tempo e mesmo que não o usemos ele permanece limitado. É algo que tem significados diferentes ao longo da vida e que não é adaptável.

Uma boa gestão do tempo implica:

- Saber quais os nossos objetivos e prioridades.
- Saber o que queremos no futuro e o que devemos fazer para o alcançar.
- Pensar a longo prazo. Não pense apenas no dia de hoje.
- Autoconhecimento: conhecer o modo como funcionamos melhor!

Um percurso profissional constrói-se com base não só no desempenho laboral, mas também da capacidade relacional de cada profissional, ou seja da sua capacidade de criar ligações profissionais com as pessoas que o rodeiam: chefias, colegas e outros contactos profissionais. É ainda determinante a capacidade de assumir o controlo de determinada situação e de resolver os problemas que daí possam advir.

E muitas vezes, para tomar as melhores decisões é fundamental o equilíbrio entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional, bem como a capacidade de estabelecer limites. A criação destas barreiras pode ser uma ajuda fundamental na limitação da influência de terceiros na sua vida profissional.



*"Sabe o que é o carinho?  
É tocar com respeito o mundo do outro."*

Ingrid Urias

DINÂMICAS E ATIVIDADES

02

Seguidamente nesta publicação, apresentamos um conjunto de dinâmicas e atividades que potenciam a sensibilização, o debate, a exploração e a partilha de saberes, em áreas transversais e estruturantes do desenvolvimento. Assim, se por um lado, pretendemos modelar o trabalho de algumas competências ao nível dos conhecimentos gerais, importantes para um comportamento social mais participativo, pretendemos também proporcionar a exploração de dinâmicas em áreas que potenciem a definição de itinerários de inclusão e que, paralelamente, estimulem a criatividade e a imaginação dos eventuais utilizadores deste guia. Neste contexto, todas as atividades propostas devem ser um ponto de partida para a reflexão e o debate, dando primazia à troca de experiências pessoais.

Creemos que a utilização destes instrumentos na intervenção com grupos desfavorecidos potenciará um ambiente de maior informalidade contribuindo para o estabelecimento de uma relação de empatia e de proximidade. A partilha de experiências, pensamentos e sentimentos, constituem momentos muito importantes no trabalho com estes indivíduos. A liberdade de expressão e a troca de experiências e opiniões que é proporcionada pode induzir neles o sentimento de não serem os únicos a vivenciarem determinadas situações, de forma a terem outro alento para encararem e perspetivarem a vida de outra forma.

Com estas ferramentas pretende-se trabalhar as questões relativas ao comportamento, à vivência em sociedade, à comunicação e à possibilidade de melhorarem o seu autoconhecimento. Mais concretamente são trabalhadas competências que levam os indivíduos a sentirem-se mais fortes, mais motivados, com mais autoestima e autoconfiança para lidar com os desafios que vão surgindo no dia-a-dia. As atividades propostas levam de igual forma os indivíduos a conhecer-se melhor, a perceber quais os seus pontos fortes e o que devem treinar, a tomar decisões e definir objetivos e acima de tudo a retomar a força de vontade para agarrar o destino das suas vidas. Estas ações são importantes para o aumento de competências, assim como para uma maior consciencialização e valorização das competências que cada um já possui.

O objetivo último deste capítulo é então o de apresentar um conjunto de fichas de trabalho/atividades que permitam aos/às participantes a definição de projetos e trajetórias tendo presente uma reflexão

consciente sobre os seus interesses e gostos pessoais, a sua formação escolar e profissional, a sua experiência profissional e os condicionalismos do meio onde estão inseridos.

Todas as ações foram orientadas para os objetivos previamente definidos e tendo em consideração que estes só seriam concretizados segundo o respeito pelo processo individual, gradual e evolutivo, que na maioria das vezes depende mais das (re)adaptações comportamentais individuais (a serem trabalhadas no desenvolvimento de competências pessoais) do que da aquisição de conhecimentos técnicos e profissionais.

A planificação das sessões/atividades/dinâmicas previstas neste Guia o/a facilitador/a deverá tomar em consideração os seguintes princípios orientadores:

### Papel da Experiência

Os adultos são portadores de uma experiência que os distingue das crianças e dos jovens. Em numerosas situações de formação, são os próprios adultos, com a sua experiência, que constituem o recurso mais rico para as suas próprias aprendizagens. Logo, sugere-se que o/a facilitador/a, antes de iniciar as atividades:

- Identifique o contexto e as experiências de cada formando com o objetivo de preparar situações relacionadas com a realidade de cada um. Esta atitude demonstra que o conhecimento prático do/a facilitador/a permitirá aos/às participantes partilhar as suas experiências profissionais e pessoais.
- Tenha em consideração que as diferenças individuais podem influenciar o modo como se aprende.

### Vontade de Aprender

Os adultos estão dispostos a iniciar um processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade para melhor enfrentar e resolver problemas reais da sua vida pessoal e profissional.

## Orientação da Aprendizagem

Nos adultos a aprendizagem é orientada para a resolução de problemas e tarefas com que enfrentam a sua vida quotidiana.

Isto implica que o/a facilitador/a:

- Prepare as atividades de uma forma aplicável à realidade. É importante que sejam práticas e úteis. Deverão ser desenhadas para que o/a participante, no final, fique preparado/a para resolver as mais variadas situações.
- Desenhe atividades/dinâmicas sobre problemas e tarefas com as quais os/as participantes se deparem no seu quotidiano. Faça com que as experiências de aprendizagem sejam relevantes para as suas atividades profissionais e/ou para a vida pessoal.

## Motivação

Os adultos são sensíveis a estímulos da natureza externa, mas são os fatores de ordem interna que os motivam para a aprendizagem (satisfação, autoestima, qualidade de vida, etc.). Os/as participantes são o centro do processo de aprendizagem para o desenvolvimento, por isso, deve o/a facilitador/a:

- Assumir o papel de colaboração com os/as participantes durante o processo de aprendizagem e aprender com eles. Este processo de aprendizagem deve ser visto como um contrato entre facilitador/a e participantes aos quais devem ser dedicadas atividades de melhoria durante o maior tempo possível.
- Estimular e facilitar o processo de aquisição de competências, procurando encorajar os/as participantes a utilizar a sua experiência e conhecimento para encontrar soluções.
- Assuma o papel de facilitador e alimentador de recursos, em detrimento do papel de simples professor.

Em resumo, na conceção de atividades de aprendizagem/formação, deve ser tida em consideração a experiência dos/as participantes e a ligação a situações reais. Manter a aprendizagem mais próxima da realidade significa realizar o processo baseado na experiência e não em materiais ou simulações.

Um maior envolvimento dos/as participantes, num maior compromisso com o processo de aprendizagem, permitindo às pessoas pensar por elas próprias, implica que o/a facilitador/a:



Não dê aos/às participantes toda a informação e estimule a resolução de problemas;

Aguarde tranquilamente o momento para dar respostas concretas;

Fomente a interação e o debate. Não faça pelos/as participantes aquilo que eles/as podem fazer por eles/as próprios/as ou entre eles/as.

Note que os assuntos criados pelos/as participantes são normalmente muito mais propensos a ser memorizados e a ser mais significativos para eles do que aqueles que são criados pelo/a facilitador/a, sejam apresentações, exercícios auxiliares de trabalho, listas, testes, histórias, metáforas.

Crie expectativas positivas antes, no início e durante as atividades. Contudo, criar expectativas positivas não é suficiente; o/a facilitador/a deve conduzir as atividades de aprendizagem assumindo que cada momento deve ter significado e deve ser único para os/as participantes.

## 2.1 ATIVIDADES PROPOSTAS

1. Inventário de Competências
2. Quem sou eu?
3. Necessidades e valores pessoais
4. Dentro de 7 anos
5. Onde quero chegar?
6. Apresentação
7. Mensagem em Cadeia
8. Máquina Registradora
9. Você sabe ouvir?
10. Brainstorming sobre o conflito
- 10a. Estudo de Caso
- 10b. Role Play
- 10c. Role Play
11. A Mulher Assassinada
12. Identifique Objetivos
13. Identifique Prioridades
14. Reconheça a assinatura biológica das suas emoções

# ATIVIDADE 1.

## INVENTÁRIO DE COMPETÊNCIAS

### OBJETIVO:

- Reconhecer competências pessoais e profissionais, valorizando o autoconhecimento e as capacidades e conhecimentos adquiridos.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO

1. Esta atividade pretende efetuar o inventário das competências pessoais e profissionais de cada participante distinguindo entre:

Os seus traços de personalidade - a forma como agem, aprendem... o seu estilo, a sua personalidade  
Por exemplo:



Ambicioso  
Caloroso e recetivo aos outros  
Organizado  
Intuitivo e criativo

Os seus saber-fazer - tudo o que já realizou, incluindo o que é capaz de fazer sem ter tido qualquer formação teórica, o que pode ser transferido para outros domínios ou funções

Por exemplo:



Sou capaz de gerir conflitos entre pessoas  
Antecipo os problemas e planifico as ações  
Consigo liderar um grupo de forma a que todos se possam exprimir

Os seus conhecimentos – tudo o que aprendeu, os princípios teóricos, as técnicas, os procedimentos, as normas. Isto representa o seu saber.

Por exemplo:



Os procedimentos de uma instalação elétrica  
A utilização de um computador

2. O/A facilitador/a distribui a grelha de trabalho anexa à atividade e solicita o seu preenchimento aos participantes.

3. Concluído o exercício, cada participante apresenta aos/às restantes o seu inventário de competências.

TEMPO RECOMENDADO: 20 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Grelha de trabalho, folhas brancas e canetas/lápis



# ATIVIDADE 2.

## QUEM SOU EU?

### OBJETIVOS:

- Facilitar o autoconhecimento.
- Desenvolver uma atitude autorreflexiva.
- Avaliar a autoestima dos participantes.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Solicite aos/as participantes que reflitam sobre si próprios/as, nomeadamente naquilo que melhor os/as caracteriza a nível pessoal, social e em contexto profissional. Peça-lhes que identifiquem as características que melhor os/as definem como pessoas, quer elas sejam mais ou menos positivas.
2. Incite os/as participantes a pensarem de forma autocrítica, salientando não só as qualidades que possuem e pretendem manter mas também os defeitos ou características que gostariam de mudar em si próprios/as.
3. Distribua folhas brancas pelos/as participantes e solicite-lhes o preenchimento da grelha em anexo.
4. Discuta a atividade com os/as participantes:
  - Gostaram de realizar esta atividade? Foi fácil identificar características individuais em diferentes contextos?
  - Como foi feita a distinção entre as características a manter e aquelas que eventualmente necessitam de mudança? Como gostaria de responder à questão "Quem sou eu daqui a 3/5 anos?"

TEMPO RECOMENDADO: 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Grelha de trabalho, folhas brancas e canetas/lápis

## GRELHA DE TRABALHO

	SOU	QUERO MANTER	NECESSITO DE MUDAR
Caraterísticas Pessoais			
Caraterísticas Relacionais/ sociais			
Caraterísticas Profissionais			

# ATIVIDADE 3.

## NECESSIDADES E VALORES PESSOAIS

### OBJETIVOS:

- Refletir sobre necessidades pessoais e valores com os quais as pessoas se identificam
- Desenvolver uma atitude autorreflexiva.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Conduza os/as participantes a refletir sobre os seguintes conceitos: motivação, necessidades pessoais e valores (ver ficha de trabalho em anexo).

Cada ser humano é motivado por necessidades, que se manifestam em diferentes graus de importância.

Cada necessidade humana influencia a motivação e a realização do indivíduo, o que o faz prosseguir para a satisfação de outras necessidades.

O ser humano busca sempre melhorias para a sua vida. Dessa forma, quando uma necessidade é suprida aparece outra em seu lugar. Quando as necessidades humanas não são supridas sobrevêm sentimentos de frustração, agressividade, nervosismo, insônia, desinteresse, passividade, baixa autoestima, pessimismo, resistência a novidades, insegurança e outros.

Maslow através dos seus estudos sobre a hierarquia das necessidades, afirma que os valores pessoais estão intimamente ligados às necessidades básicas ou metas, divididas em cinco categorias: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Essas metas são dispostas hierarquicamente e por ordem de predominância, revelando que a meta mais preponderante irá monopolizar a consciência do indivíduo e isso tem impacto direto nas suas escolhas. Nessa dinâmica, quando uma necessidade é razoavelmente satisfeita, a próxima necessidade presente na hierarquia emerge, influenciando o comportamento do indivíduo para alcançá-la, tornando-se, portanto, um motivador ativo.

Quando o indivíduo reconhece as suas necessidades consegue planejar, criar ou aprender respostas apropriadas para a sua satisfação. Essa satisfação, porém, deve acontecer através de formas aceitáveis para o resto do grupo, surgindo assim os valores, que são princípios e metas que norteiam o comportamento do indivíduo.

Considera-se que os valores possuem cinco características principais:

- 1- São crenças, pois despertam sentimentos positivos e negativos;
- 2- São constructos motivacionais, pois referem-se a objetivos desejáveis que as pessoas fazem esforço para alcançar;
- 3- Transcendem situações e ações específicas, pois possuem natureza abstrata;
- 4- Guiam a avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos;
- 5- São ordenados pela importância relativa aos demais;

Os valores desempenham ainda uma dupla função: são orientadores, pois guiam as ações e são motivadores, já que expressam necessidades humanas.

2. Distribua aos/às participantes a ficha de trabalho 1 e convide-os/as a refletir sobre as suas necessidades pessoais no momento atual e a priorizá-las de acordo com o sistema piramidal, preenchendo a ficha de trabalho 2. Seguidamente, os/as participantes devem elencar os 3 principais valores que orientam a sua vida.

TEMPO RECOMENDADO: 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Grelha de trabalho, folhas brancas e canetas/lápis

## FICHA DE TRABALHO 1

### PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES



#### NECESSIDADES FISIOLÓGICAS

Estas são as necessidades mais elementares e podemos afirmar que constituem a sobrevivência do indivíduo e a preservação da espécie: ar, água, comida, sono, sexo, etc. quando estas não são satisfeitas, podemos ficar doentes, irritados, com dores, desconfortáveis, etc. Estes sentimentos motivam-nos a aliviá-las o mais rapidamente possível para estabelecer um equilíbrio. Assim que forem satisfeitas, podemos pensar noutras coisas.

#### NECESSIDADES DE SEGURANÇA

Estas estão relacionadas com a estabilidade e consistência num mundo caótico. São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de nos sentirmos seguros: sem perigo, em ordem, com segurança, de manter o emprego, entre outros.

#### NECESSIDADES SOCIAIS

Os seres humanos desejam manter relações humanas com harmonia, querem pertencer a grupos: clubes, grupos de trabalho, grupos religiosos, família, gangs, etc. Precisamos de nos sentir amados (de forma não sexual) pelos outros, de ser aceites pelos outros. Os artistas gostam de aplausos. Nós precisamos que precisem de nós.

#### NECESSIDADES DE AUTOESTIMA

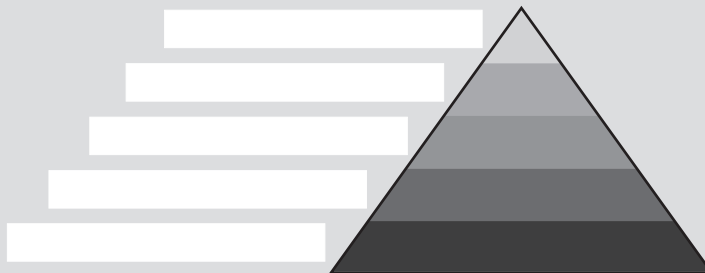
Existem dois tipos de necessidades de autoestima. Em primeiro lugar, a autoestima que resulta do reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos. Em segundo, a atenção e reconhecimento que vem dos outros. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. É semelhante ao nível anterior, mas está relacionado com a necessidade de poder.

## NECESSIDADES DE AUTO-REALIZAÇÃO

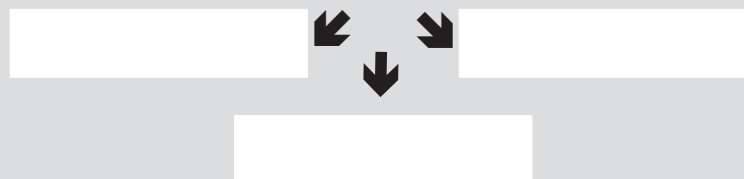
São também conhecidas como necessidades de crescimento. Este é “o desejo para nos tornarmos mais e mais o que somos, para nos tornarmos tudo o que somos capazes de ser”. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o auto controle. As pessoas que têm tudo conseguem maximizar o seu potencial. Podem procurar conhecimento, paz, experiências estéticas, autossatisfação, etc.

## FICHA DE TRABALHO 2

### A MINHA PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES



### VALORES



# ATIVIDADE 4.

## DENTRO DE 7 ANOS

### OBJETIVOS:

- Identificar os sonhos e objetivos considerados nas várias dimensões: pessoal, relacional e profissional.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Peça aos/às participantes que imaginem que têm mais 7 anos e que conseguiram ser bem-sucedidos/as pessoal e profissionalmente.
2. Distribua a ficha de trabalho aos/às participantes e peça-lhes que descrevam a sua vida daqui a 7 anos, nas seguintes dimensões: o que fazem no dia-a-dia, que atividade profissional têm e como ocupam os tempos livres.
3. Em seguida, convide cada um/a dos/as participantes a apresentar aos restantes como será a sua vida dentro de 7 anos e que objetivos e sonhos conseguiram concretizar.

TEMPO RECOMENDADO: 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Grelha de trabalho, folhas brancas e canetas/lápis



# ATIVIDADE 5.

## ONDE QUERO CHEGAR...?

### OBJETIVOS:

- Identificar os sonhos e objetivos considerados nas várias dimensões: pessoal, relacional e profissional.
- Refletir sobre as estratégias e planos de ação necessários à concretização dos sonhos e objetivos

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Distribua a ficha de trabalho aos/às participantes e peça-lhes que identifiquem os seus principais sonhos e objetivos nas seguintes dimensões de vida: no plano pessoal, no plano profissional e nas relações estabelecidas com outras pessoas.
2. Identificados os sonhos e objetivos em cada dimensão, suscite a reflexão crítica dos/as participantes no sentido de definirem estratégias e/ou planos de ação para alcançar esses mesmos sonhos e objetivos.

TEMPO RECOMENDADO: 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Grelha de trabalho, folhas brancas e canetas/lápis



# ATIVIDADE 6.

## APRESENTAÇÃO

### OBJETIVOS:

- Conhecimento dos/as participantes.
- Criar clima de relacionamento afável.
- Criar espírito de grupo, identificando os pontos em comum.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Após a apresentação do/a facilitador/a, este/a distribui pelos/as participantes o enunciado do guião de apresentação, pedindo-lhes que o preencham evitando frases longas e optando por palavras-chave;
2. Cada participante deverá apresentar-se, escolhendo os aspetos que prefere focar, sem necessidade de seguir a ordem do guião;
3. O/A facilitador/a deverá incentivar a criatividade dos/as participantes, de modo a que os/a outros/a se lembrem dele.

TEMPO RECOMENDADO: 30 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Canetas e papel; guião para apresentação

## GUIÃO PARA APRESENTAÇÃO

Comece por fazer o inventário evitando frases longas e optando por palavras-chave (duas a três no máximo).

Quando chegar a sua vez de se apresentar, escolha quais os aspetos que prefere focar sobre a sua pessoa (não necessita de se seguir a ordem dada). Seja criativo na sua apresentação de forma a que os outros se lembrem de si.

1. Gosto que me tratem por
2. Os dois adjetivos que melhor me definem são
3. As três coisas que eu mais gosto de fazer são
4. Os meus dois piores defeitos são
5. A minha melhor qualidade é
6. Os três valores que mais aprecio são
7. Espero deste curso/ação
8. Temo que este curso/ação
9. Espero que o/a facilitador/a seja
10. O meu maior sonho é
11. Uma boa recordação
12. Se pudesse ser um animal qual escolheria?
13. Qual a minha maior preocupação atual?
14. Como resumiria numa palavra a minha vida?
15. Quem sou eu? Sou...

# ATIVIDADE 7.

## MENSAGEM EM CADEIA

### OBJETIVOS:

- Identificar as dificuldades sentidas na transmissão de mensagens orais.
- Reconhecer que, ao ouvir uma mensagem, cada indivíduo efetua interpretações, deduções e seleções de informação, levando à distorção total ou parcial da mensagem.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

#### 1ª ETAPA

1. O/A facilitador/a divide o grupo em participantes do lado direito e participantes do lado esquerdo, imaginando uma linha divisória longitudinal na sala.
2. O/A facilitador/a explica o objetivo do exercício e as regras de funcionamento: transmitir o texto oralmente, desde o/a primeiro/a colega até ao/à último/a de cada lado da divisória. Não podem tomar notas do que estão a ouvir, nem pedir para repetir mais do que uma vez. O/a emissor/a deve ser claro/a na transmissão.

#### 2ª ETAPA

1. O/A facilitador/a lê o texto ao ouvido do/a primeiro/a participante do lado direito e depois ao/à primeiro/a participante do lado esquerdo.
2. Cada um/a destes/as deve contar a história ao ouvido do/a colega do lado e assim sucessivamente até ao/à último/a colega do final da divisória.  
Depois de a mensagem ter sido transmitida aos /às últimos/as participantes, estes devem escrever no papel a mensagem que lhes chegou.
3. O/A último/a participante da linha da direita, diz em voz alta a mensagem que lhe chegou. De igual forma, o/a último/a participante da linha da esquerda, diz o que lhe chegou.
4. Discutem-se os resultados e indagam-se razões para o fenómeno de eventual distorção da mensagem inicial.

TEMPO RECOMENDADO: 15 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, canetas e papel

## TEXTO

### MENSAGEM EM CADEIA



"Na passada terça-feira, pelas 21 horas e 30 minutos, no Cinema "O Paraíso", em Vila Flor, aconteceu o inesperado. Quando se preparava para entrar na sala, já escurecida devido ao início da sessão, o arrumador, que vinha com vários bilhetes e uma lanterna na mão, embateu numa senhora de meia-idade que procurava o seu lugar, ficando os dois caídos no chão entre bilhetes, chocolates, pipocas e copos de Coca-Cola. Logo atrás do arrumador vinha um jovem casal de namorados e uma rapariga loira, bonita, que vestia minissaia.

Mas, não conseguindo ver mais do que um palmo à frente do nariz, não repararam na confusão e, catrapus, acabaram todos embrulhados no chão. A senhora de meia-idade começou a gritar "Socorro! Alguém me acuda" e a assistência exclamou "Shiuuu!". Entretanto, chegou o rapaz da bilheteira e mandou evacuar a sala."

# ATIVIDADE 8.

## MÁQUINA REGISTRADORA

### OBJETIVOS:

- Reconhecer as diferentes interpretações e deduções feitas da mensagem por cada indivíduo, numa mensagem escrita.
- Distinguir informação de opinião.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Distribuição dos enunciados, comunicação dos procedimentos e leitura do texto em voz alta pelo/a facilitador/a.
2. Após a resposta individual, solicita-se que os/as participantes comparem os resultados com o/a colega do lado.
3. Correção e análise pelo facilitador/a.
4. Concluir dizendo que tal acontece devido às imagens mentais que cada um/a constrói no momento da leitura do texto, levando a diferentes interpretações e deduções.

TEMPO RECOMENDADO: 30 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, canetas

## Correção do Exercício: "Máquina Registradora"

(página seguinte)

1. Desconhecido, porque no texto aparece a palavra "negociante" e não "Proprietário"; 2. Desconhecido, porque não se sabe se efetivamente existe ou não um ladrão; 3. Falso, porque o homem pediu dinheiro; 4. Verdadeiro; 5. Desconhecido, porque não se sabe se foi o proprietário que retirou o dinheiro; 6. Verdadeiro; 7. Desconhecido, porque não se sabe se na máquina o homem que pediu o dinheiro que apanhou o conteúdo da máquina; 8. Desconhecido, porque não se sabe se existe dinheiro. Apenas é revelado que terra um "conteúdo"; 9. Desconhecido, porque não se sabe se quem pediu o dinheiro o ladrão; 10. Desconhecido, não se conhece o número verdadeiro de intervenientes no caso; 11. Desconhecido, porque não se sabe se a máquina continha dinheiro, e se correram para fora da loja.

## TEXTO

### MÁQUINA REGISTRADORA

Um negociante acaba de acender as luzes de uma loja de calçado, quando surge um homem pedindo dinheiro. O proprietário abre uma máquina registadora. O conteúdo da máquina registadora é retirado e o homem corre. Um membro da polícia é imediatamente avisado.

Declarações acerca da história	Verdadeiro	Falso	Desconhecido
1. Um homem apareceu assim que o proprietário acendeu as luzes da sua loja de calçado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O ladrão foi um homem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O homem não pediu dinheiro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. O homem que abriu uma máquina registadora era o proprietário.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. O proprietário da loja de calçado retirou o conteúdo da máquina registadora e fugiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Alguém abriu uma máquina registadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Depois que o homem que pediu o dinheiro apanhou o conteúdo da máquina registadora, fugiu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Embora houvesse dinheiro na máquina registadora, a história não diz a quantidade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. O ladrão pediu dinheiro ao proprietário.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. A história regista uma série de acontecimentos que envolvem três pessoas: o proprietário, um homem que pediu dinheiro e um membro da polícia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Os seguintes acontecimentos da história são verdadeiros: alguém pediu dinheiro; uma máquina registadora foi aberta; o seu dinheiro foi retirado; um homem fugiu da loja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# ATIVIDADE 9.

## VOCÊ SABE OUVIR?

### OBJETIVO:

- Reconhecer a importância da atenção e concentração na audição.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. O/A facilitador/a apresenta o exercício seguinte, sem comunicar os seus objetivos pedagógicos, distribuindo para tal o enunciado com as instruções.
2. O/A facilitador/a lê devagar e pausadamente cada uma das questões, que deverão ser respondidas pelos participantes, sem que haja repetição da sua leitura.
3. No final de todos/as terem respondido, o/a facilitador/a lerá as soluções. Os participantes deverão confirmar os seus resultados e consequente classificação.

### ASPETOS A ABORDAR:

- A falta de concentração impede uma correta escuta
- Salientamos os aspetos conhecidos e certos para nós, esquecendo os outros (que poderão ser fundamentais para a situação)
- “Nevoeiro psicológico”, ou seja, que a nossa concentração e atenção é bastante condicionada pela capacidade de escuta.
- Fazer a ligação com uma situação real

TEMPO RECOMENDADO: 20 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, canetas

## ENUNCIADO

### INSTRUÇÕES:

Vai ouvir dez perguntas, todas elas suscetíveis de respostas curtas.

Oiça com muita atenção todas as perguntas pois são lidas uma única vez. Concentre-se no que está a ouvir e escreva depois a resposta no espaço respetivo.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

## PERGUNTAS E CORREÇÃO “Você sabe ouvir?”

1. Há alguma lei ou Código Civil Português que proíba um homem de se casar com a irmã da sua viúva?

**R: não há realmente nenhuma lei, mas para ter uma viúva o homem teria de estar morto.**

2. Se você se deitar às 8 da noite, e regular o seu velho despertador para acordar às 9 da manhã, de quantas horas de sono pode beneficiar?

**R: apenas uma hora já que o velho despertador não sabe a diferença entre as 9 da manhã e as 9 da noite.**

3. Em Espanha há um 5 de Outubro?

**R: sim.**

4. Você entra numa sala fria, sem eletricidade, com um único fósforo na sua caixa.

Depara com um fogão a gás, uma lâmpada a petróleo e uma lareira com lenha. Para obter o máximo calor, o que deveria acender primeiro?

**R: o fósforo.**

5. Quantos animais de cada espécie levou Moisés consigo para bordo da Arca durante o Grande Dilúvio?

**R: Moisés não levou nenhum, foi Noé que levou dois de cada espécie.**

6. Há duas épocas, o Sanjoanense e o Oliveirense disputaram cinco jogos de hóquei.

Cada um ganhou três jogos, não houve empates nem jogos protestados. É possível ou não?

**R: é possível dado que não foi dito que os dois clubes tinham jogado um contra o outro.**

7. Quantos dias de aniversário terá o português médio em 2026?

**R: só se tem um dia de aniversário por ano.**

8. De acordo com o Direito Aéreo Internacional, se um avião comercial na linha Madrid-Paris se despenhar na fronteira entre Espanha e França, onde deverão ser sepultados os sobreviventes não identificados: no país de origem ou no de destino?

**R: não se podem sepultar sobreviventes.**

9. Numa escavação arqueológica na Palestina, um conhecido arqueólogo reclama ter descoberto uma placa de bronze, tendo claramente gravada a data de 48 a.C. É possível ou não?

**R: não, porque o sufixo a.C. significa “antes de Cristo” e só foi instituído pelo calendário Gregoriano em 1580.**

10. Num país distante, um homem construiu uma casa quadrada, perfeitamente vulgar, exceto a particularidade de todos os seus quatro lados estarem voltados para sul. Um dia, um urso aparece à porta e desata a tocar à campainha. De que cor é o urso?

**R: branco porque é um urso polar, dado que a casa está no pólo norte, único local onde todas as direções são sul.**

**Confira as suas respostas com a resposta correta, somando um ponto por cada resposta certa.**

## CLASSIFICAÇÃO

### 10 pontos

Você, em definitivo, sabe escutar. Concentra a sua atenção no que está a ouvir, não se deixa influenciar por opiniões antecipadas, consegue discernir o que é fundamental e o que é irrelevante numa informação.

### 7 a 9 pontos

Você ouve geralmente com atenção o que lhe dizem. No entanto, quando os assuntos lhe tocam de perto, ou quando julga saber mais que o seu interlocutor, você tem tendência para deixar a sua opinião formar-se antes de captar toda a informação disponível. Corrija isso, saber escutar é meio caminho andado para resolver os problemas e tomar boas decisões.

### 4 a 6 pontos

Você tem tendência para se aborrecer quando tem de escutar durante algum tempo. Desconcentra-se, começa a pensar na sua opinião sobre o que está a ouvir, sobre a pessoa que fala, ou sobre o que lhe vai responder. Digamos que “escuta em diagonal” e que por isso perde ou deixa de captar uma parte considerável da informação que lhe dão, o que se irá refletir na qualidade e consequência das suas opiniões e decisões. Deve tentar concentrar-se no que está a ouvir, e só formar juízos ou opiniões depois de ter absorvido tudo.

### 1 a 3 pontos

Você tem pouca paciência para escutar. Tem tendência para não prestar muita atenção ao que lhe dizem, interrompe, aborrece-se, fala por cima do seu interlocutor, ou então refugia-se noutros pensamentos. Daí que tenha tendência a retransmitir uma informação misturada com as suas próprias opiniões (a certa altura já nem você mesmo a distingue) e a não integrar nas suas decisões muito mais que os seus próprios preconceitos. Convença-se de que você não sabe tudo. Utilize a informação que lhe dão, senão arrisca-se a que as pessoas percamos o hábito de lhe comunicar o que se passa. Convença-se que para escutar é preciso saber: calar-se, demonstrar que está com atenção e não pensar ao mesmo tempo em outras coisas. Pratique, verá que não é difícil melhorar. Escutar é um talento útil que compensa treinar.

### 0 pontos

OPPPSS! Você nasceu noutro mundo. O melhor é considerarmos que o defeito é do jogo.

# ATIVIDADE 10.

## BRAINSTORMING SOBRE O CONCEITO DE CONFLITO

### OBJETIVOS:

- Reconhecer as ideias negativas associadas à noção de conflito.
- Distinguir entre fatores objetivos e subjetivos na origem dos conflitos.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Solicitar aos/às participantes que refiram todas as palavras ou expressões que lhes ocorrem quando pensam em "conflito".
2. Explicar claramente o funcionamento da técnica, referindo especificamente que não se devem criticar as ideias proferidas pelos/as colegas e que devem deixar sair as ideias livremente, não reprimindo mesmo aquelas que se consideram absurdas.
3. Depois de terminadas duas ou três rondas em que todos/as os/as participantes deram a sua participação, passe para a fase de as selecionar e de classificação das ideias.
4. Ordene, com a ajuda dos/as participantes, todas aquelas que estão conotadas com ideias negativas, destrutivas, prejudiciais ao relacionamento e ao desenvolvimento dos indivíduos e das organizações. Noutra coluna, registre as ideias relacionadas com positividade, produtividade, oportunidade, desafio.
5. Peça aos/às participantes para tirarem as necessárias conclusões acerca dos resultados obtidos.
6. No final projete um diapositivo com uma definição de conflito retirada de um dicionário de língua portuguesa.

TEMPO RECOMENDADO: 30 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Flip-chart e quadro branco, canetas, diapositivo

# ATIVIDADE 10a.

## ESTUDO DE CASO

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

Imagine-se na “pele” do/a protagonista das situações abaixo retratadas.

Sugira uma forma de resolver o conflito. Siga as etapas da resolução de conflitos:

1. Identificar o problema;
2. Identificar os intervenientes;
3. Avaliar as causas dos conflitos;
4. Identificar o impacto das soluções nos intervenientes;
5. Selecionar a estratégia a seguir.



### SITUAÇÃO 1

Ontem você teve de sair um mais cedo cerca de 15 minutos para ir a uma reunião da escola do/a seu/sua filho/a. Na pressa de sair, comunicou apenas ao/à seu/sua chefe, mas esqueceu-se de avisar os/as seus/suas colegas. Hoje ao apresentar-se ao serviço, constata que no final do dia deu-se por falta de um processo e é você que está a ser acusado do erro. Você decide...



### SITUAÇÃO 2

Você tem uma relação difícil com o/a seu/sua chefe:- você diz “preto”, ele/a diz “branco”. De facto, não há nada a fazer. Ele/a está mal disposto/a e acaba precisamente de lhe chamar a atenção para o facto de ter rendido o/a seu colega, com 10 minutos de atraso. Quando ele/a termina você diz: ....



### SITUAÇÃO 3

Hoje, quando chegou ao seu local de trabalho ficou furioso/a. Mais uma vez, o/a colega que está na sua escala de serviço veio tirar o seu material de trabalho, deixando-o ficar sem impressos. O/a colega entra dentro da sua sala e você diz: ....

# ATIVIDADE 10b.

## ROLE PLAY

### OBJETIVO:

- Aplicar diferentes estratégias de gestão de conflitos.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Depois de analisados os casos, o/a facilitador/a proporá a simulação, em pares ou trios das situações analisadas.
2. Cada um/a dos/as participantes deverá tentar aplicar as estratégias adiantadas anteriormente.
3. Como cada caso será explorado por 2 ou 3 participantes de cada vez, os/as restantes poderão fazer o papel de observadores/as.
4. No final de cada jogo de papéis, o/a facilitador/a deverá dar a palavra aos/às protagonistas para referirem as dificuldades sentidas e só depois aos/às observadores/as. O/A facilitador/a fará alguns comentários apenas no final da atividade.

TEMPO EXIGIDO: 45 minutos.

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado com os casos

# ATIVIDADE 10c.

## ROLE PLAY

### OBJETIVOS:

- Reconhecer a importância das percepções no relacionamento interpessoal, profissional.
- Reconhecer o impacto dos estereótipos e juízos de valor no relacionamento interpessoal.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

#### 1ª . ETAPA - ESTUDO DE CASO



1. Divisão do grupo em 3 subgrupos de 3 ou 4 participantes.
2. Distribuição de um dos enunciados da 1ª parte do caso por cada subgrupo. O/A facilitador/a explica o objetivo do exercício certificando-se que todos/as perceberam.
3. Os grupos definem consensualmente o perfil do Miguel em 15 minutos.
4. Apresentação dos resultados pelo/a porta-voz de cada subgrupo.
5. Discussão acerca das semelhanças/diferenças dos resultados intergrupais e das estratégias para definir o perfil do Miguel.

#### 2ª . ETAPA - REFLEXÃO SOBRE A REALIDADE APRESENTADA



6. Leitura da 2ª parte do relato do Miguel por um/a participante.
7. Reflexão sobre os factos relatados e as inferências realizadas pelos grupos de trabalho.
8. Concluir sobre a subjetividade e inevitabilidade da formação de primeiras impressões e a sua influência no desenvolvimento de relações interpessoais e/ou profissionais. Reforçar a ideia que o processo das primeiras impressões se baseia na construção rápida, com base em pouca informação, sujeita às características do fenómeno perceptivo. E que a ordem de apresentação da informação (mais positiva ou mais negativa no início) tem também um aspeto muito condicionador na formação da primeira impressão.

O/A Facilitador/a pode dizer: *Quando encontramos alguém pela primeira vez, temos tendência para formar um primeiro juízo sobre a pessoa, uma primeira impressão, com base em informações insuficientes. Por vezes acontece mesmo, formarmos um juízo, uma primeira impressão, através dos comentários de outras pessoas, sem que tenhamos estado ainda em relação com a pessoa em questão. As primeiras impressões acerca de uma pessoa são fundamentais no desenvolvimento de futuras relações interpessoais. Quantas vezes não perdemos a oportunidade de estabelecer relações harmoniosas, por termos feito juízos apressados e generalizantes, baseados em informação escassa? Para além disso também o efeito de ordem da informação pode afetar as primeiras impressões, i.e., se recebermos primeiro informação negativa, ou positiva, isso vai afetar a qualidade da impressão que formaremos. Nós só vemos o que queremos! Nem sempre o que parece é!*

TEMPO RECOMENDADO: 45 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, quadro e canetas

## ENUNCIADO

### O PINTOR (1ª parte)

Seguidamente apresentamos vários relatos de pessoas que se cruzaram com o protagonista do nosso caso, num dia determinado. O protagonista é um homem de 33 anos, boa aparência, solteiro, pintor de profissão, a que chamaremos Miguel.

#### RELATO DA MÃE

*"- Naquele dia, o Miguel levantou-se à pressa, não quis tomar café, nem comer o bolo que eu tinha feito especialmente para ele. Pegou nos cigarros e saiu porta fora. Reagiu com impaciência à minha intenção de lhe colocar o cachecol à volta do pescoço e aos meus pedidos para se alimentar e agasalhar. Continua a ser uma criança! Se não fosse eu, não sei como seria a sua vida..."*

#### RELATO DO MOTORISTA DE TÁXI

*"- Hoje de manhã apanhei um sujeito e não fui muito à bola com ele. Tinha um ar sisudo, seco e não queria conversar. Tentei falar sobre futebol, política e trânsito, mas nada. Mandou-me calar várias vezes dizendo que tinha de se concentrar. Desconfio que é um gajo subversivo, desses que a polícia anda à procura ou desses tipos que assaltam os motoristas de táxi para os roubar. Aposto como estava armado! Fiquei doído por me livrar dele..."*

#### RELATO DO BARMAN DA DISCOTECA

*"- Ontem à noite ele chegou aqui acompanhado de uma morena, bem bonita por sinal, mas não lhe ligou nenhuma. Passou o tempo todo a olhar para tudo o que era mulher que chegava. Quando entrou uma loira, de vestido justo ao corpo, chamou-me e quis saber quem era ela. Como eu não a conhecia, não estive com meias medidas e foi à sua mesa falar-lhe! Tipo convencido!!! Eu também sou atrevido, mas essa foi demais..."*

#### RELATO DO PORTEIRO DO PRÉDIO

*"- Ele não bate muito bem da bola! Umás vezes cumprimenta, outras finge que não vê ninguém. É difícil entender as conversas dele. É parecido com um parente meu que enlouqueceu. No dia X, de manhã, chegou até a falar sozinho. Eu disse-lhe, "Bom-dia" e ele olhou-me com um olhar estranho, dizendo-me que tudo era relativo, que as palavras não eram iguais para todos, nem as pessoas. Deu-me um puxão na gola e apontou para a senhora que passava, dizendo que cada um que olhava para ela via uma coisa diferente. Ria-se. É óbvio que ele é um lunático..."*

#### RELATO DA EMPREGADA DOMÉSTICA

*"- Ele anda sempre com um ar misterioso. Quando ele chegou, na manhã do dia X, olhou-me enviesado e eu tive um pressentimento de que ia acontecer alguma coisa de mal. Sabe como é, estas coisas, sentem-se..." Pouco depois chegou uma rapariga loira. Ela perguntou-me onde é que ele estava e eu disse-lhe. Daí a pouco eu ouvi-a a gritar e fui a correr. Abri a porta de repente, e ele estava com uma cara furiosa a olhar para ela, cheio de ódio. Ela estava deitada no divã e no chão havia uma faca. Eu saí a gritar: "Assassino! Assassino!"*

## INSTRUÇÕES:

Este exercício desenrola-se em duas partes. Uma primeira em que se pretende que caracterize o Miguel, segundo as versões das várias pessoas que se cruzaram com ele no dia "x" e, finalmente, a vossa caracterização, ou seja, a vossa dedução sobre como é o Miguel.

	DEDUÇÃO INDIVIDUAL	DEDUÇÃO DO GRUPO
Visão da mãe	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Visão do motorista	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Visão do barman	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Visão do porteiro	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Visão da empregada doméstica	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Visão pessoal	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

## ENUNCIADO

### O PINTOR (2ª parte)

Seguidamente, apresentamos o relato que o Miguel faz, sobre o que lhe aconteceu no dia X:

*"Eu dedico-me à pintura de corpo e alma. O resto não tem importância. Há meses que quero pintar uma Madona do Séc. XX, mas não encontro um modelo adequado, que encarne a beleza, a pureza e o sofrimento que eu quero retratar. Na véspera do dia X, uma amiga telefonou-me dizendo que tinha encontrado o modelo que eu procurava e propôs encontrarmo-nos na discoteca que ela frequentava.*

*Eu estava ansioso para a ver. Quando ela chegou, fiquei fascinado: era exatamente o que eu queria! Não tive dúvidas: fui até à mesa dela, apresentei-me e pedi-lhe para ela ser o meu modelo. Ela aceitou e marcámos um encontro no meu atelier às 9 horas da manhã.*

*Eu nem dormi naquela noite. Levantei-me ansioso, louco para começar o quadro, nem podia tomar café de tão agitado que estava.*

*No táxi comecei a fazer um esboço, pensando em ângulos da figura, no jogo de luz e sombra, na textura, nos matizes... Quando entrei no prédio ia a cantar baixinho. O porteiro falou comigo e eu nem lhe prestei atenção. Então perguntei-lhe: "O que foi?", e ele disse "Bom dia. Nada mais do que bom dia!". Ele não sabia o que aquele dia significava para mim! Sonhos, aspirações, tudo iria tornar-se, finalmente, realidade com a execução daquele quadro! Eu tentei explicar-lhe que a verdade é relativa, que cada pessoa vê a mesma coisa de forma diferente.*

*Quando pinto um quadro aquilo é a minha realidade. Ele chamou-me lunático. Eu ri-me e disse-lhe: "Aí está a prova do que eu lhe disse: o lunático que você vê não existe!".*

*Quando subia a escada a empregada veio-me espreitar. Não gosto daquela velha coscuvilheira.*

*Entre no atelier e comecei a preparar a tela e as tintas. Quando estava a limpar a paleta com uma faca, tocou a campainha. Abri a porta e a rapariga loira entrou. Estava com o vestido da véspera e explicou-me que passara a noite em claro, numa festa. Eu pedi-lhe que se sentasse no lugar indicado e que olhasse para o alto...que imaginasse pessoas inocentes a sofrer..., que... Aí ela colocou os braços à volta do meu pescoço e disse-me que me achava simpático. Afastei os seus braços e perguntei-lhe se ela tinha bebido. Ela disse que sim, que a festa estava ótima, que foi pena eu não ter estado lá, que tinha sentido a minha falta e que gostava de mim. Quando se agarrou de novo a mim eu empurrei-a e ela caiu no divã a gritar.*

*Nesse instante, a empregada entrou e saiu a gritar: "Assassino! Assassino!". A loira levantou-se e foi-se embora, chamando-me idiota. A minha Madona!..".*

# ATIVIDADE 11.

## A MULHER ASSASSINADA

### OBJETIVOS:

- Reconhecer que características como a capacidade de escuta, a capacidade de resolução de problemas e de trabalho em equipa são fundamentais para a resolução de situações nas quais é difícil assumir comportamentos assertivos quando estão em causa valores e interpretações diferentes da mesma realidade.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. O/A facilitador/a divide o grupo em dois grandes grupos de 8 participantes.
2. Informar os subgrupos sobre as instruções de atuação, insistindo na necessidade de encontrar uma decisão por consenso do grupo.
3. Distribuição dos enunciados do caso, leitura das instruções e comunicação do tempo para a realização do exercício (15 m.).
4. Análise dos resultados e dos comportamentos evidenciados pelos vários membros do grupo, primeiro dando a palavra aos membros dos subgrupos ("Foi fácil chegar a consenso?", "Que dificuldades sentiram?", "Tiveram de fazer muitas cedências?", "Algum dos membros do grupo assumiu um papel preponderante?", "Conseguiram fazer-se ouvir?", etc.).
5. O/A facilitador/a fará a transposição da situação analisada para a vida profissional e pessoal de todos os dias.

TEMPO RECOMENDADO: 30 a 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciados, canetas e papel

## EXERCÍCIO

### INSTRUÇÕES:

1. Leia atentamente e faça a sua classificação individual.
2. Inicie a discussão em grupo para chegar à classificação consensual do grupo.

Uma jovem mulher casada, cujo marido estava sempre muito ocupado com a sua vida profissional, certa noite decide ir até um bar para se distrair. Lá conhece um homem que a seduz e a convida para passar a noite consigo, na sua casa.

De madrugada, quando acorda, apercebe-se de que deve voltar rapidamente a casa, para chegar antes do marido regressar de viagem. Tenta apanhar um táxi para a transportar, mas o taxista recusa fazê-lo quando a mulher lhe diz só poder pagar em casa, dado não ter qualquer dinheiro consigo. Decide fazer o caminho a pé, mas no final da rua está um assaltante com uma faca na mão. Regressa então à casa do amante pedindo-lhe ajuda, mas este recusa, sem mais explicações. Recorre também a uma amiga do casal que mora perto, a qual depois de ouvindo a explicação se recusa a ajudá-la, dizendo não querer envolver-se naquela história. Decide então, depois de nova e vã tentativa junto do taxista, descer a rua, seguindo o caminho de casa. O assaltante, nitidamente enlouquecido, mata-a.

Das 6 personagens da história, que são a mulher, o marido, o amante, o louco, o taxista e a amiga, qual pode ser responsabilizado/a pela sua morte?

Classifique-os por ordem de responsabilidade decrescente.

# ATIVIDADE 12.

## IDENTIFIQUE OBJETIVOS

### OBJETIVOS:

- Reconhecer a importância de estabelecer objetivos e prioridades
- Distinguir objetivo de não objetivo

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. O/A facilitador/a distribui um enunciado por cada participante.
2. Solicite que cada um/a assinale com um X no enunciado aquelas afirmações que considera serem objetivos (5m).
3. Analise os resultados à luz da grelha de respostas e suscite um breve momento de reflexão em torno do tema (15m).
4. Realize agora uma reflexão, transpondo este exercício para a vida profissional e pessoal dos/as participantes, solicitando que definam os seus próprios objetivos. Devem ser estabelecidos objetivos de longo, médio e curto prazo, de acordo com a tabela seguinte. Distribua as folhas de papel pelos/as participantes. A atividade deve ser realizada durante o tempo que for necessário.

LONGO PRAZO  
(ex.: daqui a 4 anos)

MÉDIO PRAZO  
(ex.: este ano)

CURTO PRAZO  
(ex.: próximo mês)




5. Após o preenchimento da tabela, o/a facilitador/a pede aos/às participantes que a guardem consigo para que se vão recordando e atualizando os seus objetivos.

TEMPO RECOMENDADO: 30 a 45 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, grelha de repostas, canetas e papel

## ENUNCIADO

Assinale com um X os que considera serem objetivos:

- Faça diariamente 20 cartas.
- Aprecie bailado.
- Sinta-se feliz porque ele/ela lhe fez uma surpresa.
- Cante uma canção.
- Desenvolva a camaradagem para se conseguir um bom clima de trabalho.
- Cite um exemplo de solidariedade.
- Desenvolva o potencial da criança.
- Dedique-se à sua equipa.
- Defenda a democracia.
- Escreva um relatório.
- Seja uma boa cidadã/cidadão.
- Identifique os objetivos desta lista.

## GRELHA RESPOSTAS

- É OBJETIVO = Faça diariamente 20 cartas.
- Não é objetivo = Aprecie bailado.
- Não é objetivo = Sinta-se feliz porque ele/ela lhe fez uma surpresa.
- É OBJETIVO = Cante uma canção.
- Não é objetivo = Desenvolva a camaradagem para se conseguir um bom clima de trabalho.
- É OBJETIVO = Cite um exemplo de solidariedade.
- Não é objetivo = Desenvolva o potencial da criança.
- Não é objetivo = Dedique-se à sua equipa.
- Não é objetivo = Defenda a democracia.
- É OBJETIVO = Escreva um relatório.
- Não é objetivo = Seja uma boa/bom cidadã/cidadão.
- É OBJETIVO = Identifique os objetivos desta lista.

# ATIVIDADE 13.

## IDENTIFIQUE PRIORIDADES

### OBJETIVOS:

- Reconhecer a importância de estabelecer objetivos e prioridades.
- Distinguir tarefas importantes e tarefas urgentes.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. O/A facilitador/a distribui folhas brancas aos/às participantes e lê o enunciado.
2. Após responderem à tarefa solicitada no enunciado, o/a facilitador/a confere junto dos/as participantes a solução do exercício.
3. Dê continuidade à leitura do enunciado e solicite aos/às participantes a realização do exercício seguinte no qual deverão identificar algumas tarefas do seu dia-a-dia.
4. Tomando em conta as atividades identificadas pelos/as participantes, o/a facilitador/a solicita o preenchimento de uma matriz de prioridades (de acordo com o modelo seguinte), de modo a que essas atividades possam ser organizadas mais facilmente.
5. O/A facilitador/a deve esclarecer que tarefas importantes - estão ligadas aos objetivos fundamentais e prioritários e que as tarefas urgentes - não podem ser executadas mais tarde.

	Urgente	Não Urgente
Importante		
Não Importante		

6. Após o preenchimento da tabela, o/a facilitador/a pede aos/às participantes que a guardem consigo para que se vão recordando e atualizando os seus objetivos.

TEMPO RECOMENDADO: 30 a 45 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado, canetas e papel

## ENUNCIADO

1. Imagine que lhe é fornecido um frasco e lhe é pedido que coloque um conjunto de pedras grandes, pedras médias, uma porção de areia e água de modo a que tudo caiba lá dentro. Por que ordem deve introduzir cada um destes elementos, de forma a atingir o objetivo proposto?

1º

2º

3º

4º

### Solução:

1º: Pedras Grandes 2º: Pedras Médias 3º: Areia 4º: Água

2. Imagine, agora, que o frasco com água representa a quantidade total de tempo que tem disponível (num dia, ou numa semana), que as pedras grandes representam as tarefas mais importantes ou difíceis, que as pedras médias representam as tarefas rotineiras, que os grãos de areia representam as tarefas triviais, sem importância e que a água representa os imprevistos que por vezes enfrentamos.

Tarefas importantes ou difíceis:

Tarefas rotineiras:

Tarefas triviais, sem importância:

# ATIVIDADE 14.

## RECONHEÇA A ASSINATURA BIOLÓGICA DAS SUAS EMOÇÕES

### OBJETIVOS:

- Fazer a ligação entre os sentimentos e a “expressão física” dos mesmos.
- Compreender que uma boa gestão das emoções pode contribuir para melhorar o desempenho profissional.

### INSTRUÇÕES DE PROCEDIMENTO:

1. Após o debate anterior, o/a facilitador/a deverá pedir aos/às participantes que se dividam em grupos de 4 a 5 pessoas e analisem as reações físicas que ocorrem no ser humano quando este experimenta três sentimentos: Cólera, Medo e Tristeza;
2. Os subgrupos devem enumerar essas reações (calafrios, coração a bater mais rápido, tremores, etc.) para cada um dos sentimentos, apresentando as suas conclusões aos outros subgrupos, de modo a que se chegue a uma lista final que reúna o consenso do grupo em geral;
3. Finalmente, o/a facilitador/a deverá distribuir o texto “Reconheça a assinatura biológica das suas emoções”, procedendo à sua leitura e comparando-o com as conclusões a que tinham chegado, prosseguindo com pequeno debate informal sobre a temática.
4. Em jeito de conclusão, o/a facilitador/a deverá questionar o grupo sobre os termos em que estes conhecimentos podem ser utilizados para desenvolver um melhor relacionamento profissional.

TEMPO RECOMENDADO: 40 minutos

MATERIAL NECESSÁRIO: Enunciado do texto, papel e canetas, quadro

## TEXTO

Cada uma das nossas emoções é o objeto de um trato entre os nossos dois cérebros: por um lado, o cérebro primitivo, aquele que remonta aos primeiros dias da humanidade e do qual surgem as nossas emoções; por outro lado, o neocórtex ou cérebro racional, que procura inibi-las.

Aqui tem 3 exemplos.

A **CÓLERA** é acompanhada por um conjunto de reações que mobilizam o corpo para o ataque: o sangue desce para as mãos, prontas a agarrar numa arma ou a bater, o ritmo cardíaco acelera e a adrenalina sobe.

O **MEDO**, quando se apodera de si, empurra o sangue para os músculos das pernas, num reflexo de fuga. Em estado de alerta geral, todo o corpo se tetaniza, como para se esconder.

A **TRISTEZA** leva a um abrandamento do metabolismo e a uma perda de entusiasmo, introspeção que permite “acusar o golpe” e avaliar as consequências para a sua vida.

Três exercícios para voltar a pôr os pés na terra:

1. Faça a respiração do leão: arregale os olhos, abra muito a boca, deite a língua de fora para baixo e expire profundamente (claro que é ridículo, mas é excelente para descontrair o rosto, até mesmo para suprimir as rugas).
2. Imagine um relógio em que o 12 estivesse situado entre os seus olhos e o 6 no chão à sua frente; sentado ou em pé, olhe sucessivamente para cada número do relógio durante um segundo, primeiro num sentido e depois no outro (excelente para não pensar em nada e abstrair-se de uma situação ou atividade).
3. Mexa-se. Se anda realmente exasperado, (re) experimente andar a pé e fazer exercício; Ir ao cinema ou mergulhar num bom livro são atividades que oferecem uma alternativa encantadora. Em contrapartida, nem as compras frenéticas nem as investidas ao frigorífico o apaziguarão minimamente. Esqueça...



*"Eu não tiro ninguém da minha vida.  
Apenas reorganizo as posições e inverteo as prioridades".*

Caio Fernando de Abreu

EXPERIÊNCIAS DE REFERÊNCIA DA EAPN PORTUGAL

03

Um dos pilares importantes de intervenção da EAPN Portugal tem por base uma perspetiva de empowerment, de valorização das experiências de vida, das necessidades e aspirações individuais, promovendo o envolvimento e a participação efetiva das pessoas na definição dos seus próprios projetos de vida. Esta abordagem promove a autoestima e a capacitação para o desenvolvimento de um percurso socioprofissional através da transmissão de competências básicas (sociais, pessoais, relacionais e profissionais).

A EAPN Portugal tem vindo a desenvolver várias iniciativas/projetos a nível nacional que concorrem para estes objetivos. Neste sentido, apresentamos duas iniciativas que constituem, em nosso entender, uma mais-valia para o trabalho que se pretende desenvolver com cidadãos em situação de vulnerabilidade social.

## 3.1 Projeto Cidadania Ativa

Localização: Braga, Guimarães e Vila Verde

Duração: Desde 2012

Público-alvo: Famílias beneficiárias do RSI, com crianças dependentes (adultos, crianças e jovens).

Objetivos gerais e específicos:

- Apoiar os adultos/pais na definição de projetos de vida, promovendo o empowerment, o desenvolvimento de competências de cidadania e a reestruturação de crenças face às próprias situações de vida<sup>10</sup>;
- Promover nas gerações mais novas (crianças e jovens) as competências e o exercício de uma cidadania responsável, solidária e participativa<sup>11</sup>, numa lógica de prevenção da reprodução de situações de pobreza e exclusão social;
- Promover o trabalho em rede e o intercâmbio de conhecimento e experiências ao nível interconcelhio.

<sup>10</sup> Implica o desenvolvimento de capacidades para ultrapassar obstáculos e para planear o futuro – abordagem da integração socio-profissional e da parentalidade mais voltada para a transmissão de valores junto dos filhos, importância da escolarização dos filhos, etc.

<sup>11</sup> Domínios fundamentais como a educação para os valores da cidadania (responsabilidade, solidariedade, tolerância); o raciocínio moral (dever, equidade) e as atitudes democráticas (participação na vida pública, respeito pelos bens públicos), propiciadores de sustentabilidade social e organizacional.

## Principais ações

- Realização de sessões de coaching para apoiar os pais na construção de projetos de vida, abordando os temas da inserção socioprofissional e da parentalidade;
- Realização de ações de caráter lúdico e simultaneamente pedagógico, em contexto escolar e/ou extraescolar junto das crianças, nos domínios da educação para os valores, do raciocínio ético e das atitudes democráticas, abordando temas relacionados com cidadania e participação<sup>12</sup>.

## Metodologia e estratégias acionadas

As atividades foram desenvolvidas com recurso a metodologias ativas e participativas.

No que concerne o projeto propriamente dito, a Metodologia utilizada foi a Investigação-Ação.

## Parceiros

No desenvolvimento das três edições do projeto, foi possível contar com as seguintes entidades parceiras:

- Associação de Fomento Amarense – SAAS (Amares)
- Associação Vicentina – SAAS (Braga)
- Agrupamento de Escolas de Amares
- Agrupamento de Escolas Dr. Francisco Sanches
- Agrupamento de Escolas de Real
- Casa do Povo de Fermentões – SAAS (Guimarães)
- Casa do Povo Ribeira do Neiva – SAAS (Vila Verde)
- Centro Distrital de Braga do ISS, IP
- Centro Comunitário de Dume (Braga)
- Centro Social e Paroquial de Polvoreira – SAAS (Guimarães)
- Colégio S. Caetano – SAAS (Braga)
- Cruz Vermelha Portuguesa / Delegação de Braga – SAAS de S. Lázaro (Braga)
- EAPN Portugal/ Núcleo Distrital de Braga
- Universidade do Minho (CICS)

Foram ainda envolvidas na execução das atividades um conjunto de outras entidades parceiras, públicas e privadas, de diversos setores, designadamente do Poder Local (Municípios e Juntas de Freguesia), da Saúde (USF/Centros de Saúde), do Emprego (Centro de Emprego), da Cultura (Centros Culturais, Museus e Bibliotecas), do Terceiro Setor (IPSS e ONG) e da Sociedade Civil (voluntários).

78 <sup>12</sup> Temas: Direitos Humanos, Solidariedade entre gerações, responsabilidade social e ambiental, interculturalidade, igualdade de oportunidades, igualdade de género, participação social, entre outros.

## Resultados

Mediante uma avaliação de processo e de produto, as edições concluídas evidenciam mudanças junto de alguns destinatários, confiantes na mudança e potencialmente autonomizáveis face à medida do RSI:

- No âmbito do desenvolvimento de competências associadas às funções parentais, verifica-se uma maior responsabilização e valorização pela transmissão dos valores cívicos e democráticos aos filhos (tolerância, solidariedade, respeito pelos bens públicos e o dever), do pensamento crítico, da “escuta ativa” no processo de comunicação e da escolarização dos filhos;
- Verifica-se a aquisição de algumas competências específicas, ao nível da tomada de iniciativas e da definição de estratégias de procura ativa de emprego (elaboração de um CV; comportamentos aconselháveis e a evitar numa entrevista de emprego; importância da formação e da dinamização da rede informal de contactos);
- Numa perspetiva de capacitação transversal para a definição de projetos de vida, os resultados reportam-se ao aumento de sentimentos positivos associados à autoimagem (autoestima, autoconfiança, etc.), desenvolvimento da capacidade de lutar para ultrapassar obstáculos e do pensamento positivo e definição de objetivos de vida junto de parte dos destinatários.

## 3.2 Ser + Cidadão: capacitar e empoderar

Localização: Vila Real

Duração: 4 meses (24 de abril a 10 de julho de 2014)

Público-alvo: Pessoas em situação de desfavorecimento social.

Objetivos gerais e específicos:

- Ativar a participação das pessoas em situação de desfavorecimento social permitindo o exercício de uma cidadania ativa e o desenvolvimento de competências de capacitação e *empowerment*.
- Promover o desenvolvimento das componentes do processo de *empowerment* individual: participação, competências práticas, autoestima e consciência crítica.
- Produzir um guia técnico para ativar a participação dos cidadãos em situação de desfavorecimento social<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Pode aceder a este guia no seguinte link: [http://www.eapn.pt/publicacoes\\_visualizar.php?ID=191](http://www.eapn.pt/publicacoes_visualizar.php?ID=191)

## Principais ações

### 1ª Ação | Reuniões de captação de parceiros

Destinatários: **potenciais parceiros (entidades e empresas)**

Objetivos: **apresentação do projeto (objetivos, calendarização, logística)**

### 2ª Ação | Sessões de empoderar e capacitar

Destinatários: **pessoas em situação de desfavorecimento social**

Objetivos: **promover o desenvolvimento das componentes do processo de *empowerment* individual: participação, competências práticas, autoestima e consciência crítica a partir de técnicas e metodologias que promovam a participação recorrendo ao coaching, mindfulness.**

## Resumo das sessões:

Componente / tema	Nº de sessões	Nº horas	Total (horas)
Participação	4	4	16
Competências Práticas	4	3	12
Autoestima	4	4	16
Consciência crítica	4	3	12

Total = 56 horas

### 3ª Ação | Apresentação Pública de resultados

Destinatários: **pessoas em situação de desfavorecimento social, técnicos de entidades públicas e privadas, dirigentes, sociedade civil, estudantes, docentes universitárias.**

Objetivos: **apresentação dos produtos finais do Micro Projeto:**

- **Campanha "As pessoas não são garrafas para terem rótulos. Rotular não acaba com a pobreza"** consistindo em cartazes, flyers e vídeo elaborados pelos participantes do projeto;
- **Publicação: "Ser mais cidadão – guia prático de empoderamento e capacitação".**

## Metodologia e estratégias acionadas

O projeto “Ser + Cidadão: capacitar e empoderar” teve como base a participação das pessoas em situação de desfavorecimento social a partir do exercício de uma cidadania ativa e o desenvolvimento de competências de capacitação e de empowerment nomeadamente as componentes do processo de empowerment individual: participação, competências práticas, autoestima e consciência crítica. O projeto trabalhou estas quatro componentes a partir de 9 sessões práticas utilizando metodologias e técnicas participativas baseadas no envolvimento ativo das pessoas em situação de pobreza e exclusão social. Estas sessões foram dinamizadas por uma equipa de facilitadoras e coach profissionais: Patricia Arrais e Sandra Ladeiro.

## Parceiros

- Município de Vila Real
- Projecto CLDS+ de Vila Real (promovido pelo Centro Social e Paroquial de S. Tomé do Castelo)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

04+

Todos os/as cidadãos/ãs têm capacidades e competências que foram adquirindo ao longo das suas vivências e que contribuíram para a agregação de um conjunto de potencialidades. Exercitar estas competências permite aos indivíduos (sobretudo os que se encontram em situação de maior vulnerabilidade), uma maior capacidade para participar na sociedade, o que por sua vez gera maior confiança em si mesmos, autonomia, iniciativa, capacidades que não podem ser ignoradas em qualquer situação do seu percurso de vida. Estas capacidades constituem uma importante bagagem de conhecimentos e experiências com possibilidades de desenvolvimento.

O conhecimento das suas potencialidades, assim como das suas fragilidades permite-lhes enfrentar os desafios da sua inclusão, promovendo a igualdade de oportunidades e o exercício de uma cidadania mais ativa.

Esta publicação tem assim presente a missão da EAPN Portugal de trabalhar para as pessoas e, sobretudo com as pessoas. É uma oportunidade de trabalhar de forma individualizada e participada os seus planos de desenvolvimento pessoal e social, contribuindo com ferramentas que vão de encontro às suas motivações e competências.

Segundo Leonel Brizola, “sem a preparação do ser humano não há desenvolvimento” e por isso esperamos que este recurso contribua para melhorar o trabalho desenvolvido com os/as cidadãos/ãs em situação de vulnerabilidade social neste domínio, e sobretudo que se assuma como um instrumento pertinente num processo de melhoria e de crescimento pessoal. Um processo que exige uma participação ativa dos/as cidadãos/ãs!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOTERF, Guy, *De la Competence a la Navegation professionnelle*, Paris, Les Editions D'Organization, 1989

BRANDEN, Nathaniel, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona, 1995

Cadernos de Educação de Infância 76, Out./ Dez. 2005, Artigo 1

DIOGO, Rita *et al*, Training Lab - Guia Metodológico, ISQ, 2006.

LAGARDE, Marcela, *Claves feministas para la mejora de la autoestima*, Madrid, 2000, pg61

LOPES, Ana *et al*, *Formação para a Inclusão de Públicos Vulneráveis: uma abordagem integrada e articulada. Contributos da EAPN Portugal*, 2013

MARTINS, José Luís Nunes \_ *Filosofias*, 79 Reflexões

ROJAS, Enrique, *Quien eres?*, Madrid, 2007