



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IPPA+

Autism- training for inclusion

Módulo 7: Competências e Perfil Profissional



2016-1-ES01-KA204-025061

Índice

1. Novas funções profissionais
2. Competências profissionais
3. Regulação emocional
4. Prática baseada nos direitos, valores e ética

1. Novas funções profissionais

- Quando se trabalha com pessoas com autismo, os trabalhadores em questão têm de trabalhar de forma coordenada. A coordenação entre estes ajuda a alcançar os objetivos estabelecidos.
- Além dos trabalhadores, também as famílias necessitam de estar coordenadas com os objetivos e estratégias estabelecidos.
- Os objetivos estabelecidos são mais facilmente atingidos quando os trabalhadores implicados implementam as práticas previstas e envolvidas na teoria.



Porque é que o perfil profissional é importante?

- A formação deve ter uma base científica, pedagógica e didática, mas também é importante não perder de vista a dimensão humana e emocional da prática profissional no campo de intervenção no autismo.
- Os seguintes conteúdos devem ser os conteúdos básicos de qualquer proposta de formação:

Conhecimento sobre autismo e atualização científica.

Avaliação da formação específica em si, como base para desenvolver e avaliar os programas de intervenção.

Conhecimento e adaptação às necessidades reais da pessoa com autismo.

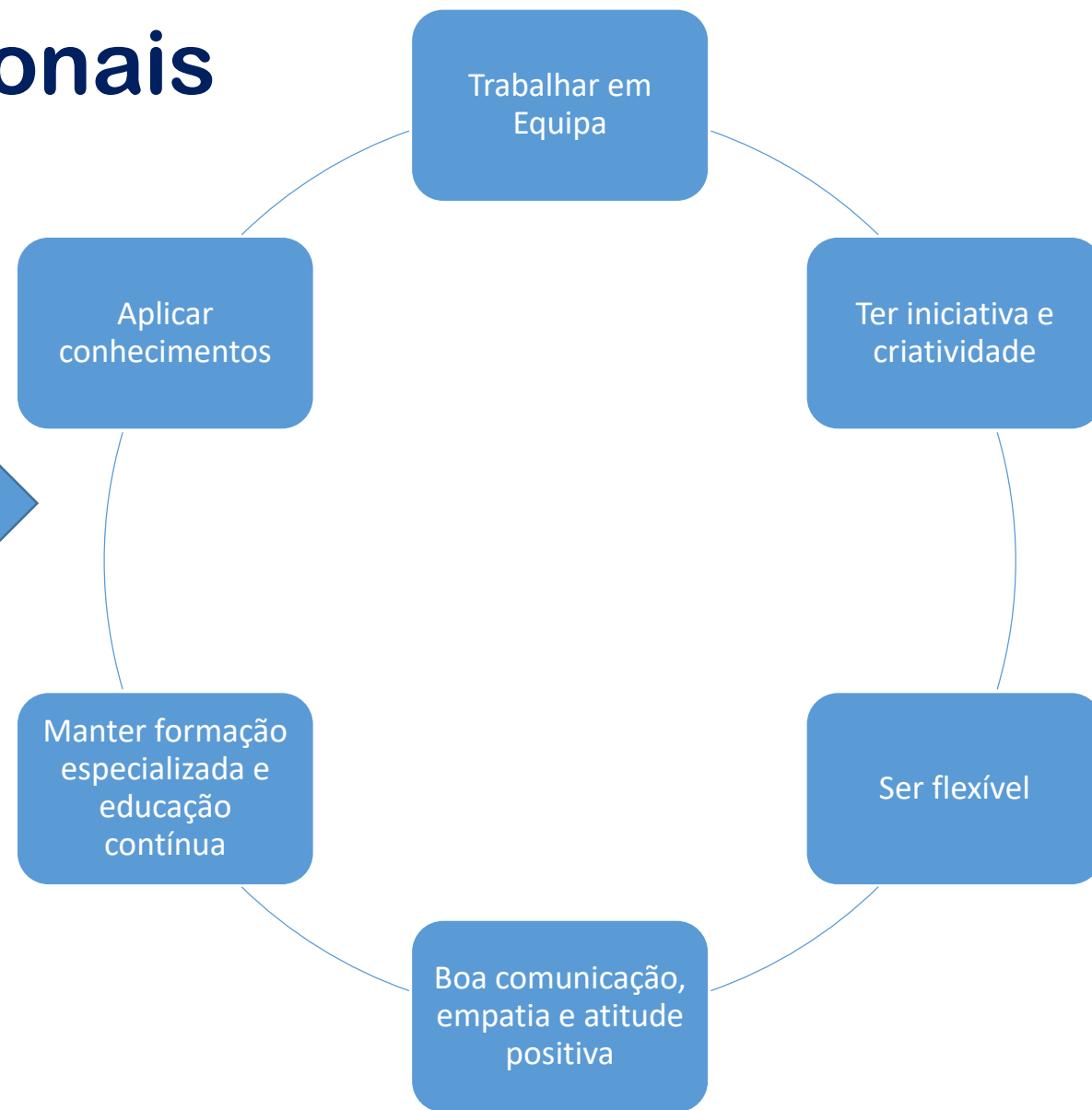
Técnicas de aprendizagem e desenvolvimento da intervenção funcional.

Adaptação ao ambiente e às circunstâncias individuais.

Conhecimento e capacidade de apoio às famílias.

2. Competências profissionais

As competências profissionais, conhecimento, competências pessoais e técnicas de intervenção que o profissional necessita de adquirir, devem depois ser colocadas em prática durante o trabalho que é feito com a pessoa com autismo.



Trabalho de Equipa

- Manter relações cordiais e a cooperação com o resto da equipa.
- Aceitar as decisões acordadas e as orientações de intervenção, tendo como guia o conhecimento de grupo e não o conhecimento individual.
- Mostrar uma atitude de companheirismo.
- Ter sentido de humor, partilhar esperança e ser solidário.
- Participar de forma ativa.
- Ouvir as opiniões.
- Apresentar uma postura assertiva perante situações de conflito.
- Ter uma atitude positiva e aberta perante sugestões e propostas.
- Mostrar abertura e disposição face a melhorias contínuas.

Iniciativa e criatividade

- Mostrar autonomia e iniciativa no local de trabalho.
- Enriquecer a organização com ideias e propostas; ser inovador.
- Promover a prevenção de comportamentos problemáticos.
- Utilizar diretrizes e apoios individualizados (sistemas alternativos de comunicação).
- Compreender o valor das pessoas com PEA e facilitar a sua inclusão na comunidade.
- Realizar propostas de melhoria ou propor alternativas a ocorrências ou situações problemáticas.
- Fornecer estratégias de intervenção para situações específicas de forma a que sejam avaliadas pela equipa.
- Coordenar, motivar e envolver apoios pessoais (outros profissionais, família, amigos...), necessários ao desenvolvimento da pessoa com autismo.
- Desenvolver as atividades com base no planeamento.

Iniciativa e criatividade

- Reorganizar a atividade com base em necessidades ou circunstâncias imprevistas.
- Mostrar imaginação e disposição para mudar.
- Perseverar e manter a motivação, mesmo que a realização de objetivos possa ser demorada ou não se concretize.
- Planear a eliminação de possíveis riscos das atividades e ambientes.
- Promover a generalização da aprendizagem.
- Promover a procura de novas atividades, contextos e apoios que os enriquecem.
- Adicionar novos desafios e aumentar a autonomia nas atividades desenvolvidas.

Flexibilidade

- Propor alternativas eleitorais ao plano de ação, nas atividades...
- Mostrar capacidade para repensar objetivos e estratégias em função da mudança das necessidades.
- Respeitar e/ou negociar a eleição de pessoas e mudança de cargos.
- Planificar e desenvolver atividades colocando-se no lugar das pessoas com autismo, ajustando as suas preferências, necessidades...

Comunicação, empatia e atitude positiva

- Mostrar uma atitude acolhedora e empática.
- Oferecer segurança.
- Mostrar respeito.
- Conhecer a pessoa, não só a Perturbação.
- Conhecer as preferências e necessidades das pessoas com autismo.
- Respeitar a privacidade e a intimidade.
- Garantir o máximo de bem-estar físico e emocional das pessoas com autismo.
- Promover uma boa imagem pessoal e capacidades que facilitem a interação positiva das pessoas com autismo.
- Ser flexível.
- Ser paciente.
- Mostrar uma atitude positiva baseada na promoção de capacidades, pontos fortes...

Comunicação, empatia e atitude positiva

- Mostrar controle emocional de forma a favorecer a estabilidade de que as pessoas necessitam.
- Contribuir para a segurança, estrutura e estabilidade, ajudar a prever...
- Ser coerente e consistente em relação à pessoa com autismo, na sua prática profissional.
- Mostrar capacidade de observação e análise das condições físicas e/ou emocionais para responder às necessidades o mais breve possível...
- Facilitar oportunidades que permitam a expressão de estados emocionais, estados físicos, necessidades...
- Adaptar a sua forma de comunicação às necessidades das pessoas (vocabulário, tom de voz...), e certificar-se de que os termos e expressões utilizados são respeitosos.
- Interpretar corretamente as iniciativas e comportamentos, compreendendo as suas dificuldades, em vez de lhe atribuir intenções.
- Colaborar com as famílias facilitando o envolvimento destas na intervenção e tomada de decisão, tendo em conta as suas prioridades e circunstâncias, sendo recetivo às suas propostas e pedidos sem gerar falsas expectativas ou culpa.

Aplicação do conhecimento

- Desenvolver uma intervenção fundamentada em parâmetros de boas práticas.
- Planificar e contribuir com estratégias. Mostrar criatividade.
- Colaborar no treino e formação.
- Partilhar informação/treino.
- Comprometer-se com objetivos de inovação e avanço.
- Desenvolver o trabalho com base na missão, visão e valores da organização.
- Participar no desenvolvimento de boas práticas profissionais.
- Propor novos programas, estratégias e materiais de intervenção e apoio.
- Elaborar registos que forneçam informação para a intervenção.
- Modificar a sua intervenção adaptando-se à evolução da pessoa e possíveis novas diretrizes.
- Auto avaliar a sua intervenção de forma contínua.

Treino especializado e educação contínua

- Atualizar-se constantemente.
- Conhecer as técnicas de intervenção.
- Estar consciente de que a teoria não é suficiente, é enriquecida com a prática.
- Mostrar interesse em adquirir novos conhecimentos, de forma contínua, ao longo do seu desenvolvimento profissional.
- Partilhar dúvidas e preocupações profissionais com a equipa.
- Solicitar treino e informações.
- Adquirir conhecimento sobre casos particulares com pessoas com autismo.
- Conhecer os métodos de trabalho de cada centro.
- Saber como aplicar técnicas de intervenção.
- Mostrar boa disposição para com outros projetos e serviços que a associação desenvolva.
- Estabelecer contactos com os profissionais de diferentes organizações para a troca de boas práticas.

3. Regulação emocional

A autorregulação é a principal capacidade da inteligência emocional que todos nós invocamos nas nossas vidas diárias, em qualquer situação que cause desconforto.

Esses mecanismos conscientes ou inconscientes reduzem os nossos níveis de angústia e dor e reestabelecem o nosso equilíbrio.

É a capacidade para experimentar emoções (positivas ou negativas) de uma forma moderada e flexível, bem como lidar com elas. Implica que a pessoa esteja consciente das próprias emoções, expressando-as de forma adequada, e controlando-as quando necessário.

O que torna as emoções significativas não é apenas a experiência, mas a interpretação que se faz das mesmas. Esta interpretação pode aumentar os nossos sentimentos e reduzir a nossa confiança e competência para lidar com os mesmos.

A importância da Autorregulação

Os profissionais que trabalham com as pessoas com dificuldades intelectuais são um grupo de alto risco com maior probabilidade de desenvolver stress no trabalho, de modo que é importante desenvolver as suas competências de autorregulação.

Muitos estudos indicam quais as condições de trabalho com maior probabilidade de gerar mais stress. Algumas destas condições estão presentes quando se trabalha com pessoas com autismo:

- As exigências das atividades de trabalho por si só; elevados níveis de trabalho emocional e gestão de conflitos: os trabalhadores têm de regular a expressão das emoções, o estabelecimento e manutenção da empatia, assim como lidar com um conjunto grande de frustrações relacionadas com a atividade de trabalho;
- Possíveis conflitos com as famílias de pessoas com deficiência: daí a necessidade de compreender, apoiar e tomar as famílias em consideração;
- Baixa participação no processo de tomada de decisão: é importante haver uma coordenação com o resto da equipa e participar na tomada de decisões de forma a evitar os conflitos;
- Ideais e expectativas profissionais não atendidas;
- Exposição a comportamentos disruptivos ou de desafio.

Stress ocupacional: Síndrome de Burnout – Sinais e Sintomas

O stress ocupacional – Síndrome de Burnout, é uma resposta ao stress crónico em contexto de trabalho que afeta profissionais que trabalham em contacto com os clientes ou usuários. Os sintomas mais característicos são: a perda de entusiasmo pelo trabalho, exaustão física e emocional, atitudes negativas em relação aos clientes da organização, e em certos casos, sentimentos de culpa.

O stress crónico em contexto de trabalho contribui para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, e influencia de forma negativa os níveis de satisfação e bem-estar psicológico do trabalhador no trabalho, o que irá ser prejudicial para o tratamento às pessoas de quem cuidam e, em geral, à qualidade de serviço que oferecem. Esta é a razão pela qual:

As competências de Autorregulação são fundamentais para qualquer profissional que trabalhe com pessoas com Perturbação do Espectro do Autismo.

Stress ocupacional: Síndrome de Burnout – Sinais e Sintomas

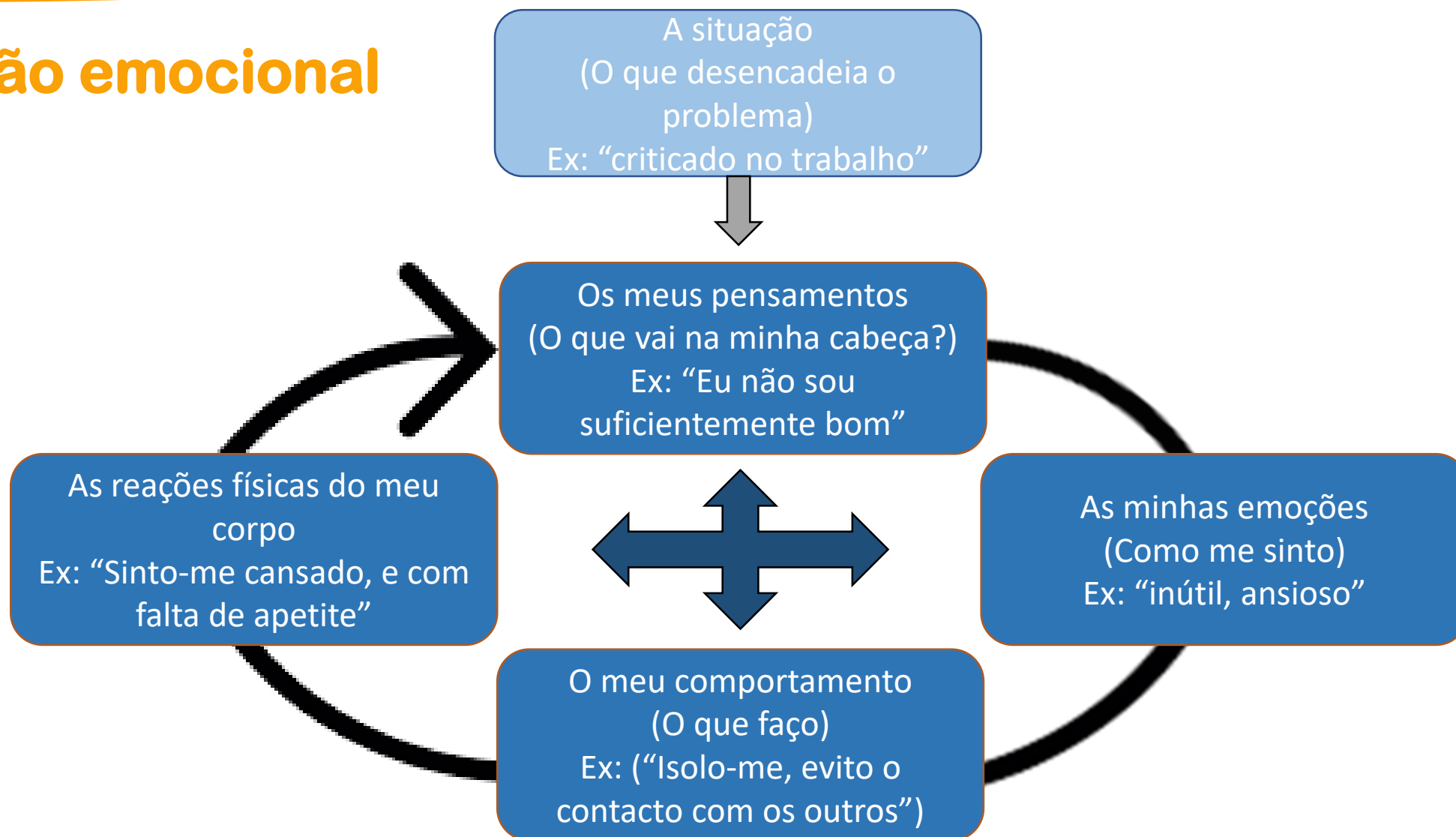
Existem três áreas principais de sintomas no stress ocupacional: Síndrome de Burnout (Maslach e Jackson, 1981):

- **Exaustão física e emocional:** incapaz de lidar com os outros, cansado e deprimido, com falta de energia. Os sintomas físicos incluem dor e problemas de estômago ou intestinais, sendo que pioram o desempenho no trabalho.
- **Baixa realização pessoal no trabalho:** consideram o seu trabalho cada vez mais stressante e frustrante.
- **Despersonalização:** emocionalmente distante e indiferente em relação ao seu trabalho.

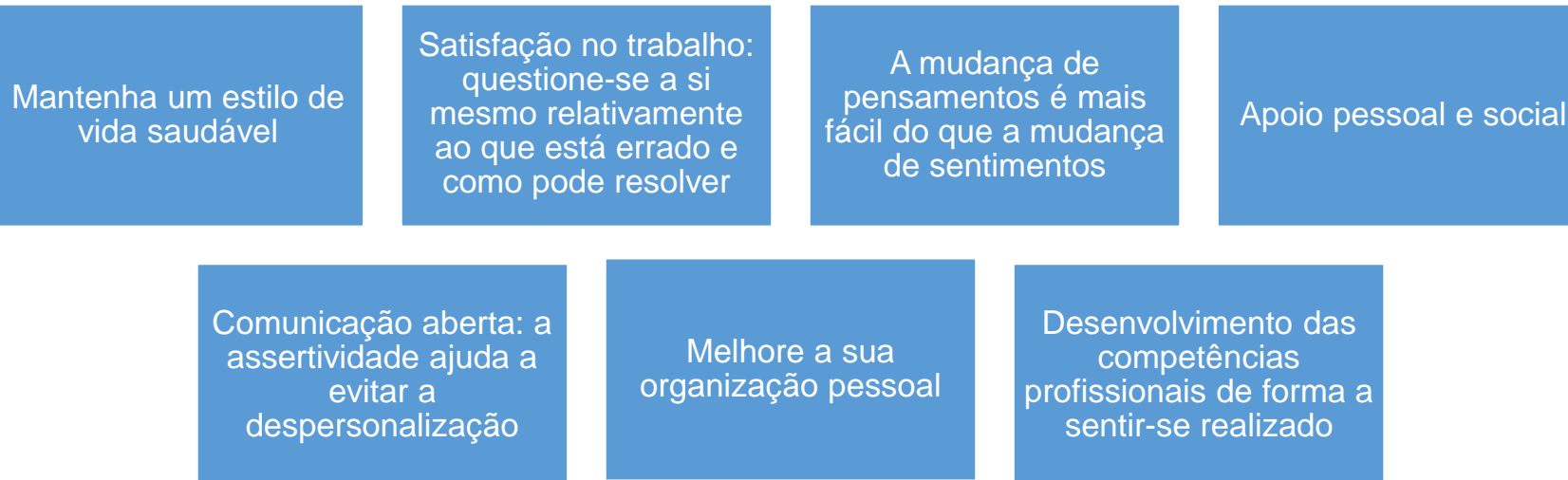
Gil-Monte, (2005) acrescenta ainda:

- Atitudes negativas para com os clientes da organização e, em certos casos, sentimentos de culpa.

Regulação emocional



Regulação emocional – linhas orientadoras e fatores protetores



4. Prática baseada nos direitos, valores e ética

Ética

“A ética profissional refere-se ao conjunto de normas e valores que formam e melhoram o desenvolvimento das atividades profissionais. Determina as orientações éticas de desenvolvimento do trabalho através dos valores universais. A ética é relevante para o tratamento e apoio de pessoas com autismo, bem como para o desenvolvimento da investigação.”

Ética

O autismo pode levantar muitas questões bioéticas para os indivíduos e a sociedade. Existem três grupos de cuidadores que têm obrigações éticas, legais e sociais importantes para com os indivíduos com autismo:

Famílias e defensores dos indivíduos com autismo

Necessitam de respeitar os direitos das pessoas com autismo, levando em consideração as opiniões deles, gostos e decisões.

Cuidados de saúde e outros profissionais

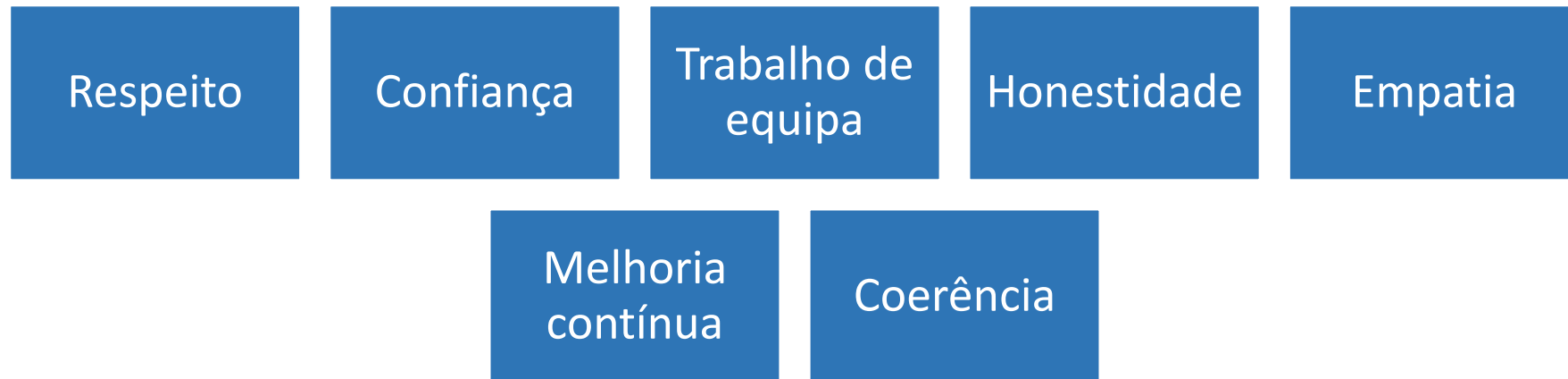
Devem sempre ter por base boas práticas de trabalho assegurando a ética profissional.

Governos

Devem desenvolver leis e políticas sobre o autismo de um ponto de vista ético.

Ética

De forma a melhorar a qualidade de vida das pessoas com autismo, existem valores que têm de estar presentes no local de trabalho:



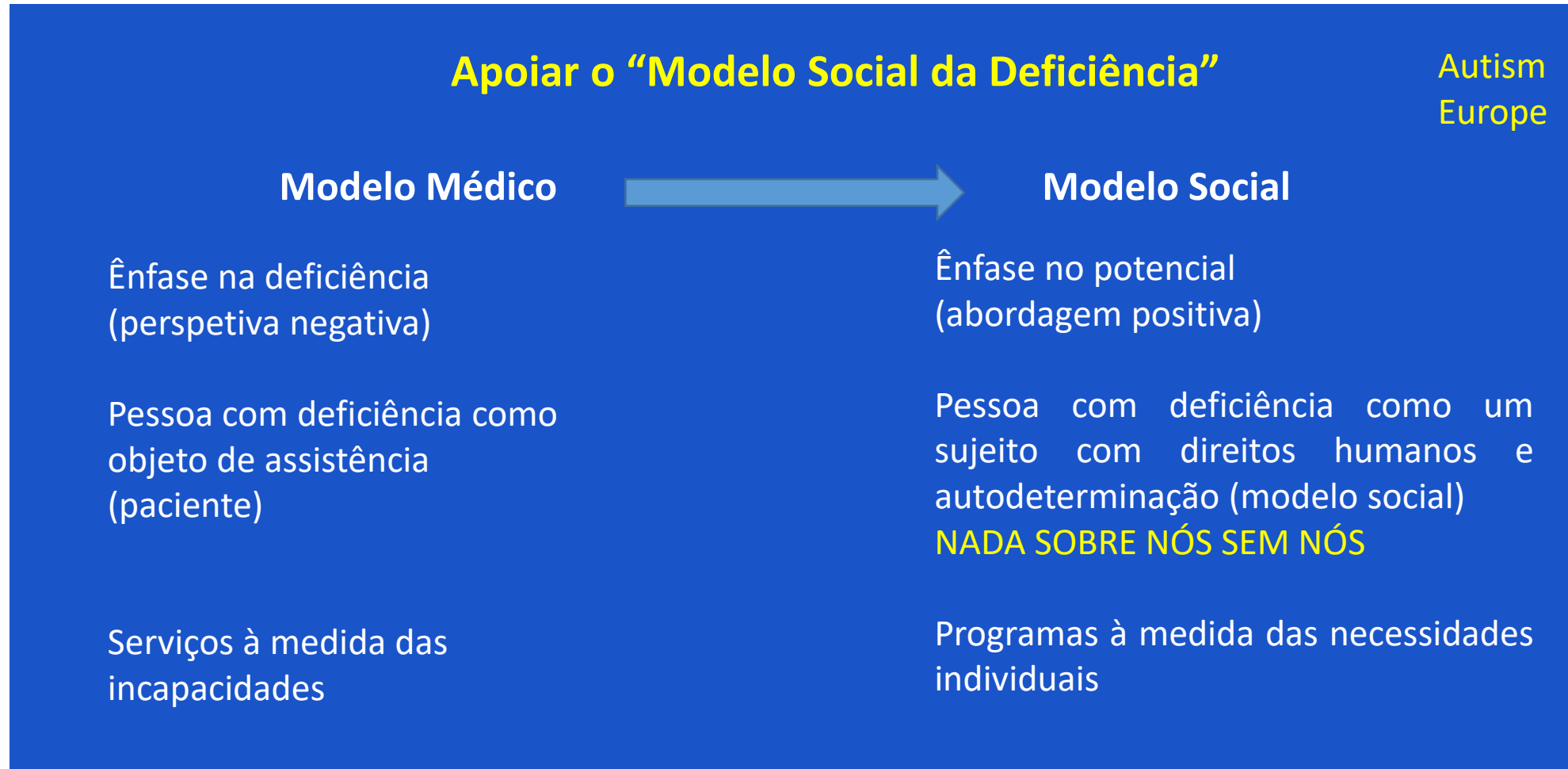
Ética e Respeito

- Respeito é valorizar e aceitar os outros e as suas diferenças e peculiaridades. Desta forma facilita-se uma interação satisfatória e o bem-estar geral.
- Significa aceitar o facto de que cada pessoa com autismo, cada membro da família e cada colega ou profissional, pode ter uma forma de ser e de ver as coisas de um ponto de vista diferente, que temos de respeitar.
- Todas as pessoas têm direito à privacidade, nas áreas mais privadas das suas vidas (saúde, sexualidade, etc.); o profissional deve prestar especial atenção a este aspeto, de forma a que esse direito seja garantido.
- Como profissionais, devemos garantir que há um comportamento respeitoso para com as pessoas com autismo, as suas famílias e entre os diferentes profissionais e colegas de trabalho.

Modelo médico vs. modelo social da deficiência

- Recentemente, houve um movimento gradual para ultrapassar o modelo médico da deficiência, em direção a um modelo social.
- Um dos momentos fundamentais desta mudança foi a criação da Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Modelo médico vs. modelo social da deficiência



O Modelo médico da deficiência

- O Modelo médico da deficiência encara a deficiência como um “problema” que pertence ao indivíduo com deficiência.
- Por exemplo, se um aluno em cadeira de rodas não consegue aceder a um edifício devido a alguns degraus, o Modelo médico iria sugerir que tal ocorre devido à cadeira de rodas, e não aos degraus.
- Esta abordagem do modelo médico é baseada na crença de que as dificuldades associadas à deficiência devem ser totalmente suportadas pela pessoa com deficiência, e que a pessoa com deficiência deve fazer um esforço extra (talvez em tempo e/ou dinheiro) para garantir que “não incomoda ninguém”.

O Modelo social da deficiência

- Ao contrário do anterior, este modelo iria considerar os degraus como sendo uma barreira incapacitante. Este modelo baseia-se na ideia de que é a sociedade quem descapacita as pessoas, estando tudo preparado para ir de encontro à maioria das pessoas que não têm uma deficiência.
- Dentro do modelo social existe um reconhecimento de que a sociedade pode fazer muito para reduzir, e em última instância, até eliminar algumas destas barreiras incapacitantes, e que isso é uma tarefa da sociedade e não da pessoa com deficiência. O modelo social é mais inclusivo na sua abordagem. O pensamento pró-ativo consiste na forma como as pessoas com deficiência podem participar em atividades, estando em pé de igualdade com as pessoas sem deficiência. São feitos alguns ajustamentos, mesmo que isso envolva tempo ou dinheiro, para garantir que as pessoas com deficiência não são excluídas. A responsabilidade é do organizador do evento ou da atividade para garantir que a atividade está acessível.

Uma abordagem à deficiência baseada nos direitos

O que é a abordagem baseada nos direitos?

A presente abordagem baseia-se no reconhecimento de que as pessoas com deficiência são indivíduos ativos, com direitos legais, e não apenas pessoas passivas, com necessidades, que recebem ajuda.

Uma abordagem à deficiência baseada nos direitos

- A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência entrou em vigor em 2008.
- É um instrumento legalmente vinculativo que tem sido amplamente ratificado (por todos os membros da União Europeia exceto a Irlanda, e pela União Europeia como uma organização regional).
- Tem por base a abordagem baseada nos direitos humanos, deixando de lado o Modelo médico. Esta mudança é profunda, pelo que, muitas vezes é definida como uma mudança de paradigma.

Uma abordagem à deficiência baseada em direitos

Como Estados Partes da convenção, a União Europeia e quase todos os seus Estados Membros deveriam focar as suas políticas de abordagem em torno da deficiência, de acordo com esta abordagem baseada nos direitos.

Conforme indicado no preâmbulo da Convenção, os Estados-Partes (entre outras coisas) comprometem-se a:

- **Reafirmar a universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, e a necessidade de garantir que as pessoas com deficiência disfrutem ao máximo sem serem discriminadas.**
- **Reconhecer também, que a discriminação contra qualquer pessoa com deficiência, consiste numa violação da dignidade inerente e valor da pessoa humana.**

Bibliografia

Autism and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2011): Disponível através do seguinte link: <http://www.autismeurope.org/files/files/un-leaflet-2012-final-en.pdf>

Article: Legal Capacity of People with Autism: Disponível através do seguinte link: <http://www.autismeurope.org/files/files/Publications-2012/legal-capacity-for-people-with-autism.pdf>

Position paper on care for people with autism : Disponível através do seguinte link: <http://www.autismeurope.org/files/files/docpos08-uk.pdf>

“Todo sobre el autismo” capítulo 12 (2016): Disponível através do seguinte link: <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100024856/Details>

The autism "epidemic": Ethical, legal, and social issues in a developmental spectrum disorder. [Graf WD](#)¹, [Miller G](#)², [Epstein LG](#)², [Rapin I](#)² (2°17): Disponível através do seguinte link: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28275086>

Impact of psychoeducation intervention module on parents of children with autism spectrum disorders: A preliminary study (2015). Disponível através do seguinte link: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4692011/>

Links

Autism Burgos Ethic Code Guide. Disponível através do seguinte link: <http://www.autismoburgos.es/wp-content/uploads/2014/01/Resumen-Codigo-etico.pdf>

Self regulation strategies. Disponível através do seguinte link: <http://learninginaction.com/PDF/SRS.pdf>

The IPA + Partnership



Aviso Legal

O apoio da Comissão Europeia para a produção desta publicação não constitui um endosso dos conteúdos que refletem apenas a visão dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nele contida.