

Deliberação n.º 14/2024

Assunto: MAVI – Artigo 11.º, n.º 6 da Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro – Linhas orientadoras do perfil de competências

A Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro, estabelece as condições de criação, instalação, organização e funcionamento a que deve obedecer a resposta social serviço de assistência pessoal de apoio à pessoa com deficiência ou incapacidade, que assenta no desenvolvimento do Modelo de Apoio à Vida Independente (MAVI).

De acordo com o n.º 6 do artigo 11.º da referida portaria, o Conselho Diretivo do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., em articulação com o Instituto da Segurança Social, I.P., aprova, por deliberação, as linhas orientadoras do perfil de competências a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 11.º.

Assim, determina-se o seguinte:

São aprovadas as linhas orientadoras do perfil de competências dos candidatos/as a assistentes pessoais, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro.

A- Orientações gerais

Define-se o perfil de competências comportamentais recomendado para efeitos de recrutamento de assistentes pessoais, o qual deve permitir que as pessoas possam ter atitudes e práticas consentâneas com uma atividade que se desenvolve em proximidade física e espacial, com forte ligação à privacidade das pessoas apoiadas e que se deve basear numa relação de confiança, responsabilidade e ancorada em princípios éticos. As competências devem ser avaliadas com recurso de metodologias adequadas e por profissionais habilitados para o efeito.

B- Orientações técnicas

1.Avaliação de Competências Comportamentais

A avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal (entrevista e/ou outras), informações sobre comportamentos diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A metodologia a

adotar deve permitir a análise estruturada da experiência, motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato/a.

2.Competências Comportamentais para a/o Assistente Pessoal (AP)

✓ Relacionamento interpessoal e conduta ética

Avalia a capacidade da predisposição do indivíduo de relacionar-se com respeito pelas diferenças, da ausência de preconceitos e pré-julgamentos, de demonstrar uma conduta íntegra, de credibilidade e idónea na relação com a pessoa com deficiência e com os seus bens e equipamentos e da capacidade de harmonizar acordos e não os quebrar.

✓ Capacidade de comunicação e de empatia

Avalia a capacidade do indivíduo acolher e transmitir com clareza ideias, conceitos e ações, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, independentemente dos recursos disponíveis e avalia ainda a capacidade psicológica para compreender e sentir sentimentos e emoções de outras pessoas (“pôr-se no lugar do outro”), numa perspetiva de uma predisposição altruísta.

✓ Capacidade de tolerância à frustração

Avalia a capacidade do indivíduo demonstrar tolerância para lidar com situações em que experiencia frustração, isto é, a impossibilidade ou dificuldade de persecução, concretização dos seus objetivos ou necessidades.

✓ Capacidade de realização e iniciativa

Avalia a forma como concretiza as atividades e tarefas que lhe estão afetas com vista ao seu cumprimento e a capacidade de agir prontamente sem depender de instruções ou supervisão e atuando com determinação em situações de crise.

✓ Responsabilidade e compromisso com o serviço

Avalia a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer funções em conformidade.

✓ Capacidade de adaptação e de melhoria contínua

Avalia a facilidade de ajustamento a novas situações e a capacidade de iniciativa para evoluir profissionalmente.

3. Hierarquização das competências comportamentais exigidas

1. Essenciais:

- ✓ Relacionamento interpessoal e conduta ética
- ✓ Capacidade de comunicação e de empatia
- ✓ Capacidade de tolerância à frustração

2. Muito Importantes:

- ✓ Capacidade de realização e iniciativa
- ✓ Responsabilidade e compromisso com o serviço

3. Importante:

- ✓ Capacidade de adaptação e de melhoria contínua

4. Níveis exigidos de competências	
Nível 1 - Demonstra esta competência a um nível insuficiente Nível 2 - Demonstra esta competência a um nível suficiente	Nível 3 - Demonstra esta competência a um bom nível Nível 4 - Demonstra esta competência a um nível excelente

4. Quadro síntese

No Quadro – síntese abaixo, constam a definição e descrição das competências traduzidas em comportamentos e dos níveis mínimos exigidos



Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Definição e descrição das competências	Comportamentos (revelados e/ou demonstrados)	Nível mínimo exigido
1. Relacionamento interpessoal e conduta ética: Avalia a capacidade da predisposição do indivíduo de relacionar-se com respeito pelas diferenças, da ausência de preconceitos e pré-julgamentos, de demonstrar uma conduta íntegra, de credibilidade e idónea na relação com a pessoa com deficiência e com os seus bens e equipamentos e da capacidade de harmonizar acordos e não os quebrar.	✓ Demonstra uma conduta íntegra, idoneidade na relação com o beneficiário e com os seus bens e equipamentos ✓ Interage de forma respeitosa e cordial, harmonizando consensos; ✓ Gere com bom senso os conflitos de interesses; ✓ Demonstra habilidade de se relacionar de forma franca, direta, clara, serena e respeitosa. ✓ Demonstra conduta ética no interface entre privacidade, autonomia e a vida independente	Nível 4
2. Capacidade de comunicação e de empatia Avalia a capacidade do indivíduo acolher e transmitir com clareza ideias, conceitos e ações, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, independentemente dos recursos disponíveis e avalia ainda a capacidade psicológica para compreender e sentir sentimentos e emoções de outras pessoas ("pôr-se no lugar do outro"), numa perspetiva de uma predisposição altruísta.	✓ Demonstra habilidades na escolha eficaz de mediação da comunicação, de acordo com as características de cada pessoa; ✓ Demonstra habilidades de escuta ativa, de compreender dificuldades, sentimentos e emoções; ✓ Compreende e desconstrói com bom senso os estados emocionais de outras pessoas; ✓ Demonstra assertividade na comunicação para garantir a eficácia do processo de apoio.	Nível 4
3. Capacidade de tolerância à frustração: Avalia a capacidade do indivíduo demonstrar tolerância para lidar com situações em que experiencia frustração, isto é, a impossibilidade ou dificuldade de persecução, concretização dos seus objetivos ou necessidades.	✓ Demonstra tolerância e respeito pelas diferenças e respetivos ritmos; ✓ Apresenta um comportamento resiliente, superando situações difíceis ou adversas; ✓ Demonstra comportamentos de flexibilidade, proatividade, persistência e de não acomodação	Nível 3
4. Capacidade de realização e iniciativa: Avalia a forma como concretiza as atividades e tarefas que lhe estão afetas com vista ao seu cumprimento e a capacidade de agir prontamente sem depender de instruções ou supervisão e atuando com determinação em situações de crise.	✓ Revela organização e método de trabalho; ✓ Realiza com rigor e eficácia as tarefas contratualizadas; ✓ Cooperar na definição de prioridades de apoio a realizar; ✓ Antecipa e previne situações problemáticas e age em conformidade; ✓ Demonstra autonomia e atua sem necessidade de supervisão em situações quotidianas	Nível 3
5. Responsabilidade e compromisso de serviço: Avalia a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer funções em conformidade.	✓ Revela espírito de missão para o exercício das funções; ✓ Respeita a dignidade e os direitos da pessoa, a confidencialidade e o consentimento mútuo; ✓ Cumpre com assiduidade e pontualidade o exercício da sua função; ✓ Cumpre as regras regulamentares de apoio à prestação do serviço.	Nível 3

6. Capacidade de adaptação e de melhoria contínua: Avalia a facilidade de ajustamento a novas situações e a capacidade de iniciativa para evoluir profissionalmente.	✓ Demonstra flexibilidade de se adaptar em situações distintas e variadas com diferentes pessoas ou grupos diversos; ✓ Compreende os motivos que exigem uma mudança e ajusta a sua atuação a esta; ✓ Reconhece os pontos fracos, agindo no sentido da sua correção; ✓ Procura atualizar-se e aperfeiçoar-se profissionalmente.	Nível 2
Níveis mínimos exigidos		
Nível 1- Demonstra esta competência a um nível insuficiente Nível 2- Demonstra esta competência a um nível suficiente		Nível 3- Demonstra esta competência a um bom nível Nível 4- Demonstra esta competência a um nível excelente

Lisboa, 7 de março de 2024

O Conselho Diretivo

O Presidente

A Vice-Presidente

Rodrigo Ramos

Marina Cardoso Van Zeller