

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO [2019 A 2023]

CAVI CAVALO AZUL
4 ANOS DE ASSISTÊNCIA PESSOAL

Elaborado por: Skillent
em colaboração com a Equipa Técnica CAVI Cavalo Azul:
Sónia Santos;
Marisa Lopes

junho de 2023

AGRADECIMENTOS

O primeiro grande passo para o novo paradigma de apoio à deficiência - viver de forma independente e ser incluído na comunidade - foi dado em Assembleia Geral da AFSD, de 14 de Abril de 2018, aquando da aprovação da constituição do Centro de Apoio à Vida Independente (CAVI).

Em 2019, com uma equipa que aceitou o enorme e dignificante desafio, o projeto, totalmente novo, teve o seu início e foi implementado junto daqueles que quiseram tomar as rédeas da sua própria vida, daqueles que fizeram ouvir a sua “voz”, de forma a tomarem as suas próprias decisões e a terem uma vida mais independente, autónoma e acesso a uma cidadania efetiva e plena.

Foram 4 anos de um percurso com incertezas e desafios constantes, desafios que proporcionaram uma aprendizagem contínua, que tornaram resilientes os que pelo projeto lutaram, defenderam e levaram à superação. O nosso agradecimento a todos/as os/as colaboradores/as que constituíram a equipa técnica do CAVI, inicialmente liderada pela Diretora Técnica Dra. Janine Martins e posteriormente substituída pela Dra. Sónia Santos, aos membros das Direções Estatutárias deste espaço temporal, à equipa de assistentes pessoais, aos/às destinatários/as da assistência pessoal e seus familiares, aos serviços de contabilidade e ao consultor jurídico. Sem o vosso empenho, dedicação e resiliência não se teria conseguido os resultados alcançados, um projeto de sucesso e serviço de apoio à vida independente, que entretanto se transformou numa nova resposta social da AFSD.

Todos foram extremamente importantes e todos deram, cada um nas suas áreas, um excelente contributo. Mas tal só foi mesmo possível porque alguém iluminado, acreditou, incentivou e implementou este serviço. O nosso profundo e reconhecido agradecimento ao mentor deste projeto na AFSD, ao Dr. Sérgio Vicente (Presidente da Direção da AFSD –Quadriénio 2016-2019).

Muito obrigada a todos/as!

Ana Paula Moreira
Presidente da Direção (Quadriénio 2020-2024)

INTRODUÇÃO

Este relatório de acompanhamento e avaliação tem como objetivo fornecer uma análise detalhada do progresso e impacto do projeto-piloto Centro de Apoio da Vida Independente (CAVI) da Associação de Famílias Solidárias com a Deficiência (A.F.S.D.) – Cavalo Azul, durante o período de execução de maio de 2019 a maio de 2023, abrangendo, assim, 48 meses de execução.

O Projeto teve início em 11 de fevereiro de 2019 com a contratação da equipe técnica e a preparação para a implementação dos serviços de assistência pessoal, sendo que a 8 de maio de 2019 tiveram início os primeiros Planos Individualizados de Assistência Pessoal (PIAP), momento em que também se iniciou o processo de avaliação do impacto e da satisfação dos/as seus/suas destinatários/as.

O relatório aborda os principais objetivos do projeto, as atividades realizadas, os resultados alcançados em termos de satisfação e impacto e as recomendações/sugestões de melhoria para a transição para o Modelo Definitivo de Apoio à Vida Independente.

04

PROJETO

O CAVI Cavalo Azul surgiu da vontade da A.F.S.D.- Cavalo Azul em participar num projeto piloto que enfatiza e prioriza a autodeterminação e vida independente da pessoa com deficiência, retardando ou eliminando a institucionalização das pessoas com deficiência.

Em maio de 2018, com a abertura do aviso nº POISE-38-2018-04 e tendo em vista o objetivo final de afirmar a vida independente como um direito fundamental da Pessoa com deficiência ou incapacidade, a A.F.S.D. elaborou candidatura ao CAVI Cavalo Azul, tendo a mesma sido aprovada em janeiro de 2019.

Com a aprovação desta candidatura, a A.F.S.D.- Cavalo Azul conseguiu complementar as suas respostas institucionais, disponibilizando um novo serviço que promove a autonomia da pessoa com deficiência, contribuindo para: melhorar a sua qualidade de vida dos mesmos e seus familiares e promover a sua participação e inclusão social, bem como a igualdade de oportunidades.

O exercício da autodeterminação e da participação plena, passaram, assim, a ser possíveis através do apoio de um/a, ou mais, Assistente(s) Pessoal(ais) nas atividades de vida diária que os/as destinatários/as não conseguem fazer sem apoio de terceira pessoa.

05



“A assistência pessoal constitui -se como um serviço especializado de apoio à vida independente, através do qual é disponibilizado apoio à pessoa com deficiência ou incapacidade para a realização de atividades que, em razão das limitações decorrentes da sua interação com as condições do meio, esta não possa realizar por si própria.”(nº 1 do artº 5º do DL 129/2017).

Desta forma, à pessoa com deficiência é devolvido o poder de decisão sobre a sua própria vida, vivendo segundo os princípios enaltecidos pelo Modelo de Apoio à Vida Independente.

A Assistência Pessoal é planeada e redigida sob a estrutura de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal (PIAP). Na elaboração deste, são consideradas as necessidades do/a destinatário/a, permitindo, assim, o acesso a todos os bens e serviços em condições de equidade, a integração na sociedade e a igualdade de oportunidades.

06

PRINCÍPIOS DA VIDA INDEPENDENTE

UNIVERSALIDADE
AUTODETERMINAÇÃO

INCLUSÃO
CIDADANIA

Vida
Independente

INDIVIDUALIZAÇÃO
FUNCIONALIDADE
DOS APOIOS

PARTICIPAÇÃO
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES

OBJETIVOS E INDICADORES

O Objetivo geral do projeto centra-se na afirmação da Vida Independente como um direito fundamental da Pessoa com deficiência ou incapacidade, permitindo o apoio do/a Assistente Pessoal nas atividades de vida diária, de acordo com as suas necessidades e escolhas de vida, cumprindo com a filosofia de vida independente. Apresenta como objetivo principal garantir que entre 20 e 25 pessoas com deficiência ou incapacidade sejam utilizadoras de assistência pessoal.

RECURSOS HUMANOS

EQUIPA TÉCNICA

A equipa técnica é constituída por três (3) técnicos/as, sendo um/a deles/as portador/a de deficiência, que desempenham as funções de Diretor/a Técnico/a CAVI, Técnico/a CAVI e Responsável Financeiro/a.

ASSISTENTES PESSOAIS

A assistência pessoal será garantida por uma equipa de assistentes pessoais devidamente formados e certificados para a funções, que executarão as suas funções no contexto do/a destinatário/a respetivo/a, no horário acordado. O número de assistentes pessoais em funções é variável, consoante as necessidades que vão surgindo, com números que rondam as duas dezenas de profissionais.

FUNÇÕES PRINCIPAIS

EQUIPA TÉCNICA

A equipa técnica desempenha as suas funções na sede do equipamento social da instituição, em espaço destinado exclusivamente ao projeto, e desloca-se regularmente para a realização das monitorizações e acompanhamentos necessários, no âmbito das suas funções, que são as seguintes:

- 1.Coordenar a gestão administrativa e financeira dos/as assistentes pessoais contratados/as para a prestação de assistência pessoal ao/à utilizador/a;
- 2.Apoiar na identificação das necessidades de vida diária do/a utilizador/a e na adequação das respostas de assistência pessoal;
- 3.Assegurar a satisfação percebida face às expectativas do/a utilizador/a em relação aos serviços de assistência pessoal;
- 4.Executar material e financeiramente o projeto;
- 5.Promover a criação de oportunidades para dar melhores condições para a vida independente do/a utilizador/a;
- 6.Promover a utilização de serviços de base comunitária pelo/a utilizador/a e avaliar o projeto, informando a comunidade sobre a filosofia da Vida Independente.

FUNÇÕES PRINCIPAIS

ASSISTENTES PESSOAIS

No domínio das funções, de acordo com o que é elencado no nº 1 do art.º 6º do DL 129/2017), o/a Assistente Pessoal pode apoiar as seguintes atividades:

- Atividades de apoio nos domínios da higiene, alimentação, manutenção da saúde e de cuidados pessoais;
- Atividades de apoio em assistência doméstica;
- Atividades de apoio em deslocações;
- Atividades de mediação da comunicação;
- Atividades de apoio em contexto laboral;
- Atividades de apoio à frequência de formação profissional;
- Atividades de apoio à frequência de ensino superior e de investigação;
- Atividades de apoio em cultura, lazer e desporto;
- Atividades de apoio na procura ativa de emprego;
- Atividades de apoio à criação e desenvolvimento de redes sociais de apoio;
- Atividades de apoio à participação e cidadania;
- Atividades de apoio à tomada de decisão, incluindo a recolha e interpretação de informação necessária à mesma.

ATIVIDADES EXECUTADAS

1.Funcionamento da estrutura de apoio: gestão de utilizadores/beneficiários, gestão de assistentes pessoais, identificação das necessidades de apoio às atividades da vida diária do beneficiário; prestação de serviços de assistência pessoal, gestão do financiamento e avaliação do projeto;

2.Ações de formação: para exercer as suas funções, de acordo com o Decreto-Lei 129/2017 de 9 de outubro, o/a candidato/a a Assistente Pessoal deve realizar uma Formação Inicial do/a AP com a duração de 50 horas, promovida pelo CAVI Cavalo Azul ou outros em atividade. Paralelamente, o CAVI Cavalo Azul promove formação contínua para os seus colaboradores (Assistentes Pessoais e Equipa Técnica), incentivando, assim, a aquisição de novas competências e a melhoria contínua da performance profissional.

Em sede de candidatura estavam prevista duas (2) ações de formação inicial e três (3) ações de formação contínua, para os três (3) anos de execução de projeto inicialmente previstos;

3.Encontros, seminários, workshops, ações de sensibilização e divulgação: esta atividade consiste em diferentes ações, nomeadamente, encontros interpares de beneficiários e assistentes pessoais com carácter mensal, realização de encontros de CAVI da Região Centro, ações de sensibilização e divulgação da vida independente junto da comunidade, com periodicidade mínima trimestral.



PLANIFICAÇÃO/CRONOGRAMA



O CAVI Cavalo Azul iniciou a sua atividade em fevereiro de 2019, com a estruturação da equipa técnica e o planeamento e organização do processo de implementação do serviço de assistência pessoal. A implementação do serviço de assistência pessoal pressupôs a seleção e integração dos/as beneficiários/as e o processo de recrutamento e seleção, seguido da Formação Inicial dos/as Assistentes Pessoais.

Os primeiros Planos Individualizados de Assistência Pessoal (PIAP) tiveram início em maio de 2019, com uma duração total prevista de 36 meses.

Os resultados da avaliação do impacto que o apoio da assistência pessoal teve na promoção da autonomia das pessoas com deficiência, levou à decisão de prorrogação dos projetos piloto em dois momentos, de forma a garantir que não houvessem interrupções até à passagem para um modelo definitivo de Apoio à Vida Independente. Estas prorrogações aconteceram em janeiro e junho de 2022, por mais 6 meses (até um total de 42 meses) e por mais 12 meses (até ao limite de 53 meses), respetivamente.

Contudo, a 31 de Janeiro de 2023 este CAVI atingiu a totalidade de execução financeira, com o esgotamento do valor máximo de financiamento por parte do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

12

Não obstante a execução financeira ter sido concluída e os objetivos iniciais terem sido atingidos, a A.F.S.D. procurou a obtenção de outras formas de financiamento para dar continuidade ao apoio prestado aos/às beneficiários/as, já que o término dos projetos piloto apontava para 30 de junho de 2023. Assim os organismos competentes decidiram que o CAVI Cavalo Azul, a partir de fevereiro de 2023, passaria a ser financiado pelo Instituto da Segurança Social (ISS, I.P.), através de Protocolos de Cooperação, para continuar a prossecução dos objetivos a que se propôs inicialmente.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Os processos de recrutamento e seleção do CAVI Cavalo Azul primam por ser processos isentos, em conformidade com o Código Ético da A.F.S.D.- Cavalo Azul, com o art.º 14.º do Decreto Lei 129/2017 de 9 de outubro e com as demais orientações técnicas do INR, I.P.

O processo de recrutamento e seleção de Assistentes Pessoais divide-se em duas fases: a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, estruturada de acordo com o perfil de competências estabelecido na Deliberação 8/2017 do INR, I.P.

O processo de recrutamento e seleção de elementos da Equipa Técnica obedece primeiramente ao disposto no art.º 24.º do Decreto- Lei n.º 129/2017 de 9 de outubro. Subdivide-se, também, em duas etapas: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Todas as fases dos processos de recrutamento e seleção são suportadas documentalmente com modelos operacionais produzidos pela Equipa Técnica e Direção da A.F.S.D.- Cavalo Azul e os resultados das várias etapas dos processos ficaram registados em Atas.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

NA FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA DO/A ASSISTENTE PESSOAL

A formação inicial e contínua dos/as Assistentes Pessoais foi, numa primeira fase, planeada em formato presencial utilizando método expositivo e demonstrativo, mas devido às restrições e constrangimentos impostos pelo COVID 19, teve de ser convertida para o formato online, recorrendo às plataformas digitais disponíveis.

A formação inicial cumpriu o previsto no Decreto-lei n.º 129/2017 de 9 de outubro e na Deliberação nº 9/2017 MAVI, do INR, I.P, na sua duração, conteúdos e formato.

A formação contínua foi ministrada através de formação interna, por colaboradores com Certificado de Competências Pedagógicas e através de formação externa, por recurso a parcerias com entidades externas, promotoras de formação co-financiada.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

NA GESTÃO DA ASSISTÊNCIA PESSOAL

A assistência pessoal é prestada nos vários contextos de vida dos/as beneficiários/as /destinatários/as do projeto, primando pelo cumprimento dos princípios da autodeterminação e da independência dos/as mesmos/as.

Este serviço é prestado mediante a elaboração de um Plano Individualizado de Assistência Pessoal (PIAP) e a assinatura de um contrato de prestação de serviços entre a A.F.S.D. - Cavalo Azul e a pessoa destinatária da Assistência Pessoal.

A monitorização dos PIAP é realizada com uma periodicidade de 9 em 9 meses, mediante visita de acompanhamento em local à escolha pelo/a beneficiário/a, e em condições excecionais foi realizada remotamente (pandemia COVID-19).

Paralelamente às monitorizações, a equipa promoveu reuniões interpares com beneficiários/as e com Assistentes Pessoais, com uma periodicidade mensal, das quais foram criados e arquivados registos das mesmas e dos/as participantes.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

NA ELABORAÇÃO DOS PIAP

No âmbito da elaboração dos Planos Individualizados de Assistência Pessoal ficou definido, na elaboração da candidatura ao projeto- piloto, utilizar a metodologia do *Design Thinking*.

O *Design Thinking*, de acordo com Bonini e Sbragia (2011) [1], contempla métodos de investigação e de desenvolvimento de soluções altamente focados nos destinatários, sendo uma inovação que exige colaboração, interação e abordagens práticas a fim de encontrar as melhores ideias e soluções finais.

A metodologia *Design Thinking* junta a componente emocional, centrada nas pessoas, às componentes racionais de exequibilidade e sustentabilidade. Inclui a realização de “entrevistas de empatia/motivacionais” com utilizadores na fase de explicitação das necessidades de apoio/objetivos/expectativas, workshops de co-criação das soluções a incluir no plano individualizado, a utilização de mapas de facilitação da assistência pessoal e testes com os/as utilizadores/as.

A aplicação desta metodologia segue as seguintes fases e respetivas atividades:

Empatizar

Atividades: 1. Observar as situações atuais; 2. Avaliar a experiência do/a utilizador/a; 3. Sistematizar os resultados em modelo de *storytelling*. Resultados: definição do “Mapa da Empatia”, que traduz o que as pessoas dizem, fazem, pensam e sentem. Criação do “Registo Pessoal do/a Beneficiário/a”;

Definir

Atividades: 1. construir um mapa global representativo das situações principais; 2. Identificar as fragilidades do atual modelo suportado em evidência. Resultados: lista dos medos, frustrações e obstáculos e lista dos desejos e necessidades (parte final do Mapa de Empatia);

17

Idealizar

Atividades: 1. identificar as questões “Como podemos” para se encontrarem soluções; 2. Brainstorming para geração de ideias e partilha de experiências. Resultados: ideias para ultrapassar as fragilidades identificadas- Preenchimento do instrumento “Um constrangimento... Mil soluções”

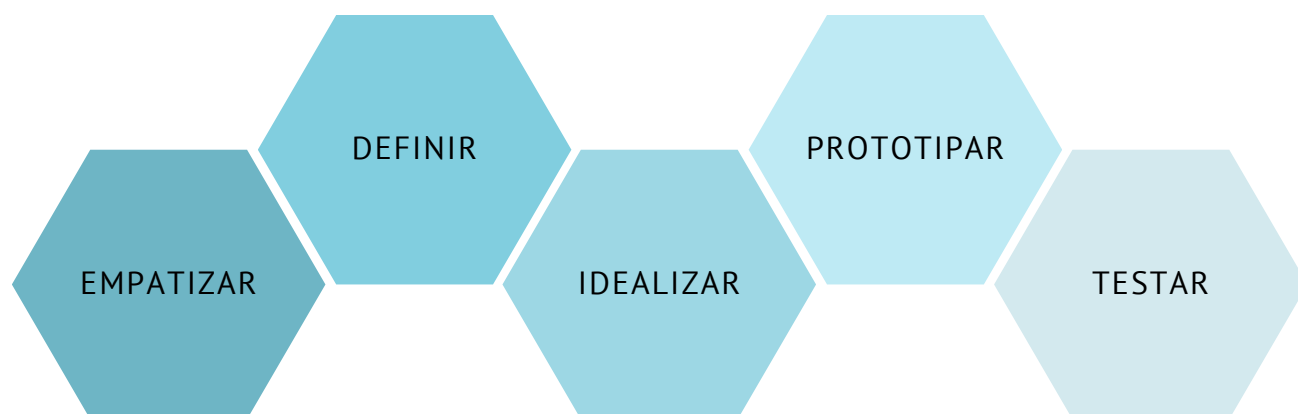
Prototipar

Atividades: 1. desenho de respostas; 2. construção de protótipos. Resultados: protótipo rápido de avaliação de ideias e numa última fase o Plano Individualizado de Assistência Pessoal.

Testar

Atividades: 1. implementar o Plano Individualizado de Assistência Pessoal; 2. Monitorizar o PIAP periodicamente e proceder às adaptações necessárias.

Design Thinking



METODOLOGIAS UTILIZADAS

TEORIA DA MUDANÇA- *LEADING CHANGE*

O conceito de “*Leading Change*” foi abordado por John Kotter, em 1994 quando escreveu um artigo para a *Harvard Business Review* intitulado “*Leading Change: Why Transformation efforts fail*”. No seu livro “*Leading Change*”, publicado em 1996, Kotter propõe um modelo descritivo, de validade universal, sobre liderança da mudança nas organizações que compreende oito passos de ordem lógica e fixa.

A Teoria da Mudança, utilizada no planeamento e construção deste projeto, permite aferir os *outcomes*, ou resultados indiretos e o impacto estimado do projeto.

Estabeleceu-se que os impactos seriam maioritariamente nos seguintes *stakeholders*: pessoas com deficiência (com mais de 60% de incapacidade) e familiares das pessoas com deficiência e assistentes pessoais.

Tendo analisado em pormenor os problemas sociais complexos que o projeto visa, foram estabelecidos como principais impactos do projeto os seguintes:

Impactos para as Pessoas com Deficiência:

- Aumento da Vida Independente;
- Aumento da qualidade de vida;
- Aumento da integração social na comunidade;
- Aumento da empregabilidade;
- Diminuição dos preconceitos, estereótipos e mitos sobre si;

Outcomes:

- Aumento da autodeterminação, da funcionalidade dos apoios e da participação;
- Aumento das competências socioprofissionais;
- Aumento da participação cívica/cidadania ativa;
- Aumento da autoestima e da realização pessoal;
- Aumento do sentimento de empatia;
- Aumento da capacidade de construção de soluções.

METODOLOGIAS UTILIZADAS

TEORIA DA MUDANÇA- *LEADING CHANGE*

Impacto para as famílias:

- Aumento da qualidade de vida

Outcomes:

- Aumento da sensação de utilidade da Pessoa com Deficiência a seu cargo;
- Aumento do bem- estar (descanso físico e mental).

Impacto para os/as Assistentes Pessoais:

- Aumento da empregabilidade;

Outcomes;

- Aumento da realização pessoal e profissional;
- Aumento das competências socioprofissionais
- Diminuição dos preconceitos, estereótipos e mitos sobre Pessoas com Deficiência;
- Aumento da capacidade de construção de soluções conjuntas.

Impactos para a Equipa Técnica CAVI:

- Aumento da empregabilidade da Pessoa com Deficiência;
- Aumento da qualidade de vida;
- Aumento da Vida Independente;

Outcomes:

- Aumento da autoestima e da realização pessoa;
- Aumento da realização pessoal e profissional;
- Aumento das competências socioprofissionais.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

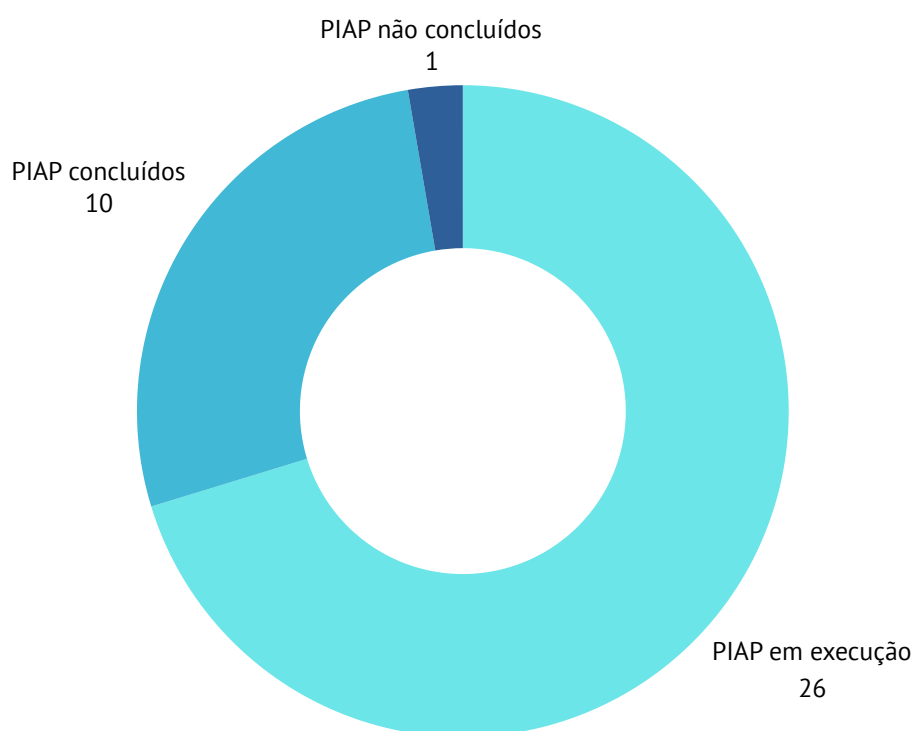
RESULTADOS: PIAP

Ao longo dos 4 anos em análise foram realizados 37 PIAP, dos quais em maio de 2023 se mantinham em execução 26.

Por diversas razões, os restantes 11 PIAP já tinham terminado a esta data, com um deles não concluído.

Sempre que um PIAP é terminado, gera a oportunidade de incluir novo/a (s) beneficiário/a(s), o que justifica o total acumulado de 37 PIAP realizados.

Gráfico I- Situação dos PIAP em maio de 2023

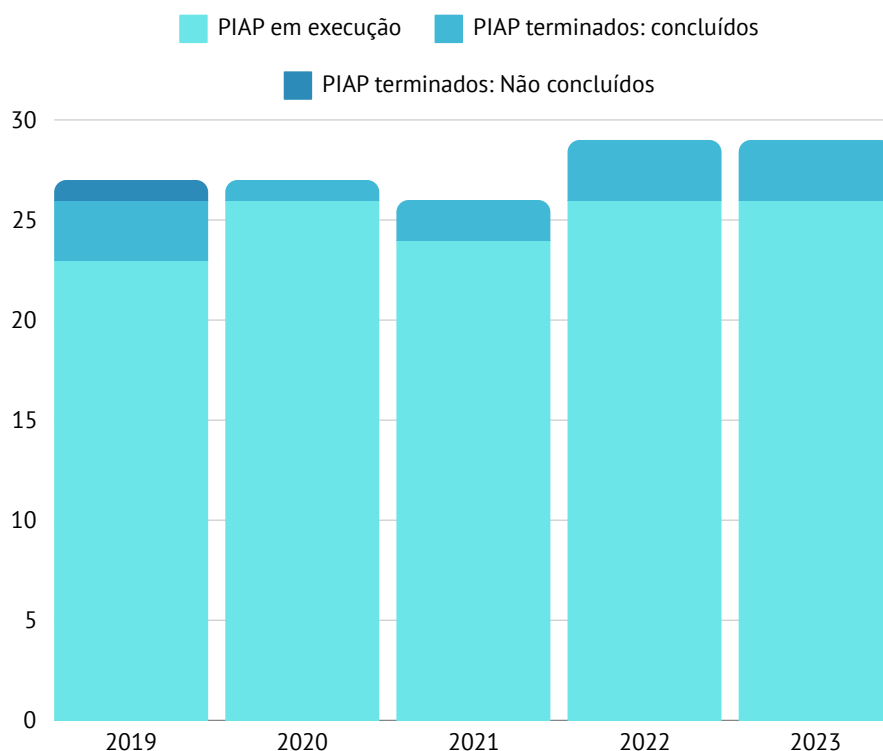


ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

Analizando os PIAP executados por ano civil, verifica-se que em 2019 foram realizados 27 PIAP, dos quais quatro foram terminados no mesmo ano (3 PIAP concluídos e 1 PIAP não concluído). Em 2020, manteve-se o número de PIAP tendo sido concluído 1. Entre 2021 e 2023, manteve-se o número de PIAP em execução nos 26, sendo que em 2021 se concluíram 2 e em 2022 se concluíram 3. Os dados de maio de 2023 referem os mesmos 26 PIAP em execução e a conclusão de mais 2, nestes primeiros 5 meses do ano.

Gráfico II- PIAP realizados por ano



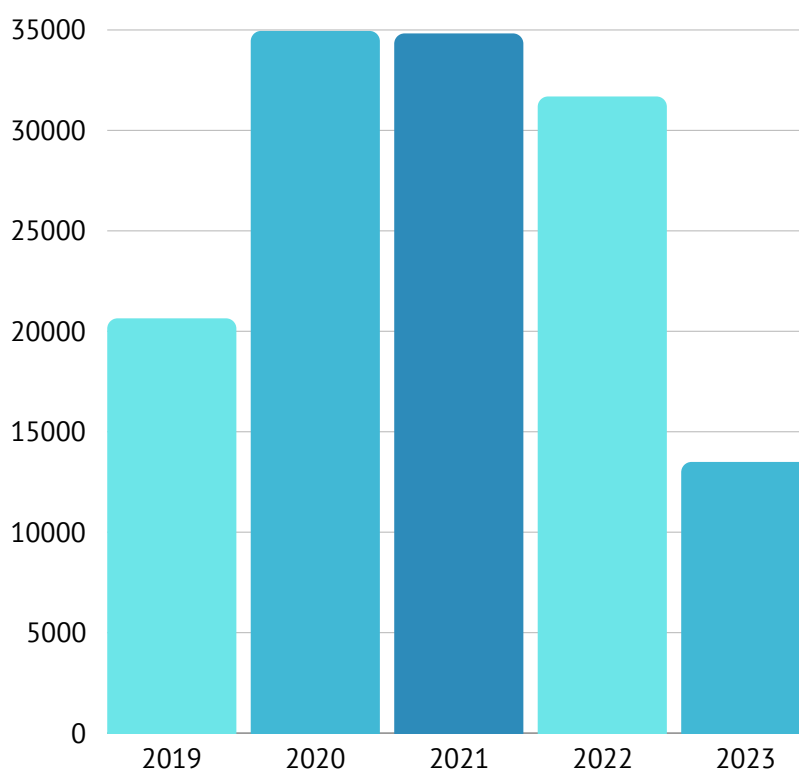
22

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: HORAS DE ASSISTÊNCIA PESSOAL

Gráfico III- Horas de assistência Pessoal por ano civil*



*o ano 2019 contempla apenas os meses de maio a dezembro e o ano 2023 apenas os meses de janeiro a maio

ANÁLISE ESTATÍSTICA

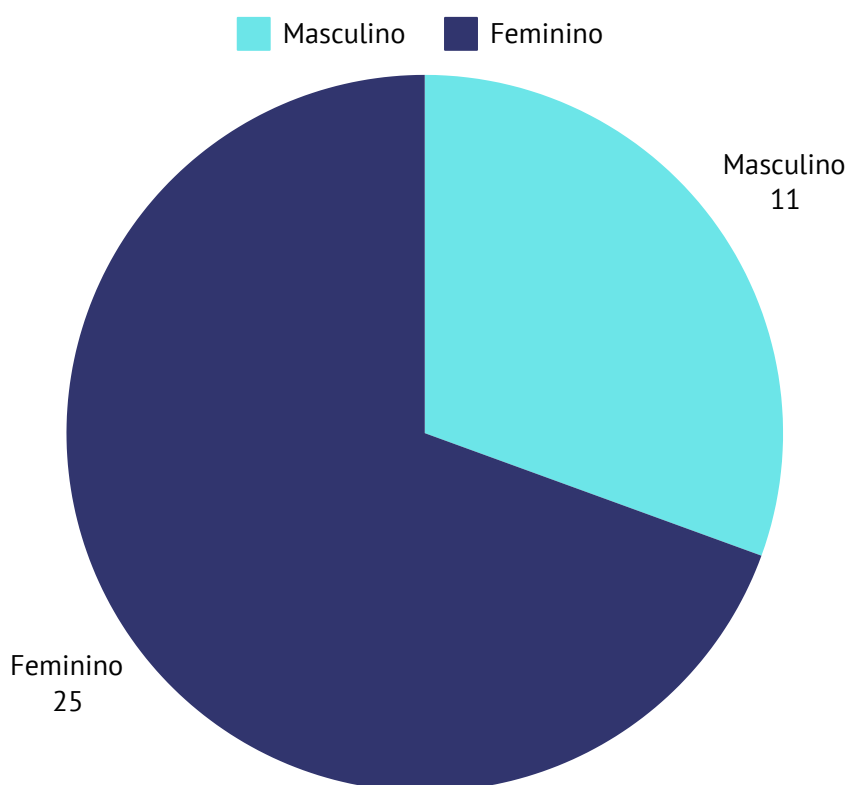
MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: CARATERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS/AS BENEFICIÁRIOS/AS

1. GÊNERO

Até maio de 2023, 36 pessoas** com deficiência beneficiaram dos serviços de assistência pessoal, das quais 11 são do gênero masculino e 25 do gênero feminino.

Gráfico IV- Distribuição por gênero



**Apesar de se contarem 37 PIAP até maio de 2023, dois deles pertenceram à mesma beneficiária. Assim contam-se 36 beneficiários/as.

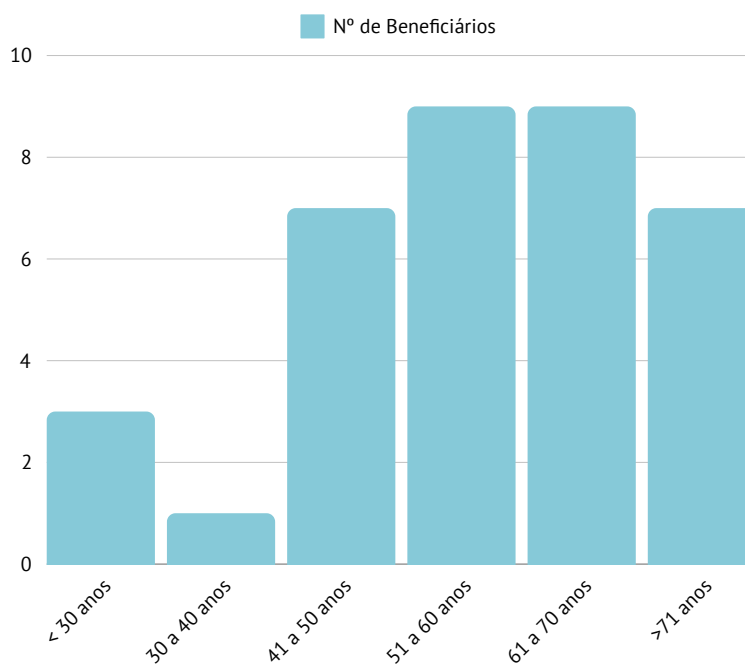
ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. IDADE

Relativamente à distribuição por grupos etários a maior representatividade está nos escalões etários dos 41 aos 50 e dos 51 aos 60 anos.

Gráfico V- Distribuição por escalão etário



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

3. TIPOLOGIA DE DEFICIÊNCIA

Quanto ao tipo de deficiência, poderemos verificar uma prevalência da Deficiência Visual, conforme tabela e gráfico seguintes:

Tabela I- Tipos de deficiência

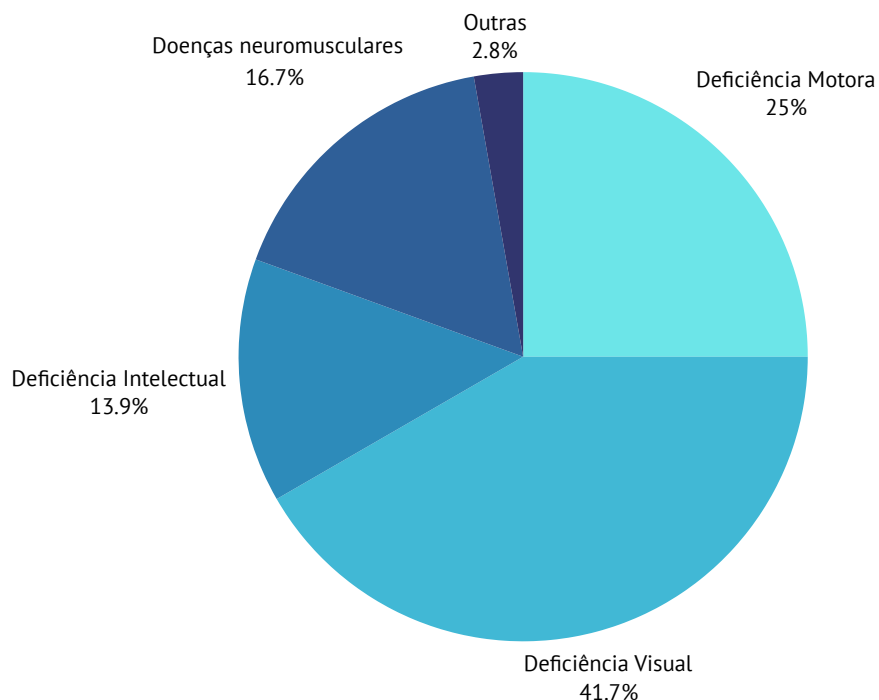
Tipo de deficiência	Nº de beneficiários/as
Deficiência Motora	9
Deficiência Visual	15
Deficiência Intelectual/ Doença Mental	5
Doenças neuromusculares e degenerativas	6
Outras	1

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

3. TIPOLOGIA DE DEFICIÊNCIA

Gráfico VI: Tipos de deficiência



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: RECURSOS HUMANOS

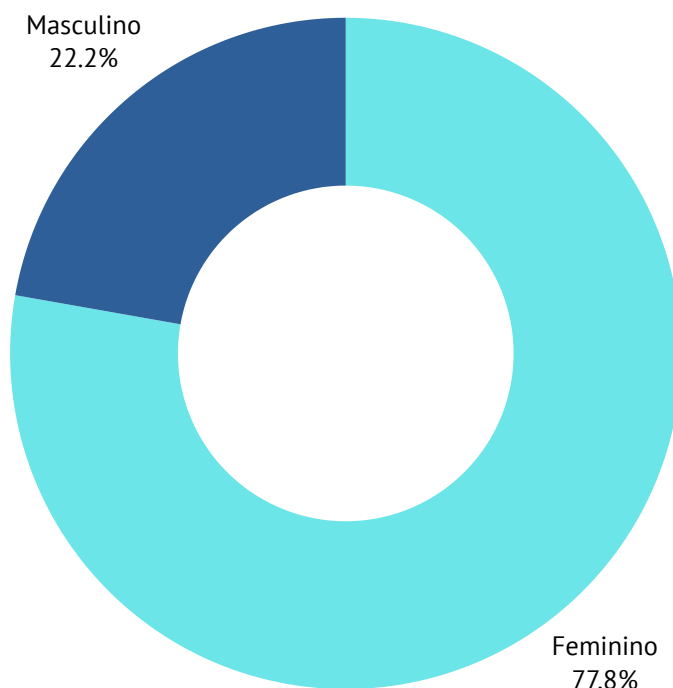
1. EQUIPA TÉCNICA: DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

A Equipa Técnica é composta por 3 elementos, cumprindo com as orientações do art.º 24º do Decreto-lei 129/2017 de 9 de outubro com os rácios definidos no anexo B, do art.º 5.º da Portaria n.º 342/2017 de 9 de novembro.

Nos 4 anos de atividade passaram pela equipa 7 Técnicos/as, sendo 2 do género masculino e 5 do género feminino. Os técnicos que constituíam a equipa em maio de 2023 eram das áreas de Serviço Social e Gestão/Administração.

Conforme previsto em sede de candidatura do projeto, na constituição desta equipa deve haver sempre um elemento com deficiência, com um grau de incapacidade de pelo menos 60%, devidamente comprovado por Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

Gráfico VII: Caracterização de género dos elementos da Equipa Técnica



ANÁLISE ESTATÍSTICA

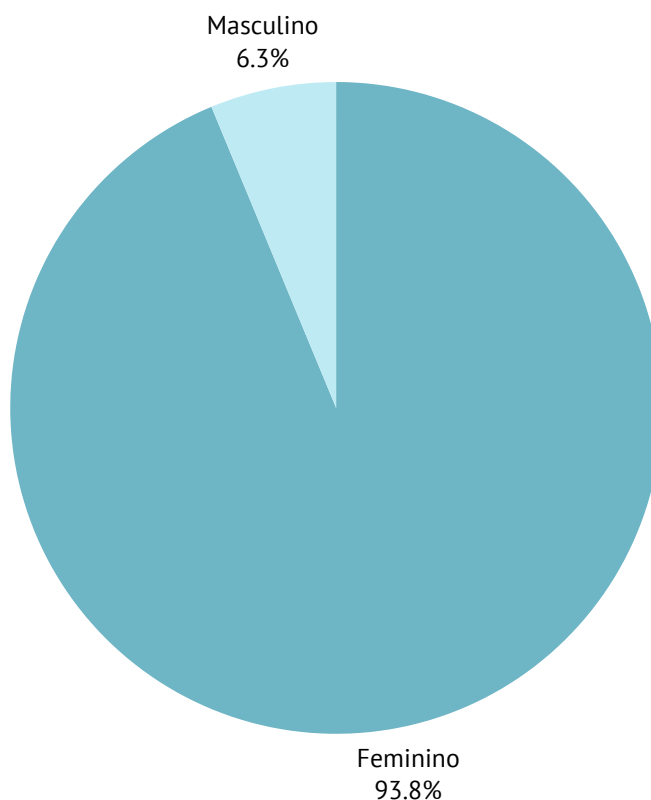
MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. ASSISTENTES PESSOAIS: DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

Ao longo do projeto foram contratados/as 64 assistentes pessoais, na sua maioria do género feminino (60).

Em maio de 2023 o CAVI contava com a colaboração de 26 assistentes pessoais, sendo apenas 1 do género masculino, não obstante as políticas de igualdade de género praticadas.

Gráfico VIII: Caracterização de género dos/as AP contratados/as:



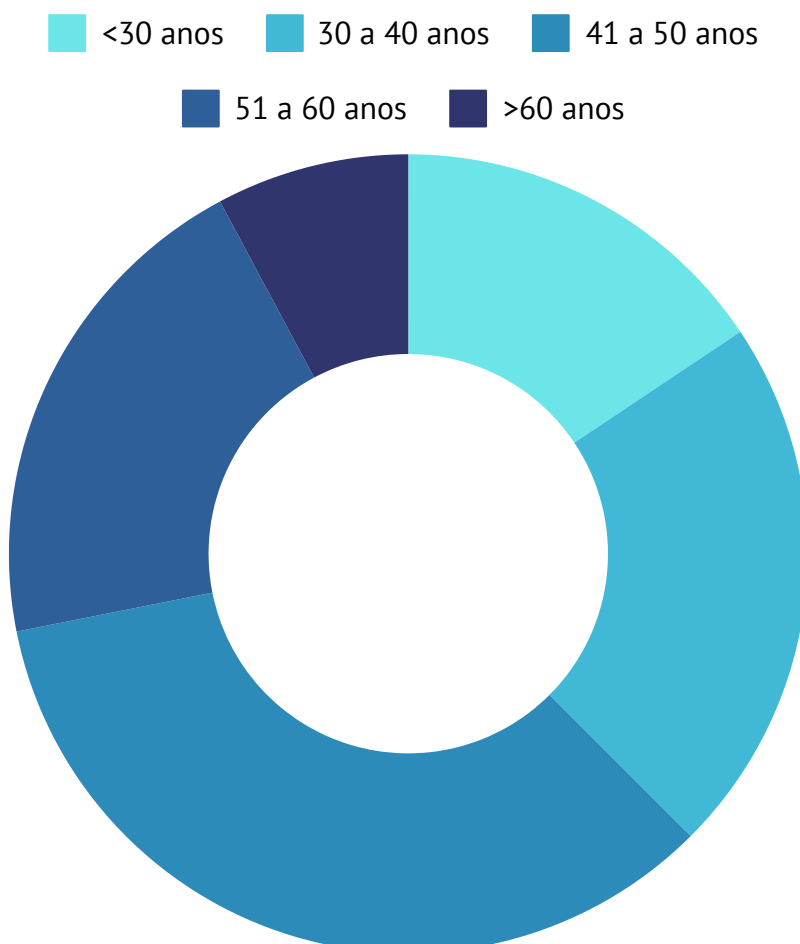
ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. ASSISTENTES PESSOAIS: DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA

Quanto à distribuição etária, verificou-se que no universo dos/as 64 assistentes pessoais contratados/as até maio de 2023, a maioria pertence ao escalão etário dos 41 a 50 anos, com um total de 22 pessoas e o escalão menos representado é o de pessoas com mais de 60 anos, com um total 5 pessoas.

Gráfico IX: Escalão Etário dos/as AP



30

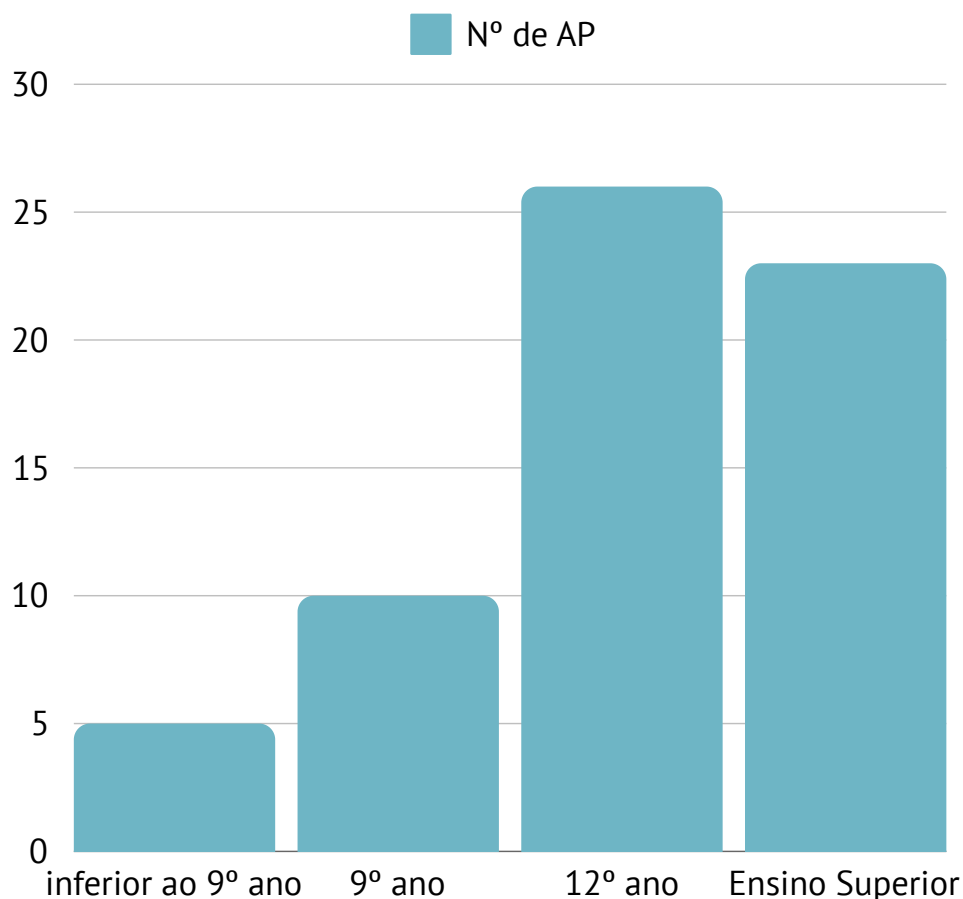
ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. ASSISTENTES PESSOAIS: HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Analizando o grupo de assistentes pessoais que passaram pelo projeto até maio de 2023, verifica-se que 26 possuem habilitações literárias ao nível do ensino secundário, 23 ao nível do ensino superior, e 15 pessoas têm o 9º ano ou inferior.

Gráfico X: Halilitações literárias dos/as AP



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. ASSISTENTES PESSOAIS: ALTERAÇÕES DA EQUIPA DE AP

Na tabela seguinte podem-se constatar as alterações que foram acontecendo na equipa de assistentes pessoais, ao longo dos 4 anos.

Tabela II: Contrações de AP ao longo do tempo

Indicadores	2023 (até maio)	2022	2021	2020	2019
Assistentes Pessoais Contratados	3	15	8	10	31
Assistentes Pessoais em funções (contrato transita para ano seguinte)	25	27	27	25	21
Assistentes Pessoais com vínculo contratual terminado	5	15	6	6	10

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: FORMAÇÃO

1.FORMAÇÃO INICIAL

O Decreto-lei 129/2017 de 9 de outubro estabelece, no art.º 18º, os critérios para o desempenho das funções de Assistente Pessoal. Destes, referimos a obrigatoriedade de frequência de Formação Inicial do/a Assistente Pessoal, promovida pelos CAVI, com a duração de 50 horas. Todos/as os formandos/as certificados ficam automaticamente em bolsa de AP do CAVI Cavalo Azul.

Tabela III: Formação Inicial do/a AP

	Data de início	Data de fim	Nº de participantes	Nº de Certificações
Formação Inicial do/a Assistente Pessoal: 1ª Edição	05/04/2019	15/04/2019	33	31
Formação Inicial do/a Assistente Pessoal: 2ª Edição	11/11/2019	23/11/2019	23	23

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. FORMAÇÃO CONTÍNUA

A formação contínua constitui-se uma ferramenta essencial para a gestão de pessoas, promovendo momentos de reflexão crítica, de aprendizagem e/ou reciclagem de competências essenciais ao desempenho profissional eficiente.

Como tal, foram promovidas diversas ações de formação contínua ao longo dos 4 anos de projeto piloto.

Tabela IV: Formação Contínua



2019

- Boas Práticas no/a Assistente Pessoal
- Algaliação Intermitente



2020

- Boas Práticas no/a Assistente Pessoal
- Formação Saúde e Socorrismo
- Formação Prevenção e Primeiros socorros



2021

- Boas Práticas no/a Assistente Pessoal
- Saúde e Socorrismo
- Prevenção e Primeiros socorros
- Algaliação Intermitente
- Higiene, cuidados e transferências



2022

- Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
- Comunicação Interpessoal- Comunicação Assertiva
- Ergonomia e Conservação de Energia;
- Ergonomia e Ginástica Laboral;
- Manual de Conduta e Ética da A.F.S.D. -Cavalo Azul

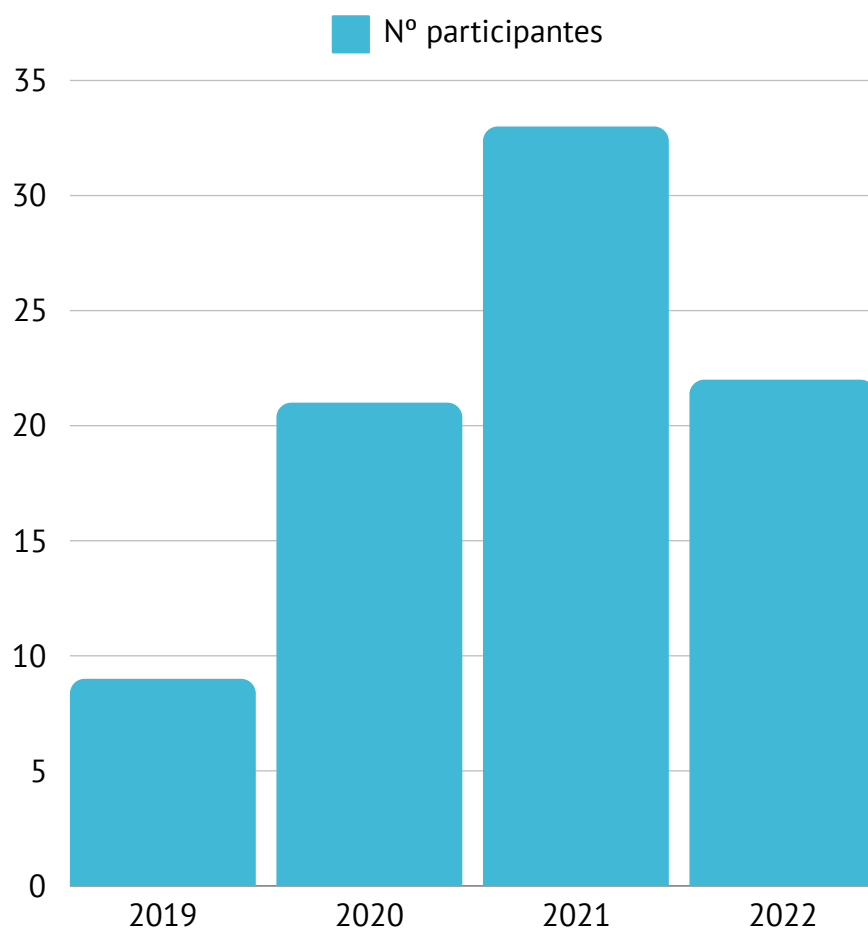
34

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2.FORMAÇÃO CONTÍNUA

Gráfico XI: Participantes na Formação Contínua



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PROJETO-PILOTO

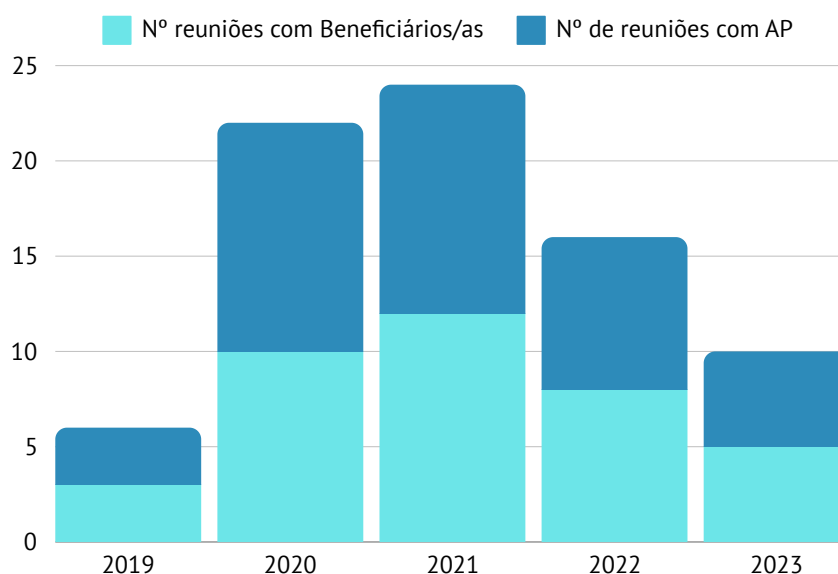
1. REUNIÕES INTERPARES

Ao longo do projeto foram dinamizadas diversas iniciativas no sentido de promover a partilha entre os/as seus/suas participantes e divulgar o projeto e o seu impacto na comunidade envolvente.

Em sede de candidatura foi prevista a realização de reuniões interpares com periodicidade mensal entre Beneficiários/as e também entre Assistentes Pessoais. Estas reuniões têm como objetivos a partilha de experiências e a criação de espaços de convívio entre pares e por vezes também se promoveram entre todos/as os/as intervenientes.

De uma forma geral mantiveram-se as reuniões mensais, sendo apenas de ressaltar que em 2020 e 2021, devido à pandemia COVID-19, as mesmas foram realizadas online. Nos meses de março e abril de 2020, devido ao confinamento e à suspensão de vários PIAP devido à pandemia, não foram realizadas reuniões interpares.

Gráfico XII: Nº de reuniões interpares realizadas



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. AÇÕES DE DIVULGAÇÃO DO PROJETO:

- Divulgação na imprensa local e nas redes sociais da A.F.S.D. Cavalo Azul (6 notícias na imprensa local, no ano 2019)
- *Kick-off* do projeto em 11 de fevereiro de 2019;
- Participação em seminários e eventos da Rede Social e CLAS de Coimbra;
- Desenvolvimento de *webinar* em parceria com instituições de ensino superior;
- Participação em consultas públicas sobre o MAVI;
- Organização e dinamização de Encontros de CAVI da Região centro;
- Organização de Exposição Fotográfica sobre Vida Independente com cobertura noticiosa na imprensa local;
- Criação e dinamização do *podcast* “Conversas Independentes”;
- Participação na *newsletter* do MAVI (INR, I.P.);
- Participação nos fóruns MAVI, organizados pelo INR, I.P.
- Participação em encontros interpares e outros eventos de outros CAVI;
- Participação na iniciativa Filmes POISE.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023



ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

RESULTADOS: AVALIAÇÃO DO PROJETO PILOTO

1. Avaliação de satisfação dos/as Beneficiários/as

A avaliação de satisfação dos/as beneficiários/as obedeceu a uma periodicidade de 9 em 9 meses, englobando metodologias qualitativas, *focus group*, e metodologias quantitativas, questionário.

Da análise aos vários momentos de *focus group*, concluímos que existe um elevado grau de satisfação em relação ao serviço na sua globalidade.

A análise estatística dos questionários, resultante da sua última passagem, indica um nível global de satisfação elevado, com uma média de respostas de 4,01 numa escala de 0 a 5, correspondendo a 75,2% dos/as inquiridos/as.

Também foi verificada, comparativamente, uma maior satisfação no sexo feminino com uma média de 4,14, em oposição à media de 3,86 do sexo masculino.

A dimensão “disponibilidade do serviço” (fora do período normal) assumiu uma diminuição face a questionários anteriores, sendo também objeto de *feedback* menos favorável no contexto de *focus group*. Este resultado foi gerado com a indisponibilidade de substituição de AP em período de férias.

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

2. Avaliação de satisfação dos/as Assistentes Pessoais

A avaliação de satisfação dos/as AP obedece à aplicação de um questionário, com uma periodicidade de 9 em 9 meses.

O questionário é composto de várias perguntas, cujas respostas correspondem a uma escala linear de 0 a 7 valores.

Na última passagem de questionário, em 2022, Em 2022, O maior número de respostas dadas (somatório de 65 respostas) corresponde ao valor 7, ou seja, “totalmente satisfeito/a”, seguido de 44 respostas classificadas com o valor 6, “Muito satisfeito/a”. Num universo de 140 respostas totais, 65 respostas com o valor 7 representa 46,4% das respostas dadas.

O assunto que gera maior número de respostas com maior satisfação por parte dos/as AP's são as oportunidades de formação promovidas pelo CAVI (9 respostas com classificação 7). O assunto que gerou maior número de respostas com maior insatisfação por parte dos/as AP's são “o seu salário comparativamente com o seu desempenho pessoal ” (2 respostas classificadas com 2). Em termos globais, a questão que gerou uma menor média em termos de resposta assenta na temática “o seu salário comparativamente com o seu desempenho pessoal” que apresenta uma média de 5,1. A que gerou maior média assenta nas oportunidades de formação promovidas pelo CAVI com respetiva média de 6,4.

Assim, a classificação média global de respostas é o valor 6. Deste modo, é possível concluir que o nível de satisfação dos/as AP's com o CAVI Cavalo Azul é muito elevada, com uma média geral de 6 em 7 valores.

40

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

3. Avaliação de desempenho dos/as Assistentes Pessoais

A avaliação de desempenho de AP é realizada em 3 períodos distintos do ano civil:

1º momento: até ao final do mês de março é realizada a negociação de competências a avaliar no/a AP. Esta negociação é realizada entre beneficiário/a e AP. As competências em causa obedecem ao perfil de competências definido pelo INR, I.P.

2º momento: até ao final de julho é feita a avaliação intercalar de desempenho com a participação do/a beneficiário/a como co-avaliador/a;

3º momento: até ao final de dezembro é realizada a avaliação final de desempenho.

O/A Assistente Pessoal recebe feedback após cada momento de avaliação, bem como sugestões de melhoria do seu desempenho

ANÁLISE ESTATÍSTICA

MAIO DE 2019 A MAIO DE 2023

4. Avaliação de impacto

A avaliação de impacto foi aplicada em 3 momentos diferentes: no início do projeto, maio de 2019, a meio do projeto, em novembro 2020, e em outubro de 2022, considerando que era previsto ter sido realizada em fevereiro de 2022, data inicial para o término do projeto, antes das prorrogações referidas anteriormente.

Foram utilizadas as metodologias de *focus group* e aplicação de questionários.

Em geral, os participantes deram um feedback positivo. Mais especificamente, no âmbito do feedback das sessões de *focus group*, estas são consideradas positivas e adequadas, tendo sido fornecidos exemplos relevantes para cada uma das dimensões, por parte dos/as beneficiários/as. Relativamente ao nível de participação este foi considerado elevado, com espontaneidade e capacidade de resposta rápida e eficaz, adequada aos desafios lançados pela parte do animador da sessão. O feedback fornecido é menos positivo em relação ao *focus group* anterior, sendo perceptível o efeito de “desgaste” resultante da duração do projeto. A opinião de muitos participantes (em relação ao impacto do projeto nas suas vidas) está fortemente enviesada pela questão da disponibilidade do serviço de assistência pessoal durante o período de férias dos assistentes pessoais (confusão entre a avaliação de satisfação e de impacto).

Quanto aos questionários aplicados, entre o início do projeto (baseline) e a terceira passagem do inquérito, os resultados melhoraram bastante nas dimensões mais relevantes. Estas diferenças são significativas em todas as dimensões (quatro, no total) de avaliação de impacto mais relevantes.

O indicador de avaliação de impacto específico registou um aumento de 20.8% desde o início do projeto. O indicador composto apresentou uma melhoria de 14.1%.

As dimensões que registaram maior evolução positiva (+22.8%) desde o início da prestação do SAP foram: “Facilidade na execução das atividades diárias” (+22.8%); “BEP – Bem-estar psicológico” (+16.8%). Estas são as duas dimensões mais importantes.

REFLEXÕES FINAIS

Ao longo do projeto piloto a equipa técnica deparou-se com diversos desafios:

- **Pandemia COVID-19:** Um panorama de medo e incertezas que muitas dificuldades trouxe ao nível da gestão de assistentes pessoais, pois durante o primeiro ano de pandemia os isolamentos profiláticos eram de 14 dias. Tal facto trouxe muitos constrangimentos nos momentos em que vários/as assistentes pessoais estiveram ausentes no mesmo período temporal. Em termos de saúde, não existiram ocorrências graves, apesar de muitos/as beneficiários/as e assistentes pessoais terem ficado infetados na fase inicial da pandemia. Por outro lado, de referir as consequências negativas que trouxe em termos de humanização de serviços, favorecendo o isolamento social das pessoas;
- **Alterações de Direção Técnica e de técnicos/as,** sendo que a que teve mais impacto foi a alteração de Direção Técnica, uma vez que tinham sido criados laços significativos com a Diretora Técnica que iniciou o projeto;
- **Constrangimentos** ao nível da escolha inicial de alguns instrumentos de avaliação de impacto do projeto, que ao longo do tempo não se mostraram os mais adequados aos objetivos da avaliação e que não puderam ser alterados, sob risco de corromperem os resultados finais da avaliação;
- **Gestão da atribuição de substituição de férias:** numa fase intermédia do projeto a equipa técnica decidiu atribuir substituição de férias aos/as beneficiários/as mais dependentes, uma vez que a gestão financeira meticulosa permitiu uma bolsa de horas que se decidiu utilizar para este fim. Apesar de ser explicado que seria uma medida pontual, os/as beneficiários/as reagiram com muita insatisfação quando não foi possível renovar a medida.

CONCLUSÃO

Apesar dos momentos muito desafiantes, a conclusão principal que se retira deste projeto, após 4 anos de serviço de assistência pessoal, é que teve efetivamente um impacto muito positivo na vida das pessoas com deficiência.

A autonomia e independência das pessoas com deficiência não devem ser encaradas como privilégios e sim como direitos consagrados na Constituição da República Portuguesa e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pelo que defendemos a divulgação e alargamento desta medida a todos/as as pessoas que necessitam da mesma e que não foram contempladas como destinatárias nesta fase piloto.

Aguardamos os próximos passos no sentido do modelo definitivo, com a expectativa de que venha a ser uma resposta impactante para o nosso sistema social.