PROJETO "REFORÇO DO MECANISMO E SISTEMA DE PROTEÇÃO DE CRIANÇAS CONTRA A EXPLORAÇÃO E O ABUSO SEXUAL EM CABO VERDE"

Formação:

Modelo de Promoção da Intervenção Integrada em Rede

Resumo do Módulo 1:

"Otimizar, partilhar e aprender conjuntamente"

Formadoras:

Matilde Sirgado & Isabel Duarte

22 e 23 de novembro de 2021

FORMAÇÃO online
MODELO DE PROMOÇÃO
DA INTERVENÇÃO INTEGRADA EM REDE
PROJETO
REFORÇO DO MECANISMO E SISTEMA DE PROTEÇÃO DE CRIANÇAS CONTRA A EXPLORAÇÃO E O ABUSO SEXUAL EM CABO VERDE
FORMADORAS
Isabel Duarte Conceição | Matilde Sirgado
IAC
Instituto de Apoio à Criança
PROGRAMA
22 nov. 2021
10h-12h30 e 14h-16h30 | Hora de Cabo Verde
» Sessão de abertura
» Apresentação e quebra-gelo
» Apresentação do Programa: Expectativas e sugestões
Módulo I – Intervenção Social – Mitos, Factos e Rumos
» Definição de conceitos
» Dinâmica do cubo
» Realização de exercícios
» Atitude /Técnica
» Predisposição para a mudança
23 nov. 2021
10h-12h30 e 14h-16h30 | Hora de Cabo Verde
Módulo II - Benefícios do trabalho em Rede
» Rede Nacional de prevenção e combate ao abuso e exploração sexual de crianças em Cabo Verde
Observa, identifica e partilha – Análise Swot
» Apresentação de PowerPoint
» Realização de trabalhos individuais
» Realização de trabalhos de grupo
» Pistas para reflexão
» Debate

Módulo I

Intervenção Social - Mitos, Factos e Rumos

Neste módulo foram abordadas as competências pessoais e técnicas dos profissionais, bem como os princípios orientadores da intervenção.

1. O Profissional

O profissional é um elemento-chave em todo o processo de intervenção com a criança ou o jovem vítima de violência.

O seu trabalho poderá estar enquadrado na intervenção realizada por uma instituição pública ou privada, governamental ou não governamental, de voluntariado social ou outra.

Neste âmbito, encontramos várias áreas profissionais, entre as quais, serviço social, direito, psicologia, saúde, educação, forças de segurança…

1.1. Competências Requeridas

Os profissionais devem ser dotados de um conjunto de competências (figura 1), nomeadamente:

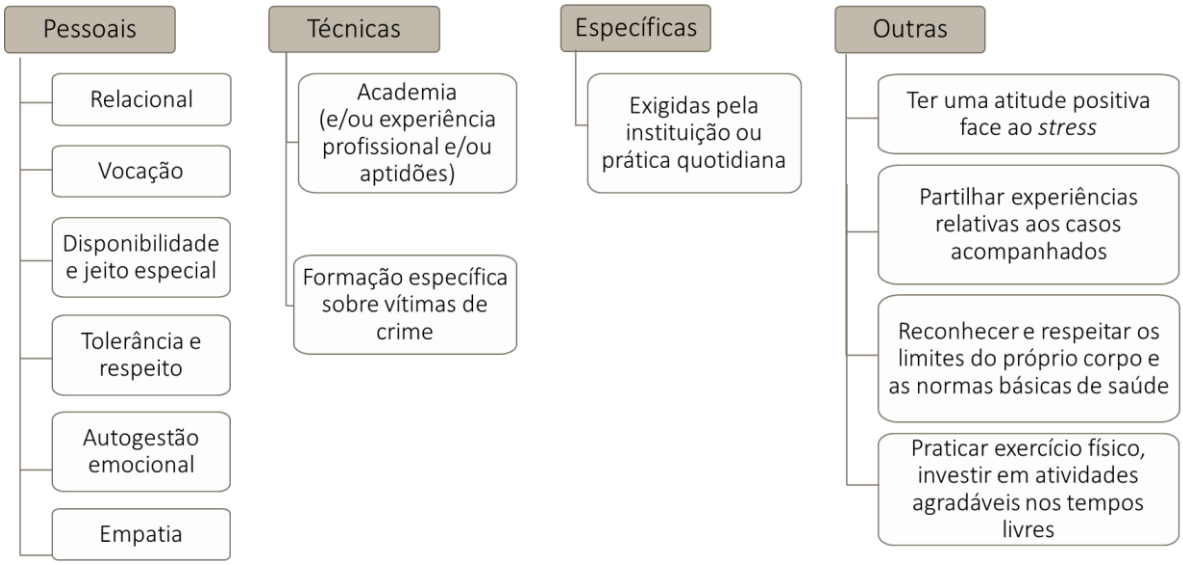

Figura 1. Competências dos profissionais.

1.2. Perfil Psicossocial do Interventor

Ao nível do saber-ser, o interventor deverá ter:

- Equilíbrio e maturidade psíquica;
- Capacidade de diálogo e de comunicação;
- Dinamismo na vida social, grupal e pessoal;
- Personalidade criadora e capacidade criativa;
- Capacidade de analise e interpretação do meio;
- Competência técnica e metodológica.

1.3. Princípios Orientadores da Intervenção

No que diz respeito à sua intervenção com o grupo-alvo, o profissional deverá reger-se pelos seguintes princípios orientadores:

- Superior interesse da criança/jovem;
- Privacidade;
- Intervenção precoce;
- Intervenção mínima;
- Proporcionalidade e atualidade;
- Responsabilidade parental;
- Prevalência da família;
- Obrigatoriedade de informação;
- Audição obrigatória e participação;
- Obrigatoriedade de denúncia imediata;

2. Atitudes Facilitadoras da Intervenção

Um interventor social deverá ter em conta algumas atitudes e competências que permitem a realização de uma intervenção bem sucedida.

Na figura 2 encontramos um conjunto de atitudes facilitadoras da intervenção.

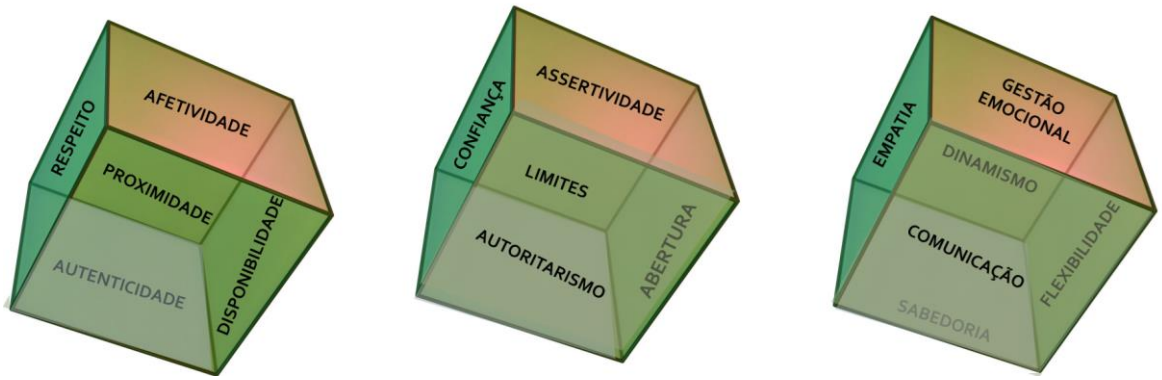

Figura 2. Atitudes facilitadoras da intervenção.

Em seguida, analisamos algumas destas competências e atitudes com maior detalhe. Contudo, importa referir que todas têm um papel relevante e estão interligadas.

2.1. Empatia

A empatia é a chave da comunicação afetiva no trabalho com a criança/jovem e a sua família, permitindo a compreensão dos seus sentimentos e da situação na qual se encontram.

O profissional deve desenvolver em si a capacidade de:

- Compreender a situação do grupo-alvo, bem como todas as emoções e os conflitos em torno do problema;
- Ver o problema pela perspetiva do grupo-alvo;
- Pôr-se ao nível afetivo do grupo-alvo;
- Reconhecer, entender e reformular a mensagem que lhe é transmitida;
- Não confundir empatia com pena ou simpatia, ou seja, compreender porque a pessoa está a chorar e não "chorar com ela".

Assim, para uma intervenção pautada pela empatia, o interventor deverá:

- Identificar e aceitar os sentimentos/emoções do grupo-alvo: aceitar os utentes com todas as suas qualidades e defeitos; validar as suas emoções e fazê-los compreender que é normal chorar, sentir-se zangado, culpado, etc.;
- Conhecer o grupo-alvo sem demonstrar espanto ou repulsa pelas suas vivências: é importante que os utentes se sintam livres para exprimir os seus sentimentos e o interventor deverá ser capaz de criar um ambiente propício para tal;

- Reforçar positivamente as características ou os comportamentos observados;
- Apoiar a criança/jovem e famílias nos momentos de fracasso e de frustração, mantendo a motivação.

2.2. Respeito

Perante a discriminação e a desvalorização do grupo-alvo (e.g., crianças/jovens em perigo), o papel do profissional é o de libertar a criança/jovem dos seus sentimentos negativos e, com respeito, valorizá-la, ajudando-a a reconstruir uma imagem positiva de si.

O profissional deve desenvolver em si a capacidade de:

- Considerar a criança/jovem como um ser humano com o seu próprio valor qualquer que seja o seu comportamento;
- Aceitar as suas diferenças, costumes e hábitos;
- Tratar de igual para igual, sem discriminações;
- Evitar que os preconceitos interfiram na intervenção;
- Tratar o grupo-alvo da mesma forma como gostaríamos de ser tratados;
- Dar valor ao grupo-alvo, às suas ideias e convicções;
- Ser humilde e não ser orgulhoso;
- Acreditar no processo de transformação das pessoas;
- Não dar conselhos ou ordens imediatas e rígidas (o grupo-alvo é capaz de pensar por si);
- Não criticar, ofender, desprezar ou julgar;

Respeitar o grupo-alvo, não implica que o profissional aceite todos os seus comportamentos, ou seja, poderá discordar de um comportamento, mas não deverá criticar o utente.

Exemplo

A auto desvalorização que deriva do facto de não ser amada, nem respeitada, conduz a criança/jovem a adotar comportamentos que põem em perigo a sua própria vida. Por este motivo, é muito importante que o profissional nunca se dirija à criança/jovem como sendo um delinquente, mas como alguém que precisa, em primeiro lugar, de apoio que lhe permita reencontrar o seu valor, aos seus próprios olhos.

2.3. Autenticidade e Disponibilidade

A autenticidade trata-se da capacidade do profissional em reconhecer os seus sentimentos pessoais, face a uma determinada situação ou grupo-alvo, permitindo-o trabalhar com honestidade, sem se sentir em contradição consigo próprio.

Ser autêntico é ser verdadeiro na relação com o grupo-alvo, ou seja, é ter comportamentos que traduzem aquilo que ele pensa.

O interventor deverá, ainda, ter disponibilidade para ouvir e estar com o utente, dando-lhe o seu tempo e focando nele a sua atenção.

Para tal, o profissional deve desenvolver em si a capacidade de:

- Respeitar o ritmo do grupo-alvo;
- Ouvir aquilo que os utentes pretendem partilhar (e.g., problemas, desejos, sonhos, vivências…);
- Conversar, sem presa, aconselhando cuidadosamente face aos problemas apresentados;
- "Ir ao encontro e estar com", na hora e no local que for necessário;
- Refletir sobre a sua própria atuação;
- Realizar formações complementares periodicamente.

Para poder trabalhar de maneira autêntica é importante que se adotem estratégias de autocuidado.

2.4. Sabedoria e Dinamismo

Estas são duas competências importantes para programar, avaliar e reformular a intervenção, permanentemente e com criatividade.

O profissional deve desenvolver em si a capacidade de:

- Criar um ambiente de confiança, por exemplo, através de:
    - "Regresso" à infância para cativar a criança/jovem e compreender o seu modo de pensar e agir;
    - Estabelecimento de objetivos;
    - Apoio ao desenvolvimento da criança/jovem, ajudando-a a ultrapassar dificuldades (individuais ou externos);

- Orientação da criança na construção de um projeto de vida consciente, isto é, que não seja limitador, nem inatingível, tendo o cuidado de não criar falsas expectativas.

- Desenvolver planos de ação:
  - Concebendo e colocando em prática estratégias diversificadas para cativar e estimular o grupo-alvo;
  - Agindo no momento certo, reforçando a motivação das pessoas;
  - Abrindo novos horizontes através da experimentação em diferentes domínios;
  - Partilhando experiências de trabalho positivas e negativas com outros profissionais, de forma a contribuir para o enriquecimento da intervenção em termos globais.

Em suma…

Uma atitude facilitadora do profissional na relação pedagógica é a chave de sucesso da intervenção: ao nível do grupo-alvo, da equipa e da rede de parceiros.

3. Mitos na Intervenção Social

A intervenção social poderá, por vezes, ser prejudicada ou não ter o sucesso ou a eficácia pretendida, devido a alguns mitos, nomeadamente:

- O conflito é algo a evitar, porque é sempre negativo;
- Uma relação de proximidade só se consegue em pé de igualdade;
- Mais vale fazer uma concessão, do que perder a relação;
- De evitar tocar em assuntos sensíveis quando estamos perante uma pessoa frágil e vulnerável.

Por outro lado, combater estes mitos implica reconhecer que:

- A intervenção social não deve ser natural, nem espontânea, pois carece de planeamento;
- A intervenção social não deve ser autoritária, dando lugar a uma orientação com firmeza;
- Uma relação de confiança só se consegue com o sigilo;
- Qualquer intervenção social tem uma dimensão pedagógica;

- Para promover a mudança há que correr riscos, propor desafios e apostar nas potencialidades de crescimento de cada um;
- O confronto da verdade não destrói a confiança.

Seguidamente, abordamos os quatro mitos mais comuns na intervenção e como ultrapassá-los.

3.1. Mito da Suavidade

O mito da suavidade incorre nos seguintes equívocos:

- O processo de intervenção é um caminho suave;
- A tensão, o risco e a angústia são sempre evitados pelo interventor.

Como podemos ultrapassar os desafios impostos por este mito?

"Não ao faz de conta pedagógico", isto é, o processo educativo, por vezes, é áspero e é importante:

- Lidar com estados emocionais/sentimentos;
- Tomar decisões difíceis;
- Sustentar medidas desgastantes;
- Impor limites e cobrar compromissos;
- Expor-se à crítica e à autocrítica;
- Correr riscos.

A tensão, o risco e a angústia nem sempre podem ser evitados pelo interventor, fazem parte da essência deste tipo de trabalho. Quem não conseguir ou quiser enfrentar, deve ter a honestidade de se afastar desta área de intervenção.

3.2. Mito da Naturalidade

O mito da naturalidade incorre nos seguintes equívocos:

- A relação pedagógica assenta totalmente na espontaneidade;
- Nada pode ser planeado;
- Tudo acontece de forma natural.

Como podemos ultrapassar os desafios impostos por este mito?

Recusar a "espontaneidade" e optar pelas escolhas deliberadas.

Existe uma intencionalidade em qualquer processo de intervenção, pelo que o interventor tem o papel de proporcionar momentos/acontecimentos com criatividade, capacidade de apontar caminhos e descobrir saídas.

É positivo que os sujeitos e atores de mudança participem na gestão desse processo, por forma a poderem exercitar, no plano pessoal e social, a sua iniciativa, a sua liberdade e a sua capacidade de se comprometerem consigo mesmo e com os outros.

O mito da naturalidade sustenta que o interventor deve estar permanentemente aberto e disponível à dinâmica natural dos factos e, mais ainda, "despido dos seus valores".

O interventor tem o papel de criar acontecimentos, iniciativas, criatividade, capacidade de inventar caminhos e descobrir saídas.

A educação resulta de uma opção consciente.

3.3. Mito da Horizontalidade

O mito da horizontalidade incorre no equívoco de que a relação entre o educador e o educando nada tem de hierárquico.

Como podemos ultrapassar os desafios impostos por este mito?

Recusar a existência de uma relação "de igual para igual". Não podemos negar as relações de verticalidade e as hierarquias que, em termos claros, se encontram num processo de intervenção, sejam elas entre cargos profissionais ou entre o profissional e o utente.

As relações de poder não são, necessariamente negativas, uma vez que conferem ordem. O verdadeiro desafio é transformar o poder-dominação em poder-serviço, ou seja, se cada um fizer o papel para o qual está destacado, a intervenção será mais eficaz. O interventor tem de partir do ponto de vista e interesses sociais concretos do grupo-alvo (poder-serviço).

O suporte de significação de todo o processo reside no próprio sujeito – independentemente da hierarquia, todos têm um papel relevante na intervenção.

É importante reconhecer que, no plano hierárquico, o interventor se situa num patamar superior, mas não no ponto de vista humano, pedagógico e social.

3.4. Mito da Não Conflitualidade

O mito da não conflitualidade incorre nos seguintes equívocos:

- A relação pedagógica processa-se sem conflito;
- O conflito é "uma guerra aberta".

Como podemos ultrapassar os desafios impostos por este mito?

Os momentos do conflito na relação pedagógica, entre interventores e grupo-alvo, são uma dimensão necessária e saudável no processo de intervenção.

É importante que o profissional saiba:

- Aceitar;
- Assumir;
- Gerir;
- Confrontar;
- Impor limites.

Este mito proclama a total desconflitualização da relação pedagógica, o que é uma visão irrealista e esconde a dimensão conflituante da relação. Tudo o que não seja harmonioso é considerado deseducativo.

Este tipo de pensamento pode conduzir a concessões e a ausência de limites, não diretamente, deixando exercer influência construtiva.

Pelo contrário: quanto mais formos competentes em entender e gerir os aspetos de conflito da relação, a tendência será de, cada vez mais, superá-los e, com isso, criar um clima de aceitação e entendimento.

A solução é enfrentar e ultrapassar.

Módulo II

Benefícios do trabalho em rede: Rede Nacional de prevenção e combate ao abuso e exploração sexual de crianças em Cabo Verde

Neste módulo serão abordadas as competências do trabalho em equipa, o fortalecimento da cultura de parceria e os princípios do trabalho em rede.

1. Comunicação

Comunicar significa "pôr em comum", "entrar em relação com", ou seja, trocar ideias, sentimentos e experiências. Deste modo, a comunicação é a chave que abre a porta da relação entre os indivíduos.

1.1. Tipos de Comunicação

A comunicação poderá tomar duas formas:

- Verbal: Aquilo que transmitimos oralmente ou por escrito;
- Não verbal: Expressões faciais, posturas, gestos…

De ressalvar que, mesmo em silêncio, a nossa postura, os nossos gestos, as nossas expressões, transmitem informação, pelo que é impossível não comunicar.

1.2. Competências da Comunicação

Através da comunicação podemos ter acesso a três tipos de informação: factos, emoções e valores.

A forma como cada pessoa perceciona a realidade e os factos é influenciada pelas suas emoções e quadro de valores.

Numa intervenção em rede, se não observarmos e escutarmos com respeito, empatia e atenção, corremos o risco de assumir factos que não correspondem à realidade.

Por isso, é importante que tanto o emissor, como o recetor sejam dotados de um conjunto de competências (quadro 1).

Quadro 1. Competência do emissor e do recetor.

Competências do emissor	Competências do recetor
• Ser específico e claro; • Ajustar a mensagem ao interlocutor; • Sincronizar a linguagem verbal e a não verbal; • Observar o impacto procurando feedback; • Pedir feedback de confirmação.	• Ouvir com atenção (escuta ativa); • Evitar interromper; • Colocar questões para esclarecer; • Tirar notas (se possível); • Reformular antes de avançar.

1.3. Barreiras à Comunicação

Para além das competências que são necessárias para uma comunicação eficaz, os interlocutores devem, também, estar alerta para algumas barreiras que poderão inviabilizar o sucesso da comunicação (quadro 2).

Quadro 2. Barreiras à comunicação.

Inerentes ao emissor	Inerentes ao recetor
• Código desconhecido; • Código com significado diferente; • Mensagem inadequada à situação; • Mensagem inadequada ao papel; • Mensagem contraditória; • Canal inadequado.	• Sobrecarga de mensagens; • Distorção da informação; • Seleção da informação; • Valorização das mensagens; • Desprezo de mensagens; • Preconceitos; • Desmotivação.

1.4. Comunicação Assertiva

A comunicação assertiva baseia-se na capacidade de um sujeito afirmar por palavras e gestos, o que realmente necessita, sente e pensa, de forma direta, firme e honesta e respeitando os sentimentos e atitudes dos outros, facilitando o estabelecimento da relação.

<u>Estratégias a utilizar para uma comunicação assertiva:</u>

- Usar a primeira pessoa do singular;

- Utilizar expressões positivas;
- Ser concreto e objetivo;
- Usar frases curtas, claras e completas;
- Centrar a sua observação em factos;
- Olhar nos olhos;
- Praticar a escuta ativa;
- Adotar postura firme, demonstrando segurança e abertura;
- Manter as expressões verbais e não verbais em consonância;
- Dar atenção ao ambiente onde o processo comunicativo ocorre.

2. Trabalho em Equipa

2.1. Competências do Trabalho em Equipa

"*A todos os seres humanos são dados quatro dons: o autoconhecimento, a consciência, o livre arbítrio e a imaginação/criatividade. Estes dons são a génese da liberdade humana: o poder da escolha, o poder da resposta e o poder da mudança*" (Covey, 1989).

2.2. O que é uma Equipa?

Uma equipa pode ser definida como uma unidade social de duas ou mais pessoas:

- Com a finalidade de atingir objetivos que individualmente seriam impossíveis;
- Interdependentes entre si;
- Que interagem entre si;
- Que se percecionam e se definem como pertencentes a um grupo;
- Cujas interações são estruturadas por um conjunto de regras e normas;
- Que exercem influência mútua.

As equipas têm um papel fundamental em projetos cujo objetivo central é a mudança social e a resolução de problemas concretos.

2.3. Funcionamento das Equipas

O funcionamento das equipas tem por base dois subsistemas, nomeadamente:

- Afetivo: diz respeito às necessidades sociais e afetivas dos seus membros;
- Tarefa: refere-se ao trabalho que um conjunto de pessoas exerce visando a concretização de determinados objetivos.

2.4. Caraterísticas de uma Equipa com um Elevado Desempenho

Para uma equipa ser considerada funcional e com um desempenho adequado aos objetivos estabelecidos, deverá ter as seguintes características:

- Propósito (objetivos e valores);
- Delegação de poderes;
- Relações e comunicação;
- Flexibilidade;
- Produtividade otimizada;
- Reconhecimento e apreço;
- Moral.

2.5. Gerir Conflitos

Numa equipa, o facto de existirem pessoas com diferentes pensamentos, comportamentos e atitudes, bem como diferentes conhecimentos, profissões ou histórias pessoais, poderá conduzir a uma maior suscetibilidade para o conflito.

Assim, para a sua resolução eficaz é importante ter em conta a necessidade de:

- Aceitar e reconhecer a existência de um conflito;
- Se comprometer na procura de uma solução;
- Reconhecer os poderes de ambas as partes em conflito;
- Procurar uma solução comum;
- Ter objetivos concretos.

Independentemente do contexto ou da situação, cada pessoa tem o poder de escolher como lidar com os problemas, mesmo uma “não decisão” é uma escolha pela qual somos responsáveis.

2.6. Como nos preparamos para o trabalho em equipa?

O trabalho em equipa requer a **capacitação** dos profissionais que a compõem, ou seja, o desenvolvimento de todas as suas competências técnicas e pessoais (atitudes). As equipas devem ser treinadas para o que der e vier (não sabem o que vão fazer, nem o que lhes reserva o futuro), através do reforço dos seus comportamentos e capacidades, preparando os técnicos para qualquer emergência.

A **colaboração** é outro aspeto importante e depende da forma como cada pessoa se relaciona com os demais, como explora as suas perspetivas e reflexões e como influencia as respostas às situações do dia a dia. Neste sentido, cada individuo que integra a equipa tem um contributo válido a dar. Assim, as nossas ações são motivadas pelos nossos pensamentos e de acordo com o:

- Passado: a certeza adquire e retém o conhecimento de acontecimentos passados para reduzir riscos. Baseia-se nos dados, nas provas, nas evidências, no racional, nas memórias, nos significados, na história e nas regras;
- Presente: qual a probabilidade de aplicar, numa determinada situação, os conhecimentos que se tem. Baseia-se na estabilidade, na organização, na ordem, no controlo, nos planos, nas estruturas, nas relações, nos objetivos, nas normas e nas prioridades;
- Futuro: qual a possibilidade de aproveitar a oportunidade que o conhecimento dá e que recompensas se tira do mesmo. Baseia-se nas oportunidades, no experiencial, na novidade, nas ideias, na flexibilidade, na visão e no imaginário.

Por fim, a **adaptabilidade** "*… é o resultado da nossa capacidade em recuperarmos dos obstáculos* [desafios, sobressaltos e retrocessos]*, encontrar soluções alternativas e aceitar* [abraçar e embarcar] *a mudança* [o mundo, a nova realidade]" (AQai Adaptability Assessments, 2021). Atualmente, os desafios da intervenção requerem respostas adaptativas, para além das respostas técnicas e tradicionais, pelo que encontrar soluções ágeis e interativas, através do trabalho em equipa, torna-se imprescindível.

3. Trabalho em Rede

"*Uma Rede Social é um sistema capaz de reunir pessoas e organizações, de forma igualitária e democrática, a fim de construir novos compromissos em torno de interesses comuns e de*

fortalecer os atores sociais na defesa das suas causas na implementação dos seus projetos e na promoção das suas comunidades" (Elza Chambel[1]).

O fortalecimento de uma cultura de parceria é essencial para a constituição, manutenção e dinâmica de uma rede.

Sem parceria não há rede, digamos que é um processo evolutivo.

A parceria ajuda a quebrar o isolamento porque estimula as organizações e os indivíduos, dá lugar a uma concertação formalizada, convidando a trabalhar em conjunto.

Trabalhar em rede implica a construção de pontes entre organizações e indivíduos, promove uma intervenção concertada e evita o isolamento, quer de instituições/profissionais, quer de utentes (figura 3).

Figura 3. Resumo daquilo que é o trabalho em rede.

[1] Frase frequentemente proferida pela Dra. Elza Chambel, mas que não se encontra associada a nenhuma obra ou trabalho académico.

O fortalecimento de uma cultura de parceria é uma estratégia de mudança e de desenvolvimento que contribui para a eficácia das respostas sociais e permite a constituição de redes. Este é um processo em construção que se faz aprendendo e que se aprende fazendo.

Para a realização de um trabalho em rede de qualidade, devemos ter em atenção os seguintes parâmetros (figura 4):

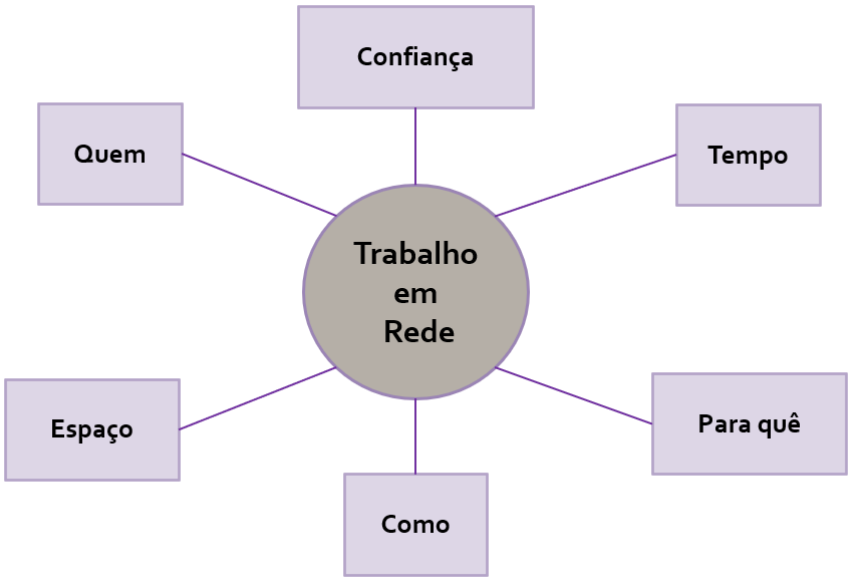

Figura 4. O que implica o trabalho em rede.

Para que ocorra um verdadeiro trabalho em rede é necessário ter em atenção alguns requisitos, nomeadamente:

- Confiança: o estabelecimento de uma relação de confiança na rede é fundamental. Quanto mais forte for essa relação e maior for o grau de confiança entre os seus membros, maior será a solidez da rede;
- Tempo: dar o tempo e a abertura necessários às formas de pensar e de agir das diversas instituições/parceiros;
- Para quê: qual o objetivo que cada parceiro procura atingir? Qual o seu contributo para o resultado final? Deve ser possível formular um objetivo independente (das instituições) e próprio do projeto comum (Rede);
- Como: definição das regras, da estrutura de funcionamento e do modelo de comunicação;

- **Espaço**: onde se realiza a ação;
- **Quem**: refere-se às entidades e/ou pessoas envolvidas.

3.1. Princípios do Trabalho em Rede

A qualidade do trabalho em rede depende dos seguintes princípios:

- Autonomia;
- Valores e objetivos partilhados;
- Vontade;
- Participação;
- Multiliderança;
- Múltiplos níveis;
- Dinamismo e interatividade.

No trabalho em rede, o grupo-alvo é um parceiro igualmente importante e a ter em conta. O envolvimento e a participação da população no seu processo de crescimento e de mudança, por um lado, possibilita o desenvolvimento de uma atitude proativa em prol de uma cidadania participada e, por outro, estimula o dinamismo e aumenta os fatores de sucesso da intervenção da rede.

3.2. Vantagens do Trabalho em Rede

Como vimos, o trabalho em rede é potenciador de relações interinstitucionais e contribui para intervenções concertadas. Outras vantagens que podemos encontrar são:

- Aumento do campus de ação em tempo útil, sobretudo em problemáticas multifacetadas;
- Troca e partilha de boas práticas e de métodos;
- Divulgação de informação técnica e pedagógica;
- Difusão de informação sobre programas, ações e fontes de financiamento;
- Rentabilização de recursos;
- Combate ao isolamento das instituições;
- Potencia a capacidade de crescimento e a possibilidade de cada um “fazer” a diferença;

- Permite colmatar lacunas;
- Reconhecimento, por parte da população, de um trabalho articulado entre as instituições.

3.3. Aspetos Inovadores do Trabalho em Rede

O trabalho em rede diferencia-se do trabalho individualizado de técnicos/instituições devido à mobilização da sociedade civil para fazer face às problemáticas identificadas, bem como à estreita cooperação de todas as autoridades relevantes (públicas, não governamentais e privadas), de instituições, organizações e iniciativas, cujas atividades possam contribuir para a melhoria da qualidade de vida, a nível local, regional ou nacional.

3.4. Desafios do Trabalho em Rede

Ainda assim, encontramos alguns desafios no trabalho em rede, designadamente:

- Alcançar um espaço de encontro que estimule a troca de experiências, a partilha de saberes e o desenvolvimento de competências;
- Possibilitar a criação de corredores flexíveis de comunicação;
- Promover a corresponsabilização;
- Encontrar respostas concertadas, atempadas e adequadas às necessidades;
- Potenciar a procura e a aplicação de estratégias inovadoras;
- Otimizar recursos, espaços, tempo e energias;
- Evitar a sobreposição de ações.

3.5. Dificuldades do Trabalho em Rede

Apesar dos ganhos e das vantagens do trabalho em rede, verificamos algumas dificuldades que, se não forem acauteladas, poderão inviabilizar a intervenção e que dizem respeito a:

- Dificuldade em motivar a participação dos parceiros nas dinâmicas da rede;
- Frequentes alterações dos representantes das instituições nas reuniões de trabalho;
- Dificuldade em que as direções das instituições reconheçam a importância do trabalho em rede;

- Parcerias auto bloqueadoras das ações locais, se o conjunto dos atores sociais não estiver de acordo;
- Atraso nos processos de tomada de decisão;
- Tensões existentes entre uma visão mais tradicional e uma visão mais inovadora;
- Inadequada gestão e mobilização dos recursos, que poderá originar uma dispersão dos esforços;
- Dificuldades na repartição de poder e disputa de protagonismo.

Em suma…

O que é verdadeiro ou falso acerca do trabalho em equipa?

Verdadeiro

- O trabalho em rede permite partilhar os princípios orientadores de cada organização;
- O trabalho em rede permite partilhar informações e dúvidas;
- O trabalho em rede exige persistência, determinação e o pleno envolvimento de todos os agentes;
- O trabalho articulado e em rede potencia a concretização de objetivos;
- Sem o envolvimento responsável e ético de todos os protagonistas, o trabalho em rede não tem credibilidade.

Falso

- A parceria é uma barreira na concretização dos objetivos de cada parceiro/instituição;
- A falta de fontes de financiamento específicas, impedem o trabalho em rede;
- O trabalho integrado em rede promove o espírito de concorrência e dá protagonismo individual às instituições;
- A parceria impede autonomia institucional.

4. Atividade Final de Módulo

4.1. Análise SWOT

O objetivo de uma análise SWOT é observar, identificar e partilhar ideias com base nas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, referentes às diferentes Redes Locais.

Para efetuar este balanço e preencher o quadro 3, devem considerar-se as seguintes linhas orientadoras:

- Protocolos e projetos em vigor, compromissos assumidos e financiamentos;
- Estratégias futuras de financiamento;
- Recursos humanos e materiais existentes;
- Priorizar os enfoques específicos das ilhas, face à problemática de intervenção;
- Intervenção transversal ao nível da Rede Nacional;
- Trabalho de articulação interna e externa;
- Grupo-alvo (especificidades).

Quadro 3. Estrutura de uma análise SWOT.

	Positivos	Negativos
Fatores Internos	**Forças:** Quais os nossos pontos fortes, principais forças?	**Fraquezas:** Quais os pontos a serem melhorados, principais fraquezas, dificuldades?
Fatores Externos	**Oportunidades:** Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos?	**Ameaças:** Que ameaças existem, pelas suas fraquezas, que podem impedir de atingir os nossos objetivos?

4.2. Dinâmica do Jigsaw

Esta dinâmica tem por finalidade uma análise cooperativa do trabalho desenvolvido pelas redes locais. A análise será feita com base numa análise SWOT de avaliação da dinâmica da Rede, previamente realizada (junho de 2018) e apresentada no relatório de avaliação de Meio Percurso da Rede.

Cada grupo é especialista relativamente à informação sobre as suas Redes Locais, pertencentes a cada ilha (figura 5 e quadro 4).

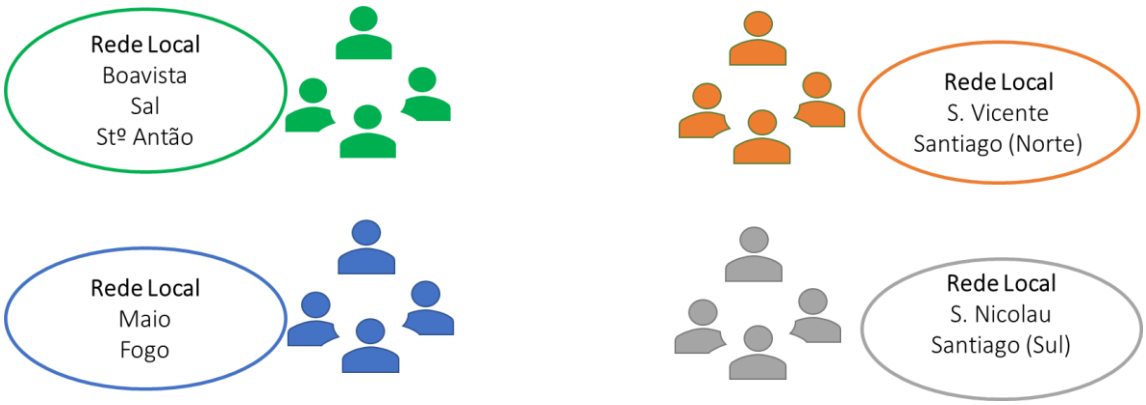

Figura 5. Especialistas das redes locais.

Quadro 4. Lista de coordenadores das Redes Locais.

Ilha	Coordenador(a) da Rede Local
Sal	Arminda Lopes
Boavista	Lamine Fati
Stº Antão	Suely Fortes
S. Vicente	Joana Costa
Santiago (Norte)	Maria Rosa
Fogo	Mário Fonseca
Maio	Jovino Gomes
S. Nicolau	Elénisse Spencer
Santiago (sul)	José Pereira

Após a identificação dos especialistas das redes locais, foram constituídos quatro grupos mistos (figura 6), que incluem um representante de cada Rede Local, para poderem contribuir de forma equilibrada na observação, identificação e partilha de ideias em todas as SWOT's das diferentes Redes Locais em análise.

Figura 6. Constituição dos grupos mistos, aos quais foi atribuída uma nova cor.

Para a realização da dinâmica do Jigsaw, foram seguidas as seguintes etapas:

1. Constituição de quatro grupos com elementos representativos de todas as Redes Locais reais (em cada grupo);
2. Atribuição de uma cor diferente que representa cada grupo;
3. Cada ilha terá uma análise SWOT específica;
4. Escolha de um representante de cada grupo que terá a função de escrever em cada uma das diferentes SWOTS, mantendo sempre a mesma cor representativa do seu grupo;
5. Após meia hora de debate, regressam à sala inicial onde o coordenador da respetiva ilha, apresenta o resultado dos contributos dos diferentes grupos. A análise pode ser complementada com comentários dos restantes formandos.

Foram fornecidas algumas linhas de orientação para esta tarefa:

- Reflexão em grupo tendo por base os seguintes pontos por ilha:
    - Quais os nossos pontos fortes, principais forças?
    - Quais os pontos a serem melhorados, principais fraquezas, dificuldades?
    - Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos?
    - Que ameaças existem pelas suas fraquezas que nos podem impedir de atingir os nossos objetivos?

- Protocolos e projetos em vigor/compromissos assumidos/financiamentos;
- Estratégias futuras de financiamento;
- Recursos humanos e materiais existentes;
- Priorizar os enfoques específicos das ilhas, face à problemática de intervenção;
- Intervenção transversal ao nível da Rede Nacional;
- Trabalho de articulação interna e externa;
- Grupo-alvo (especificidades).

Em seguida, são apresentadas as análises SWOT dos vários grupos.

Quadro 5. Análise SWOT – Ilha da Boavista / Sal / Santo Antão.

Análise SWOT		
Fatores Internos	**Forças:** Quais os nossos pontos fortes, principais forças? • Autonomia; • Vários conhecimentos; • Experiência adquirida; • Identificação de objetivos comuns; • Troca de experiências; • Comunicação; • Cooperação; • Articulação; • Advocacia.	**Fraquezas:** Quais os pontos a ser melhorados, principais fraquezas, dificuldades? • Disparidade de informações e dados; • Falta de uma única base de dados; • Falta de recursos humanos em qualidade e quantidade; • Falta de financiamento; • Falta de um único espaço; • Falta de articulação; • Carência de recursos financeiros e materiais.
Fatores Externos	**Oportunidades:** Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos? • Diversificação de parcerias; • Acesso a dados credíveis.	**Ameaças:** Que ameaças existem pelas suas fraquezas que podem impedir de atingir nossos objetivos? • A pobreza vulnerabilidades ao nível das condições económicas, condições de habitabilidade (favorecem promiscuidade); • Medidas e políticas inadequadas à problemática em causa; • Aspetos culturais que favorecem situações de domínio (de familiares e outros) em relação às crianças; • Aspetos culturais que favorecem situações de domínio (de familiares e outros) em relação às crianças; • Dados aleatórios; • Frequentes barcos de cruzeiro frequentes.

Quadro 6. Análise SWOT – Ilha Santiago (Norte) / S. Vicente.

Análise SWOT		
Fatores Internos	**Forças:** Quais os nossos pontos fortes, principais forças? • Compromisso pessoal e profissional dos membros da rede; • Partilha e troca de experiências; • Autonomia de redes locais; • Multidisciplinaridade de atores; • Metodologias de trabalho e abordagem; • Parcerias/protocolos com CMSM; Escola Secundaria de São Lourenço; Polo X de Ribeirão Manuel; Polícia Nacional; Delegações do Ministério da Educação; Delegacias do Ministério da Saúde; Tribunais Locais; ICCA Locais; Igrejas (Católicas; Nazareno; Adventistas...) • Maior cooperação da comunidade que não pertence a REDE.	**Fraquezas:** Quais os pontos a ser melhorados, principais fraquezas, dificuldades? • Fraca comunicação (no entanto, tem vindo a melhorar); • Falta de uma única base de dados; • Inacessibilidade territorial (falta de transportes); • Carência de recursos financeiros e materiais; • Falta de Treinamento / Reciclagem (no entanto, tem vindo a melhorar); • Bolsa de competência (Multidisciplinaridades); • Não existência de meios tecnológicos de acesso a comunicação em REDE; • Ausência de RH Especializados na matéria; • Falta de serviços especializados que darão respostas típicos do problema; • Vitimização Secundária (número elevados de inquérito a mesma vítima – o que causa traumas a vítima/criança); • A incompatibilidade entre o tempo e a disponibilidade dos membros para as atividades da REDE; • Carências dos meios informáticos, didáticos... para o trabalho da REDE; • O excesso do individualismo, coloca em causa o essencial trabalho da REDE; • A falta de profissionalização de alguns voluntários da REDE dificulta o real funcionamento da REDE; • A falta de ética e de responsabilidade constituem um entrave ao funcionamento da REDE.

Fatores Externos	**Oportunidades:** Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos? • Disponibilidade institucional para outras Instituições entrarem na REDE; • Participação da comunidade, nomeadamente as Associações Comunitárias; • Sociedade civil com interesse em resolver os problemas da violação sexual das crianças/menores; • Especificidade local; • Maior envolvimento das comunidades e das Instituições(Universidades, escolas, Igrejas...) nas atividades da REDE; • Existem fontes de Financiamentos potenciais para as atividades da REDE; • A legislação Nacional adequada a proteção das crianças(A lei da Justiça amiga da Criança); • Existências de Plano Estratégicos da Proteção e Combate contra o Abuso e Exploração Sexual de Crianças; • Existências de ONG's (Voluntarismo...), que atua no empoderamento das famílias; • Cooperação Internacional que apoia no financiamento.	**Ameaças:** Que ameaças existem pelas suas fraquezas que podem impedir de atingir nossos objetivos? • Pobreza e vulnerabilidades ao nível das condições económicas, condições de habitabilidade (favorecem promiscuidade); • Migração / Emigração / Imigração / Êxodo Rural, contribuem para este problema; • Desenvolvimento do turismo; • Aspetos culturais que favorecem situações de domínio (de familiares e outros) em relação às crianças; • A extensão territorial (em Santiago Norte) dificulta, ainda, a penetração da REDE; • Fraca acessibilidade das novas tecnologias a certas localidades dos Concelhos da Região Santiago Norte; • Medo da denúncia e de estigma; • Aspetos culturais (tabu) constituem um entrave para a solução desta problemática; • Maternidade e paternidade precoce e desresponsabilização parental; • Existência do Turismo de Exploração Sexual; • A morosidade dos processos e ausência efetiva de respostas das Autoridades Competentes.

Quadro 7. Análise SWOT – Ilha Maio e Fogo.

Análise SWOT		
Fatores Internos	**Forças:** Quais os nossos pontos fortes, principais forças? • Existência da Rede; • Disponibilidade de pessoal e de espaço físico; • Convidar outras instituições a participar a rede; • Criar uma equipa multidisciplinar; • Ações de sensibilização sobre a problemática dos abusos junto das famílias e da comunidade; • Utilização das plataformas digitais para uma melhor comunicação entre os parceiros que já estão na rede e os que possam vir a aderir à rede.	**Fraquezas:** Quais os pontos a ser melhorados, principais fraquezas, dificuldades? • Falta de dados; • Dispersão territorial; • Falta de recursos financeiros e materiais; • Carência de recursos financeiros e materiais; • A deficiente organização (da rede) dificulta a transmissão de confiança às entidades com quem temos de articular; • Carência de recursos humanos profissionalizados; • Fraco engajamento da população;
Fatores Externos	**Oportunidades:** Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos? • Existência de comités municipais; • Especificidades das ilhas; • Existência de leis de proteção e filhos; • Disponibilidade da linha de denúncia; • Existência de voluntariado; • Existência de Políticas públicas de proteção às crianças; • Financiamento de projetos sociais por parte dos Ministérios da família inclusão e desenvolvimento social e ministério da cultura; • Avaliado e reativado o plano de combate ao abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes; • Alteração da legislação em vigor no que diz respeito ao abuso sexual de menores; • Utilização das plataformas digitais para facilitar a comunicação.	**Ameaças:** Que ameaças existem pelas suas fraquezas que podem impedir de atingir nossos objetivos? • Pobreza vulnerabilidades ao nível das condições económicas, condições de habitabilidade (favorecem promiscuidade, exposição da criança ao trabalho infantil); • Desenvolvimento do turismo; • Emigração; • Morosidade da justiça; • Medidas e políticas inadequadas à problemática em causa; • Aspetos culturais que favorecem situações de domínio (de familiares e outros) em relação às crianças; • Deficiente compromisso das parcerias; • Falta de cooperação de algumas famílias; • Medo e constrangimento de denunciar as situações de abuso.

Quadro 8. Análise SWOT – S. Nicolau / Santiago (Sul).

Análise SWOT		
Fatores Internos	**Forças:** Quais os nossos pontos fortes, principais forças? • Existência da Rede; • Partilha e troca de experiências; • Identificação de um objetivo comum; • Multidisciplinaridade de atores; • Diversidade cultural; • Compromisso/Responsabilidade; • Autonomia do trabalho da Rede.	**Fraquezas:** Quais os pontos a ser melhorados, principais fraquezas, dificuldades? • Fraca comunicação (houve melhoria); • Falta de uma única base de dados; • Carência de recursos financeiros e materiais; • Deficiente trabalho em equipa; • Carência de Recursos Humanos; • Carência de Recursos Humanos profissionalizados; • Baixo nível de escolaridade; • Linguagem inadequada para o publico alvo.
Fatores Externos	**Oportunidades:** Que oportunidades existem para aproveitar estas forças e alcançar os nossos objetivos? • Existência e disponibilidade da linha de denúncia; • Participação da comunidade; • Diferentes parceiros; • Reconhecimento Social; • Reconhecimento do Governo; • Voluntariado; • Existência de Política de proteção para infância; • Avaliação e reativação do plano de combate ao abuso sexual de menores; • Alteração do código penal (agravamento das penas, aumentou a idade mínima, 16 anos, para denuncia); • Envolvimento de Associações comunitárias; • Anualmente é aberta a oportunidade de candidaturas de projetos em diversas áreas de intervenção social.	**Ameaças:** Que ameaças existem pelas suas fraquezas que podem impedir de atingir nossos objetivos? • A pobreza vulnerabilidades ao nível das condições económicas, condições de habitabilidade (favorecem promiscuidade); • Medidas e políticas inadequadas à problemática em causa; • Falta de compromisso de alguns parceiros; • Medo de fazer denúncia; • Questão cultural que banaliza o abuso; • Regressos de nacionais e levam crianças com anuência dos pais; • Dispersão e isolamento de algumas localidades onde o acesso das pessoas e da informação constitui um grave problema; • A desresponsabilização parental; • Abandono escolar; • Falta de fiscalização dos bares e discotecas; • Morosidade da Justiça.

Referências

Covey, S. (1989). The 7 habits of highly effective people. Free press.

AQai Adaptability Assessments. (2021). The AQ model. The first ever complete view on adaptability. AQai Adaptability Assessments. https://www.aqai.io/platform/the-aq-model