

CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

DO MODELO MÉDICO AO MODELO BIOPSIKOSSOCIAL

MODELO MÉDICO

- Associação da “deficiência” a uma **doença** que, de alguma forma, limita o indivíduo.
- Todo o indivíduo cujo funcionamento (físico, sensorial ou psicológico) é diferente do que é aceito como “normal” ou comum na população em geral, é categorizado como pessoa com deficiência.
- Foco principal na **assistência médica** necessária por parte de cada indivíduo.

MODELO SOCIAL

- Considera a incapacidade como um **construto social** e não como um atributo individual.
- As limitações não estão na pessoa com deficiência, mas sim no resultado da sua interação com uma sociedade cujo modelo de “normalidade” não responde às especificidades de alguns indivíduos que a constituem.
- Intervenção ao nível da **remoção das barreiras** existentes na sociedade (físicas, crenças, preconceitos e discriminação), com o objetivo de facilitar a **inclusão**, promovendo assim a transformação social.
- Impacto direto nas próprias pessoas com deficiência que perceberam que não são elas que precisam mudar, mas sim a sociedade em que se integram.

MODELO BIOPSIKOSSOCIAL

- Ter em consideração dois aspectos fundamentais que estão dinamicamente interligados: os estados de **saúde** (lesões, doenças, perturbações, entre outros) e os **fatores contextuais** (fatores pessoais e ambientais).
- Incapacidade identificada não como um atributo da pessoa, mas sim como um **conjunto complexo de condições** que resulta da **interação** entre a pessoa e o meio envolvente.
- Reforça a importância do contexto em que a pessoa está inserida.
- Foco na **funcionalidade** do indivíduo e não no diagnóstico realizado.

COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL

O QUE NÃO DIZER:

Deficiente ou sofre de deficiência
Incapacitado ou inválido
Mobilidade reduzida
Necessidades especiais
(...)

O QUE DIZER:

Pessoa com deficiência
Pessoa com incapacidade
Mobilidade condicionada
Necessidades específicas
(...)

- Tratar com **normalidade**, mas sem ignorar a deficiência;
- **Perguntar**, sempre, à pessoa se tem alguma necessidade específica a ser considerada que promova a melhor adaptação possível a sua função/local de trabalho – ninguém melhor do que o próprio para indicar o que precisa;
- Focar nas reais **capacidades** da pessoa;
- Ter uma **atitude flexível e positiva**;
- Não assumir que a pessoa necessita sempre de ajuda – **pergunte primeiro!**;
- Criar **condições** para o exercício das suas funções de forma **autónoma**;
- Garantir a **igualdade de oportunidades**;
- Peça a colaboração a entidades especializadas para o **desenvolvimento, formação e sensibilização** das equipas.

SABIA QUE ... ?

PARA ALÉM DESTES EXEMPLOS, EXISTE MUITO MAIS INFORMAÇÃO QUE PODE APOIAR NO ACOLHIMENTO E COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL, NO DIA A DIA DA SUA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO?

Ter uma cultura inclusiva e equipas preparadas para acolher a diversidade, é fundamental na garantia do sucesso da entrada de um novo colega na empresa/organização.

Para o apoiar neste processo, a Associação Salvador preparou um conjunto de formações a que pode recorrer, passando pela **Cultura e Liderança inclusivas**, preparação das **equipas de R&S** e **Comunicação Externa** que mostre a todos os *stakeholders* as orientações/políticas que a sua empresa/organização preconiza no âmbito desta temática. Para conhecer melhor os nossos serviços formativos, fica o convite a explorar os respetivos conteúdos no nosso [site](#).