

PLANO DE AULA

Módulo 1: Compreender o ambiente de trabalho híbrido, competências e práticas				
N.	Tópicos e subtópicos/Atividades de aprendizagem	Duração	Material e fichas de atividade	Sugestões de aplicação
1	<p>Acolher os formandos com uma atividade para quebrar o gelo (atividade de bem-estar)</p> <p>O objetivo é motivar os formandos a apresentarem-se e dar um tom positivo ao evento de formação. Uma atividade rápida e inclusiva, para criar uma atmosfera envolvente desde o início.</p>	10 minutos	<p>Apresentação em Power Point</p> <p>Folheto da Agenda do Evento, Diapositivo n.º 3 com instruções.</p>	<p>Motivar os participantes a partilharem os seus sentimentos, motivações e expectativas em relação a esta ação de formação.</p> <p><u>Passo 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedir aos formandos que se apresentem e que, em apenas duas palavras, “descrevam como se estão a sentir neste momento e o que esperam durante este evento” - Pode fornecer exemplos indicativos como “entusiasmado e interessado”, “pronto e questionador” - Os participantes virtuais podem escrever as suas duas palavras no <i>chat</i> <p><u>Passo 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Em seguida, passar a um estímulo de ligação, pedindo aos participantes que partilhem com o grupo: <i>“O que é que esperam ganhar ou contribuir durante o evento de hoje?”</i> - Os participantes presenciais escrevem em notas adesivas ou debatem brevemente e os participantes virtuais através de <i>chat</i>.
2	<p>Tópico 1: Definir o que é trabalho híbrido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definição de trabalho híbrido - Prós e contras do trabalho híbrido - Atividade 1: Prós e contras do trabalho híbrido; é altura de dar a sua opinião - Prós e contras do trabalho híbrido, com base na literatura 	30 minutos	<p>Definição de trabalho híbrido (diapositivo n.º 5)</p> <p>Prós e contras do trabalho híbrido (diapositivos n.º 6-8)</p> <p>Atividade 1 (diapositivos n.º 9-11). Preparar previamente uma hiperligação com cinco perguntas fornecidas no diapositivo n.º 11.</p>	<p>Durante a atividade, incentivar os participantes a apresentarem conteúdos para as perguntas. Destacar os prós e contras mais comuns e comparar com os resultados da literatura.</p> <p><u>Passo 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparar uma hiperligação com cinco perguntas para os inquiridos escreverem palavras-chave, dar cinco minutos para responderem e partilhar a hiperligação com os formandos. - Os formandos podem utilizar telemóveis para fornecer dados. <p><u>Passo 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Partilhar os resultados no ecrã.

			Resultados partilhados no ecrã. Prós e contras do trabalho híbrido, com base na literatura (diapositivos n.º 12-13)	<ul style="list-style-type: none"> - Sublinhar os prós e contras mais comuns, bem como as principais mudanças e influências importantes na dinâmica de grupo da cultura do local de trabalho. <p>O formador prepara antes da formação o seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>links</i> para os formandos - informação para os formandos, sobre o tempo atribuído a cada pergunta - perguntas para facilitar o debate
3	<p>Tópico 2: Familiarizar-se com vários modelos de trabalho híbrido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir o modelo de trabalho híbrido - Identificar o modelo híbrido. Atividade 2 (2 estudos de caso) - Mais informações sobre como selecionar o modelo de trabalho híbrido adequado 	45 minutos (15 min. por estudo de caso)	<p>Definição do modelo de trabalho híbrido (diapositivos n.º 15-17)</p> <p>Estudos de caso (diapositivos n.º 19 e 20)</p> <p>Mais estudos de caso sobre vários modelos híbridos na seguinte ligação 10 exemplos de empresas híbridas com modelos de funcionamento em 2025</p> <p>Mais informações sobre como selecionar o modelo de trabalho híbrido adequado (diapositivo n.º 22)</p>	<p>Para implementar a Atividade 2, comece com os três diapositivos (n.º 15-17) e conduza o debate com base nas questões apresentadas em cada estudo de caso. Os participantes leem o primeiro estudo de caso no ecrã e o formador facilita o debate, orientado pelas três perguntas. Repetir para o segundo estudo de caso.</p> <p><u>Passo 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apresentar um a um os dois estudos de caso aos formandos <p><u>Passo 2</u></p> <p>Pedir que debatam em pares os dois seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definir o modelo híbrido aplicado em cada organização - debater o seu impacto na satisfação e produtividade dos trabalhadores - analisar se este é um modelo aceitável para a sua organização <p><u>Passo 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Remeter os formandos para a seguinte ligação, para mais estudos de caso sobre vários modelos híbridos 10 exemplos de empresas híbridas com modelos de funcionamento em 2025 <p>Encerrar este tópico com o diapositivo n.º 22</p>
4	<p>Tópico 3: Desbloquear a flexibilidade no trabalho híbrido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formas de flexibilidade no trabalho híbrido - Equilibrar a flexibilidade (Atividade 3) 	70 minutos	<p>Formas de flexibilidade no trabalho híbrido (diapositivos n.º 24-27)</p> <p>Equilibrar a flexibilidade (Atividade 3) (diapositivos n.º 28-30)</p> <p>Recursos</p>	<p>Comece com uma breve apresentação baseada nos diapositivos n.º 25-27 e depois promova a Atividade de Grupo, de 60 minutos, sobre como lidar com a flexibilidade em diferentes cenários.</p> <p><u>Passo 1: Tarefa de quebra-gelo (10 minutos)</u></p> <p>Configuração: Criar um espetro, virtual ou físico, com uma extremidade identificada como “Totalmente estruturado” e a outra como “Flexibilidade total”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarefa: Qual é, na sua opinião, a posição atual da sua organização, no que respeita ao apoio à flexibilidade individual?

			<p>O formador prepara antes da formação os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pontos de posição claramente identificados no espaço digital ou físico - cartão para cada cenário ou apresentá-los no ecrã - ligação digital para os formandos registarem a ação selecionada 	<ul style="list-style-type: none"> - Os participantes tomam posição e explicam porque é que a escolheram. <p>Passo 2: Debates baseados em cenários (30 minutos) Configuração: Dividir os participantes em pequenos grupos de três a cinco pessoas. Dar a cada grupo um cenário que represente um desafio relacionado com a flexibilidade individual.</p> <p>Cenários sugeridos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (A) Dois empregados pedem para ficar exclusivamente em teletrabalho, mas a sua função tradicionalmente exige colaboração no escritório - (B) Os membros da equipa debatem-se com conflitos de agendamento devido a horários de trabalho ou zonas horárias diferentes - (C) O gestor considera difícil avaliar o desempenho num ambiente flexível <p>Motivar cada grupo a apresentar uma justificação para a solução e procurar obter <i>feedback</i> dos outros grupos.</p> <p>Passo 3: Apresentação da dramatização (20 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo seleciona um cenário e representa a solução proposta - Após cada encenação, o público dá <i>feedback</i> ou sugere abordagens alternativas <p>Passo 4: Reflexão sobre as conclusões (10 minutos) Terminar com uma reflexão</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sugestão final: “Qual é a ação mais importante que irá implementar, para apoiar a flexibilidade individual no seu local de trabalho?” - Registrar as respostas num documento partilhado, para inspiração coletiva
7	Avaliação e conclusão	5 minutos	<p>Questionário Ficha de avaliação: Principais conclusões e medidas de ação para implementação no local de trabalho.</p>	<p>Dar tempo aos participantes para refletirem sobre a sua experiência de aprendizagem.</p>