

**Departamento:** Enfermagem

**Investigador Responsável:** Madalena Cunha

**Investigadores Internos IPV:** ANA ANDRADE; ANTÓNIO DIAS; CARLOS ALBUQUERQUE; DANIEL SILVA; ERNESTINA SILVA; JOÃO DUARTE; JOSÉ COSTA; GRAÇA APARÍCIO; ISABEL BICA; OLIVÉRIO RIBEIRO; ROSA MARTINS; SUZANA ANDRÉ; CARLA SANTOS; LUÍS MENEZES; MÁRCIO NASCIMENTO; NÍDIA MENEZES.

**Investigadores Parceiros:**

**ESEP:** MARGARIDA REIS SANTOS; SANDRA CRUZ || **ESCUELA UNIVERSITÁRIA DE ENFERMERÍA:** FRANCISCO BARRAGAN

**Investigadores Colaboradores:** Estudantes do curso de Licenciatura e dos Mestrados do IPV

Ano: 2017-2018

**PROJETO**  
**SUPERVISÃO E MENTORADO NO ENSINO SUPERIOR: DINÂMICAS DE SUCESSO (SuperES)**  
**(REF<sup>a</sup>: PROJ/CI&DETS/CGD/0005)**

**INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS**

**Cara/o Colega,**

No âmbito de um projecto de investigação centrado no domínio da **“Supervisão e Mentorado no Ensino Superior: Dinâmicas de Sucesso (SuperES)”**, com a Ref<sup>a</sup>: PROJ/CI&DETS/CGD/0005, solicita-se a sua colaboração para o preenchimento do presente questionário. Este é de carácter **anónimo** e de participação **voluntária**. As respostas são **confidenciais** e todas são válidas pois traduzem a **sua opinião**.

Nas afirmações onde existir uma quadrícula (□), deve assinalar com uma cruz (X) a(s) opção(ões) que considera correta(s). Nas questões onde encontrar um espaço em branco (\_\_\_), deve responder claramente, e de forma legível, ao que lhe é pedido. Para que seja salvaguardada a validade do questionário, pedimos que **não deixe nenhuma questão por responder**.

Agradecemos a sua colaboração nesta investigação.  
Bem haja!

*Madalena Cunha & Equipa do SuperES*

*Instituições Financiadoras*



(Não preencher este quadrado)

Nº Quest.

**NOTA IMPORTANTE:** Com a finalidade de se proceder à codificação do questionário, solicitamos-lhe, por favor, que comesse por preencher os espaços seguintes com os 3 primeiros números do seu Cartão de Cidadão/Bilhete de Identidade (CC/BI) e os 3 primeiros números do seu Número de Identificação Fiscal (NIF).

CC / BI			
NIF			

## I PARTE - CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA

(Madalena Cunha, 2017)

Coloque uma cruz no espaço que corresponde à sua resposta, sempre que necessário, ou responda à pergunta por favor.

0. Respondeu ao 1º questionário deste estudo?  Não  Sim

1. Sexo:  Feminino  Masculino

2. Idade: \_\_\_\_\_ anos

3. Tempo de serviço no ensino superior: \_\_\_\_\_ anos

4. Qual é o seu grau académico (considere o mais elevado)?

- Bacharel ou equiparado  Licenciado ou equiparado  Mestre (Área) \_\_\_\_\_  
 Doutor (Área) \_\_\_\_\_  Outro: Qual? \_\_\_\_\_

5. Possui algum Curso/Formação no domínio da supervisão pedagógica?

- Não  Sim Se sim qual? \_\_\_\_\_ Nº de horas \_\_\_\_\_

6. Prevê vir a frequentar algum Curso/Formação no domínio da supervisão pedagógica?

- Não  Sim Se sim qual? \_\_\_\_\_

7. Qual é a sua categoria profissional? \_\_\_\_\_ e área de exercício profissional?: \_\_\_\_\_

8. Relativamente à sua situação jurídica de emprego, que tipo de vínculo possui?

- Vínculo definitivo à função pública  Contrato individual de trabalho a termo certo  
 Contrato individual de trabalho sem termo (efetivo)  Outro: Qual? \_\_\_\_\_

9. Tempo de permanência no IPV? \_\_\_\_\_ (anos)

10. A sua Unidade Orgânica é: \_\_\_\_\_

11. Desempenha as suas funções no/s Curso/s: \_\_\_\_\_

12. Qual é o seu horário de trabalho no IPV?  Tempo integral  Tempo parcial. Nº de horas? \_\_\_\_\_

13. Qual a regularidade de contacto presencial com o seu Supervisado?

- Diariamente  Semanalmente  Quinzenalmente  Mensalmente  Outro: Especifique? \_\_\_\_\_

14. Qual a regularidade das sessões de supervisão pedagógica?

- Diariamente  Semanalmente  Quinzenalmente  Mensalmente  > 2 meses  Outro: Especifique? \_\_\_\_\_

15. Qual o local utilizado para as sessões de supervisão pedagógica?

- Na Unidade Orgânica  No local de estágio  Ambos  Outro: Especifique? \_\_\_\_\_



## II PARTE – Questionário sobre Supervisão & Práticas Pedagógicas

### Categorias, Conteúdos, Estilos de Aprendizagem

(Sandra Cruz, Luís Carvalho, Madalena Cunha & João Duarte, 2017)

Categorias, Conteúdos, Estilos de Aprendizagem	V	F
<b>Categorias básicas das atividades de aprendizagem</b>		
1. <b>A aprendizagem formal</b> desenvolve-se em instituições de ensino e formação, conduzindo à aquisição dos diplomas e das qualificações.		
2. <b>A aprendizagem não formal</b> decorre de ações desenvolvidas no exterior dos sistemas formais, (trabalho, na comunidade, na vida associativa, etc.) e não contempla necessariamente a certificação.		
3. <b>A aprendizagem informal</b> não é intencional e ocorre em situações não estruturadas.		
<b>Conteúdos da aprendizagem</b>		
4. <b>Os conteúdos conceptuais</b> incluem definições, conceitos e princípios.		
5. <b>Os conteúdos procedimentais</b> compreendem as capacidades para aprender a aprender e implementação de ações orientadas para uma meta.		
6. <b>Os conteúdos atitudinais</b> incluem atitudes, valores e comportamento.		
6.1 <b>A dimensão cognitiva</b> incorpora conhecimentos e crenças e a ideia de como é a melhor forma de se comportar.		
6.2 <b>A dimensão afectiva integra</b> sentimentos e preferências – são os valores e a forma como assimilados.		
6.3 <b>A dimensão de conduta</b> contempla ações e intenções e representam as regras e os padrões de conduta.		
<b>Estilos de aprendizagem</b>		
7. <b>Experiência concreta (Ativo)</b> – deriva mais da experiência		
8. <b>Observação reflexiva (Reflexivo)</b> – deriva da reflexão		
9. <b>Conceção abstrata (Teórico)</b> – deriva mais da compreensão intelectual		
10. <b>Experiência ativa (Pragmático)</b> – deriva mais da participação em tarefas e do estudo em grupo		

## Fatores que interferem com a aprendizagem

(Sandra Cruz, Madalena Cunha, Ernestina Silva, Rosa Martins, Daniel Silva & Suzana André, 2017)

Fatores que interferem com a aprendizagem ...	Discordo muito	Discordo	Não Concordo / Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. Incentivar a autonomia e o processo de responsabilização do formando no processo de aprendizagem;					
2. Promover a independência progressiva;					
3. Enfatizar os objetivos da aprendizagem instruindo o formando de como utilizar adequadamente as estratégias de aprendizagem em função dos mesmos;					
4. Acompanhamento adequado, com docentes ou tutores detentores de formação em supervisão e didática e com conhecimento do contexto da formação;					
5. Incentivar formas de reflexão deliberada sobre as experiências assistenciais e pessoais dos formandos;					
6. Reconhecer, apoiar e divulgar “boas práticas”;					
7. Alternar a aprendizagem prática com momentos de formação e recomposição teórica;					
8. Facilitar a integração na equipa de trabalho em contexto real, trabalhando em simultâneo as componentes reflexiva, crítica e ética;					
9. Utilizar instituições /empresas /serviços com qualidade adequada para proporcionar boas experiências de aprendizagem aos formandos;					
10. Legitimar a influência das dimensões psicológicas na aprendizagem dos formandos;					
11. Reconhecer a importância da motivação na qualidade das estratégias que o formando utiliza para aprender.					
12. Proporcionar à equipa informação suficiente sobre o nível de formação dos estudantes e envolvê-la na integração destes.					

## Supervisão Pedagógica

(Sandra Cruz, Madalena Cunha, Luís Menezes & Carlos Albuquerque, 2017)

<b>A Supervisão Pedagógica é ...</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
1. O processo de Ensino-Aprendizagem, na sua qualidade e na forma como se dá resposta às necessidades dos formandos e se atingem os objetivos previstos, tornando o processo mais atrativo e facilitador para o estudante, para que no fim este seja autónomo, criativo e emancipado		
2. Um mapa, uma estrutura para descrever para onde vamos, como vamos e que recursos podemos utilizar no percurso de ação		
3. Um modelo pode ser entendido como uma matriz explicativa, detentora de um corpo organizado e articulado de conceitos ou ideias, com o intuito de orientar o pensamento, proporcionar leituras de fenómenos e constituir uma referência para a ação		
4. Um processo de habilitação que proporciona oportunidades para o crescimento pessoal e profissional		
5. Um elemento de controlo de qualidade crucial, sendo essencial no desenvolvimento de standards		
6. O processo de supervisão não envolve penalidades, mas oportunidades para desenvolvimento.		
7. Uma interação desenvolvida entre duas ou mais pessoas para assegurar a qualidade dos serviços dentro de um ambiente de apoio e segurança, fundamentada numa contínua análise crítica e reflexiva das atividades.		
8. Um processo com focus na prática profissional reflexiva de apoio ao desenvolvimento de standards.		
9. Uma estratégia didática que promove a potencialização da performance individual e o desenvolvimento do supervisionado.		
10. Um processo dinâmico e formal de apoio profissional e de acompanhamento que permite desenvolver conhecimentos e competências, assumir responsabilidades pelo próprio desempenho profissional e proteger os utilizadores de situações profissionais complexas.		
11. Um processo dinâmico, interpessoal e formal de suporte acompanhamento e desenvolvimento de competências profissionais, através da reflexão, ajuda, orientação e monitorização, tendo em vista a qualidade dos cuidados dos serviços, a proteção e segurança dos utentes e o aumento da satisfação pessoal.		
12. Um pré-requisito essencial para serviços de qualidade.		
13. Entendida como uma visão aprofundada, reflexiva e que subentende um sentido auto crítico do contexto de aprendizagem.		
14. Pensada como uma ação de monitorização sistemática da prática pedagógica, sobretudo através de procedimentos de reflexão e de experimentação.		
<b>A supervisão é um mecanismo que visa ...</b>		
15. Estimular o desenvolvimento de competências pessoais da perícia e a aquisição de competências profissionais.		
16. Incentivar a auto – avaliação.		
17. Promover a responsabilidade profissional.		
18. Desenvolver as capacidades analíticas e reflexivas.		
19. Promover a inovação e as boas práticas.		
20. Promover as ações dos formandos e da organização que se centram no bem comum.		
21. Apoiar e dar suporte a formando e profissionais.		
22. Salvaguardar padrões de conduta.		
23. Assegurar a proteção e segurança do cliente e um elevado nível de qualidade nos serviços.		
24. Proporcionar tempo para analisar e refletir sobre questões de natureza profissional e incidentes críticos.		
25. Reduzir a carga e os sentimentos de stresse e de burnout e aumentar a satisfação pessoal.		
26. Promover a qualidade e a segurança dos cuidados / serviços de saúde.		

## Mais-valias da Supervisão Pedagógica

(Madalena Cunha & Sandra Cruz, 2017)

São mais-valias da Supervisão Pedagógica...	Discordo muito	Discordo	Não Concordo / Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. Mediação de consensos					
2. Segurança dos/as processos, intervenções/práticas					
3. Qualidade dos/as processos, intervenções/práticas					
4. Potencialização da performance do supervisionado					

**Modelos de suporte à prática de supervisão pedagógica**  
**(Carlos Albuquerque, Sandra Cruz & Madalena Cunha, 2017)**

---

<b>Assinale qual o Modelo prioritário em que assenta a sua prática de supervisão.</b> Como foco de análise centre-se na frequência, relevância, valorização com que aplica o modelo na relação com o Supervisado. (Relação de assertividade do supervisor com o supervisado)	<b>Discordo muito</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não Concordo / Nem Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Muito</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1. Autoritário</b>					
<b>2. Facilitador</b>					
<b>3. Informal</b>					
<b>4. Desenvolvimento reflexivo</b>					



## Etapas do desenvolvimento do processo de supervisão pedagógica

(Madalena Cunha, Carlos Albuquerque, Graça Aparício & Isabel Bica, 2017)

Etapas do desenvolvimento do ciclo do processo de Supervisão	Ordene de forma sequencial, de 1 a 6, as etapas seguintes:
1. <b>Contextualização</b> - Apreciação de situações – problema (competências profissionais, estratégias de gestão de cuidados, dimensões afetivas e relacionais)	
2. <b>Planeamento</b> - Preparação e programação da intervenção de acordo com os intervenientes	
3. <b>Objetivo</b> - Definição de objetivos de intervenção que salvaguardem as expectativas, obrigações e aspirações da instituição, dos utentes e do próprio profissional	
4. <b>Implementação</b> - Concretização das ações planeadas	
5. <b>Identificação do problema</b> - Clarificação dos problemas e das áreas de intervenção	
6. <b>Avaliação</b> - Avaliação dos resultados e do processo de supervisão	

## Funções / Dimensões da Supervisão Pedagógica

(Madalena Cunha, António Dias, Olivério Ribeiro, Ana Andrade, Nídia Menezes, Carla Santos, Márcio Nascimento, 2017)

<b>São Funções da Supervisão Pedagógica ... (Assinale as Corretas)</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
1. Ensinar		
2. Modelar (ser 1 modelo)		
3. Aconselhar		
4. Observar		
5. Dar feedback		
6. Monitorizar		
7. Apreciar		
8. Educar		
9. Desenvolver conhecimentos, competências e atitudes (adequação à prática)		
10. Promover a tomada de decisão adequada/precisa		
11. Facilitar a autoavaliação do supervisionado		
<b>São Dimensões da Supervisão Pedagógica ... (Assinale as Corretas)</b>		
1. Formativa		
2. Normativa		
3. Consultoria		
4. Gestão		
5. Restauradora/Suporte		
6. Reconhecimento /prémio		

**Core de Competências Profissionais do Supervisor (CoreCPS)**  
**(Madalena Cunha & Carlos Albuquerque, 2017)**

<b>Ser competente na relação supervisiva implica possuir ...</b>	<b>Discordo muito</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não Concordo / Nem Discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Muito</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Core de Fatores Pessoais</b>					
1. Respeito pela matriz ética e deontológica prevista para a profissão					
2. Ser honesto					
3. Ser justo					
4. Segurança					
5. Confiança					
6. Respeito pela Pessoa/Identidade do supervisionado					
7. Respeito pelos Valores do supervisionado					
8. Respeito pelo Nível / estágio de formação do supervisionado					
9. Capaz de agir consistentemente de uma forma efetiva e apropriada.					
<b>Core de Fatores Interpessoais</b>					
10. Boas Relações Interpessoais					
11. Controlo Emocional					
12. Facilitar as interações interpares					
13. Promover a Auto eficácia/auto estima e regulação					
14. Promover uma identidade positiva para si, facilitando o processo de afirmação					
<b>Core de Factores Comunicacionais</b>					
15. Manter uma comunicação verbal e não verbal eficaz					
16. Capacidade de prestar atenção e saber escutar					
17. Capacidade de compreender					
18. Manifestar uma atitude de resposta adequada					
19. Capacidade de interrogar					
<b>Core de Factores de Desempenho</b>					
20. Refletir o pensamento crítico, o ajuizar e a tomada de decisão de acordo com os standards, guidelines da profissão					
21. Ter uma Prática sustentada em evidência Conceptuais /Teóricos /Empíricas					
22. Ser um praticante reflexivo e pró - ativo					
23. Evidências científicas					
24. Modelos Teóricos					
25. Apelar para o aprofundamento do domínio da linguagem profissional, com base em patamares progressivos de domínio científico e relacional					
26. Assumir-se como “modelo”					
27. Promover o desenvolvimento da Identidade profissional (adequação à profissão)					
28. Facilitar a colegialidade/socialização à profissão					
29. Ajudar o formando a definir o seu quadro de valores, com respeito pela matriz ética e deontológica prevista para a profissão;					

## Competências Genéricas e Específicas do Supervisor (CGES)

(Madalena Cunha, Sandra Cruz, Luís Menezes & Carlos Albuquerque, 2017)

<b>São Competências Genéricas do Supervisor:</b>	Discordo muito	Discordo	Não Concordo / Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. Aplicar/promover os princípios educacionais que promovem a aprendizagem;					
2. Estruturar sessões de supervisão;					
3. Promover a ética na prática;					
4. Promover competências em trabalhar com a “diferença”;					
5. Ajudar o formando a gerir emoções em contacto com situações críticas;					
6. Apoiar ações e respostas do supervisionado com o propósito de diminuir o stress e manter emoções adequadas às situações;					
7. Detectar situações de isolamento ou de sofrimento psicológico com potencial negativo para a personalidade ou para a aprendizagem;					
8. Selecionar o grau de intervenção respeitando o princípio da autonomização e responsabilização crescentes;					
9. Demonstrar empatia, paciência, compreensão e disponibilidade para dialogar;					
10. Apoiar o desenvolvimento de um espírito crítico como forma de promover a melhoria contínua;					
11. Adaptar a supervisão ao contexto organizacional e de governação educacional e administrativa;					
12. Utilizar diferentes métodos de forma a proporcionar feedback preciso e construtivo;					
13. Ser capaz de avaliar o nível de competências do supervisionado;					
14. Diagnosticar o nível de competências do supervisionado;					
<b>São Competências Específicas do Supervisor:</b>					
15. Ajudar o supervisionado a adquirir e desenvolver competências profissionais específicas (interligação teoria/prática);					
16. Incorporar a observação direta na supervisão (ex: coworking);					
17. Conduzir supervisão em grupo (supervisados aprendem uns com os outros);					
18. Desenvolver supervisão pedagógica em contextos/modelos específicos;					
19. Assegurar a Supervisão da gestão de casos;					
20. Implementar Supervisão de intervenções.					
<b>São Meta-competências do Supervisor:</b>					
21. Efetuar as adaptações necessárias de forma a rentabilizar o potencial do supervisionado para aprender					
22. Ter mente aberta para aprender					
23. Desempenhar um trabalho de cativar e estar com o supervisionado					
24. Proporcionar feedback sem ser crítico.					

## Estratégias de Supervisão

(Sandra Cruz, Margarida Reis-Santos, Madalena Cunha & José Costa, 2017)

São estratégias de supervisão ....	Discordo muito	Discordo	Não Concordo / Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. Demonstração					
2. Observação					
3. Relatório reflexivo					
4. Formação contínua					
5. Supervisão à distância					
6. Apoio					
7. Análise crítico-reflexiva das práticas					
8. Análise de documentação					

### Guidelines para o desenvolvimento de competências do supervisor

(Sandra Cruz, Margarida Reis-Santos & Madalena Cunha, 2017)

Guidelines para o desenvolvimento de competências do supervisor	Discordo muito	Discordo	Não Concordo/ Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. Ter conhecimento do perfil de competências a atingir;					
2. Obter a lista dos objectivos a atingir;					
3. Obter informação prévia relevante que ajude a avaliar o nível de desenvolvimento do supervisor;					
4. Estar atento, consciente e desenvolver um programa centrado nas potencialidades e valores do supervisor (em congruência com os valores da profissão);					
5. Ter/construir uma lista de atividades de aprendizagem – que permitirão enriquecer os resultados da aprendizagem;					
6. Se o supervisor tem um background cultural diferente - compreender de que forma os fatores culturais afetam o processo supervisorio.					

**Guidelines para dar feedback da supervisão**  
**(Sandra Cruz, Margarida Reis-Santos & Madalena Cunha, 2017)**

O <b>Feedback</b> é um processo interativo com o objetivo de promover a consciencialização do supervisado sobre o seu desempenho que pressupõe:	Discordo muito	Discordo	Não Concordo/ Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
1. <b>Clarificar os pontos de vista e nomear claramente o assunto</b> de forma a que o supervisado saiba qual é o assunto a ser tratado e como é que isso vai ser feito;					
2. <b>Ser emitido com respeito.</b> Se houver diferentes pontos de vista - dar a oportunidade de explorar as diferenças;					
3. <b>Ser equilibrado</b> – inclui aspetos positivos e negativos – de forma a que o supervisado fique consciente do que está a fazer bem e corretamente e o que necessita de melhorar;					
4. Reconhecer preocupações e convidar o supervisado a refletir / auto avaliar o assunto;					
5. <b>Ser específico</b> – relaciona-se com o objetivo específico ou aprendizagem específica a atingir.					
6. Dar tempo e espaço para posterior reflexão e follow-up.					
7. Utilizar instrumentos de medida.					
8. Ser dado de uma forma mutuamente benéfica.					

## Dinâmicas de Sucesso na Supervisão Pedagógica

(Sandra Cruz, Madalena Cunha, Margarida Reis-Santos & Francisco Barragan, 2017)

Dinâmicas de Sucesso na Supervisão Pedagógica	Discordo muito	Discordo	Não Concordo / Nem Discordo	Concordo	Concordo Muito
	1	2	3	4	5
<b>Incentivar o contacto entre a instituição e o estudante:</b>					
1. Importante para a motivação do estudante e o seu envolvimento / compromisso;					
2. Promove a reflexão dos estudantes sobre os seus próprios valores e planos futuros, dado o contacto que têm com os outros estudantes;					
3. Promove a vinculação do estudante à comunidade escolar;					
<b>Incentivar a cooperação entre os estudantes:</b>					
4. Aumenta o envolvimento do estudante na aprendizagem;					
5. Aumenta a compreensão do estudante e a sua profundidade de análise das situações;					
6. Fomentar uma aprendizagem que enfatize a colaboração, a cooperação e o suporte entre os estudantes.					
<b>Promover a aprendizagem ativa / significativa:</b>					
7. Aumenta a assimilação, a acomodação e o processo de equilíbrio e nivelação do conhecimento através da discussão/reflexão e até da escrita dos estudantes sobre o que aprendem;					
8. Fornecer feedback atempadamente: Os estudantes necessitam de feedback, em tempo útil, acerca da sua performance de forma a otimizarem a sua aprendizagem;					
9. Proporcionar oportunidades para executarem e receberem sugestões de melhoria.					
10. Promover a reflexão do que aprenderam, do que necessitam de aprender e de se autoavaliarem.					
<b>Dinâmicas de Sucesso na Supervisão Pedagógica:</b>					
11. Enfatizar o 'time on task'					
12. TEMPO + ENERGIA = APRENDIZAGEM					
13. Facilitar ajuda aos estudantes para uma aprendizagem efetiva;					
14. Alocar um tempo realista e adequado às tarefas que os estudantes têm que desenvolver;					
15. Consciencializar que pessoas diferentes aprendem com ritmos e de forma diferente;					
16. Respeitar o(s) talento(s) e as diferentes formas de aprendizagem					
17. Considerar diferentes caminhos para orientar a aprendizagem					
18. Dar oportunidade aos estudantes para mostrarem os seus talentos					
19. Comunicar expectativas elevadas					
20. Esperar e querer mais;					
21. Colocar a fasquia elevada;					
22. Colocar desafios que sejam coerentes e que conduzam a compromissos adequados;					
23. Disponibilizar recursos					
24. Respeitar a propriedade intelectual					

**Bem haja pela sua colaboração!**  
Madalena Cunha & Equipa do SuperES