



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

**RECOMENDAÇÕES PARA A  
INTERVENÇÃO NA ÁREA DA  
EMPREGABILIDADE**

**A** pandemia COVID-19 trouxe alterações profundas à economia e ao mercado de trabalho em Portugal e no Mundo. Desde Março de 2020, muitas organizações viram-se forçadas a encerrar, definitiva ou temporariamente, deixando de poder prestar os seus serviços ou fazendo-o de forma condicionada. Quer as **organizações**, quer os **cidadãos** sofreram e sofrem os **impactos profundos** desta situação.

A **crise económica** tem acentuado não apenas os sentimentos de **medo** e **ansiedade** ([LINK](#)), mas também a **incerteza** ([LINK](#)) face ao futuro e a **preocupação** dos cidadãos com o **emprego e a empregabilidade** ([LINK](#)). Muitos cidadãos estão já desempregados ou em regime de layoff e outros temem vir a estar nessas situações, em breve.

Sabemos que o **impacto negativo da vivência de desemprego** varia em função dos indivíduos, das suas circunstâncias sociais, económicas e psicológicas, dos seus recursos internos e externos para lidar com a situação. No entanto, vários estudos demonstram que, a **nível individual**, o desemprego está relacionado com uma diminuição das relações sociais, do status social, do poder económico e do bem-estar, assim como com um aumento da insegurança face ao futuro, dos sentimentos de fracasso pessoal e dos problemas de Saúde Mental e Psicológica. A **nível social**, o desemprego associa-se ao aumento das desigualdades, do estigma e marginalização de grupos específicos. As situações de emprego precário e de fragilidade económica das famílias contribuem ainda para o aumento da violência doméstica e do consumo abusivo de álcool.

Os **Psicólogos que intervêm na área da empregabilidade**, nos seus vários contextos (por exemplo, nas autarquias, IPSS, Instituições de Ensino Superior, Associações, ONGs, Redes de Empregabilidade ou outro tipo de entidades e projectos) podem desempenhar um **papel fundamental no apoio aos indivíduos em**

**situação de desemprego ou sub-emprego**, garantindo, em articulação com outros profissionais e entidades, uma **resposta alargada e multidimensional** à problemática do desemprego, minimizando os possíveis impactos negativos decorrentes da situação de desemprego e do sub-emprego e investindo na **promoção da empregabilidade individual e do bem-estar dos cidadãos**.

Neste sentido, e considerando o momento particularmente desafiante que vivemos, sugerimos um conjunto de **princípios orientadores da actuação dos Psicólogos** com intervenção nesta área, assim como algumas **recomendações**.

## 1 ● PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA INTERVENÇÃO DOS PSICÓLOGOS NA ÁREA DA EMPREGABILIDADE

As intervenções dos Psicólogos na área de empregabilidade, devem basear-se nos princípios do **Modelo de “Emprego Apoiado”**, que tem como **objectivo** aumentar as oportunidades de escolha, acesso e manutenção de emprego, no mercado de trabalho, para as pessoas que se encontram em **situações de desvantagem**:

- **Acesso ao mercado competitivo** – Todas as pessoas têm o direito de contribuir para a sua comunidade, acedendo aos contextos profissionais e pessoais disponíveis para os cidadãos e, por isso, de usufruir dos mesmos recursos e benefícios.
- **Universalidade** – independentemente das questões culturais, étnicas, económicas, de deficiência ou doença mental, de sexo ou orientação sexual, ou outras, todas as pessoas devem ter a oportunidade de aceder ao emprego competitivo.
- **Inclusão social** – As relações desenvolvidas no local

de trabalho são vitais para a inclusão comunitária e para o bem-estar, dando oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento das capacidades pessoais.

- **Oportunidades de escolha** – Para que as pessoas (em situação de desvantagem) possam escolher o seu emprego, tendo em consideração as potencialidades, interesses, aspirações e talentos, de forma flexível e encorajadora de um percurso de autonomia.
- **Empowerment** – Este conceito deve ser entendido como um processo continuado de crescimento e desenvolvimento individual, através do qual as pessoas vão aumentando o conhecimento sobre si próprias, uma maior capacidade de definir objectivos e fazer escolhas para concretizar diferentes percursos em diferentes contextos sociais envolventes, ou seja, um processo orientado para a responsabilidade e o controlo sobre as suas vidas.
- **Igualdade de género** – Promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no sentido de permitir que ambos acedam plenamente e em condições equitativas à participação na vida social.
- **Apoio individualizado e flexível** – Tendo em conta que o processo de inclusão profissional é individual, os apoios devem ser contínuos e flexíveis, à medida dos interesses e necessidades de cada participante.

## 2. RECOMENDAÇÕES GERAIS

- **Mapeie os recursos existentes na comunidade envolvente.** Considerando as várias problemáticas que poderão estar relacionadas com o desemprego e com o sub-emprego, é fundamental que faça um mapeamento de recursos disponíveis na área envolvente, nomeadamente a oferta formativa na zona, workshops e outras iniciativas que promovam o desenvolvimento de competências, apoio jurídico, projectos de voluntariado, atendimento ao nível do serviço social, consultoria

de imagem, tecido empresarial, empresas de trabalho temporário, etc.

- **Tenha em consideração as várias dimensões do desemprego e com o sub-emprego**, nomeadamente a influência de múltiplas variáveis contextuais, sociais, económicas, psicológicas e de saúde. Considere não só a influência dessas variáveis na condição de desemprego e sub-emprego, mas também a influência do desemprego e do sub-emprego em cada uma delas.
- **Promova o autoconhecimento.** Potencie a reflexão sobre competências, aptidões e interesses, tendo por base experiências profissionais passadas, ocorrência de transições, oportunidades de aprendizagens formais e informais, integração com outros papéis de vida, potenciando a identificação de várias alternativas de emprego.
- **Crie respostas de apoio integradas.** A intervenção de carácter psicossocial poderá ter resultados menos eficazes se não for realizada numa abrangência tanto maior quanto o impacto da situação do desemprego ou sub-emprego está a ter na vida do indivíduo. Deste modo, cabe também ao Psicólogo identificar as diferentes necessidades do indivíduo e desenvolver respostas integradas com outros serviços e projectos.
- **Conheça e potencie o conhecimento acerca do mercado de trabalho.** Acompanhe a evolução do mercado de trabalho (global, nacional, regional, local), com especial enfoque no actual impacto da pandemia nas formas de recrutamento, novas necessidades de contratação, sectores que mantêm uma actividade reduzida, competências mais valorizadas pelas entidades. Estude a comunidade empresarial (pública e privada) envolvente e defina estratégias facilitadoras de integração profissional.
- **Promova oportunidades de desenvolvimento de competências.** É fundamental que o período de desemprego ou sub-emprego seja rico em oportunidades que potenciem o desenvolvimento de competências (ex., formação formal, grupos de partilha, experiências de voluntariado ou envolvimento na comunidade, sessões em grupo sobre temáticas que potenciem a em-

pregabilidade) e a gestão pessoal de carreira.

- **Estabeleça parcerias com possíveis entidades empregadoras.** Intervir na área da empregabilidade requer um trabalho centrado no indivíduo e no contexto, junto das entidades empregadoras. Deste modo, articule com as mesmas, promova parcerias que envolvam a partilha de ofertas de emprego, apoie no recrutamento e na pré-selecção de candidatos. Sensibilize as entidades empregadoras para a importância da gestão da diversidade.
- **Articule com entidades e equipas que promovam a empregabilidade.** Mantenha um trabalho próximo com o IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) da sua zona de intervenção, com o GIP (Gabinete de Inserção Profissional) ou outras respostas ao nível da empregabilidade individual. Tenha em consideração que algumas respostas de apoio acompanham grupos específicos, estando a intervenção ao nível da empregabilidade assente na promoção do processo de autonomia (ex., pessoas com doença mental, migrantes, ex-reclusos, famílias institucionalizadas), e faça encaminhamentos sempre que considerar mais ajustado para o indivíduo usufruir de respostas mais específicas.
- **Acompanhe as medidas e incentivos de apoio à empregabilidade ao emprego.** Mantenha-se actualizado acerca dos apoios à contratação, nomeadamente do conjunto de medidas que consistem na atribuição de apoios financeiros às empresas que celebrem contratos de trabalho. Conheça as principais medidas do IEFP ou outras específicas criadas no âmbito da pandemia, por exemplo.

### 3 ● RECOMENDAÇÕES ESPECÍFICAS

- **Planeie e implemente intervenções multinível.** O desemprego e sub-emprego são vividos de diferentes formas e poderão também ter impactos diferentes a curto e médio prazo, em função dos recursos

dos indivíduos.

- Em algumas situações a **intervenção pode centrar-se no apoio à optimização ou criação de instrumentos/recursos de empregabilidade individual** (curriculum vitae, cartão de visita, pitch de apresentação, carta de apresentação e resposta a anúncios), apoio na preparação de entrevista de selecção, aproximação do perfil às necessidades do mercado de trabalho, balanço pessoal de competências e investimento no desenvolvimento de determinadas competências estratégicas para posicionamento no mercado de trabalho.
- Em **situações de maior vulnerabilidade, a intervenção inicial pode centrar-se na activação de apoios junto da comunidade envolvente**, nomeadamente apoio alimentar, intervenção ao nível das adições, apoio jurídico, entre outros, bem como em dimensões psicológicas como percepção de barreiras e crenças limitadoras, ansiedade ou, depressão. Alavancar este tipo de intervenções, em situações de maior vulnerabilidade tem como propósito restabelecer as necessidades básicas dos indivíduos e o seu equilíbrio psicológico, de modo a que, do ponto de vista dos seus recursos internos, estejam disponíveis para investir na segunda fase de acompanhamento, centrada na abordagem ao mercado de trabalho.
- **Alinhe expectativas e promova a autodeterminação.** Numa análise muito simples da situação, se o problema é o desemprego, a solução é o emprego. Nalguns casos, as expectativas dos indivíduos quando procuram respostas de apoio à empregabilidade individual, centram-se nesta visão dicotómica e fantasiada de que o Psicólogo encontrará o seu emprego, num curto espaço de tempo, e preferencialmente após o primeiro atendimento. É fundamental que alinhe expectativas no primeiro contacto, defina papéis, responsabilidades e construam um plano de trabalho com base em objectivos estabelecidos, procurando a auto-regulação dos indivíduos e o seu sentido de agência pessoal.
- **Recolha informação de forma alargada.** É fundamental que tenha conhecimento acerca do percurso

escolar/formativo e profissional do indivíduo. No entanto, é igualmente importante que explore com ela/ela outras dimensões, como a relação com o trabalho, áreas de interesse, ocupações de tempos livres, situação de saúde, composição do agregado familiar, existência de apoio financeiro, o impacto da situação de desemprego, número de dependentes, despesas fixas, existência de dívidas, etc. Tenha especial atenção às narrativas de vida e à construção de significado(s), determinantes para a construção de Carreira e Life Design, de forma a aumentar a sua capacidade de adaptabilidade, narrabilidade, actividade e intencionalidade num mundo em mudança e transformação.

- **Explore iniciativas autónomas de abordagem ao mercado de trabalho.** Parta daquilo que já foi feito pelo indivíduo. Identifique, em articulação, que estratégias foram adoptadas e que recursos pessoais e contextuais foram utilizados até ao momento para abordar o mercado de trabalho (ex., contactos estabelecidos, anúncios respondidos, entrevistas para que foi chamado). Poderá estar face a uma pessoa que já activou várias respostas para abordar o mercado de trabalho, sem sucesso, ou até junto de pessoas cujo primeiro passo está a ser a procura de apoio para a empregabilidade individual, sem que tenham iniciado este processo de forma autónoma. Explore também se já recorreu anteriormente a algum tipo de apoio ao nível da inserção profissional ou serviços de gestão de carreira, avalie o que correu bem e menos bem.

- **Contribua para a criação de foco.** Investir na criação de um foco para a procura de emprego é particularmente relevante em situações nas quais os indivíduos já exerceram várias actividades profissionais diferentes ou que, devido à emergência da integração no mercado de trabalho, surjam verbalizações como “Quero é trabalhar, qualquer coisa serve”. Muito embora esta verbalização possa demonstrar flexibilidade, é essencial que sejam identificadas alternativas alinhadas com a experiência/interesses/competências de cada um, de modo a que mesmo sendo identificadas várias alternativas de integração, a abordagem ao mercado de trabalho seja feita de forma intencional, estratégica e focalizada.

- **Crie um plano de acção.** Promova a identificação

de comportamentos de gestão pessoal de carreira, competências/pontos fortes, recursos internos e contextuais e os objetivos que pretende alcançar. Apoie a definição de objectivos SMART (específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporizáveis) e decomponha em pequenos passos que possam conduzir, de forma orientada, a acções concretas para a abordagem ao mercado de trabalho. Esta visualização também ajuda a que a pessoa se sinta mais capaz de seguir o seu plano, de alcançar resultados, e assim se sinta mais motivada resultante do aumento da sua percepção de empregabilidade.

- **Tenha especial atenção às variáveis psicológicas,** como por exemplo, locus de controlo interno ou externo, sentido de auto-eficácia, a existência de crenças e barreiras limitadoras, auto-regulação e auto-determinação. Estas terão um papel preponderante na condução do acompanhamento. Mostre como encontrar “culpados” não é útil, ajudando a evidenciar como é que cada pessoa pode ter controlo sobre o que lhe acontece, e como isso depois a fará sentir.

- **Alerte para a importância de reactivar redes de contactos – networking.** As redes de contactos não só são essenciais para a promoção do bem-estar das pessoas, como constituem evidências de comportamentos de carreira auto-dirigidos, sendo que muitas das oportunidades de trabalho surgem a partir da activação da rede pessoal de contactos. Ainda que possamos, devido à pandemia, manter regras que diminuam os contactos presenciais, é importante que possa ser reactivada a rede de contactos através, por exemplo, das redes sociais. Se necessário, trabalhe alguma eventual resistência em assumir, por parte do indivíduo, esta nova fase, assim como em partilhar o objetivo de voltar a integrar o mercado de trabalho e em que área.

- **Apoie na estruturação de rotinas.** A ausência das rotinas habituais, motivadas pelo trabalho, poderá levar à alteração significativa de padrões diários, pelo que é essencial que se sensibilize para esta temática. É importante inclusive incentivar a criação de um plano diário para abordagem sistemática ao mercado de trabalho, encarando a pesquisa de trabalho como

“um trabalho a tempo inteiro”. Esse plano pode envolver pesquisa, activação de rede de contactos, resposta a anúncios ou elaboração de candidaturas espontâneas, entre outros exemplos, sempre em equilíbrio com outros papéis de vida do indivíduo.

- **Crie um conjunto de intervenções diferenciadas.**

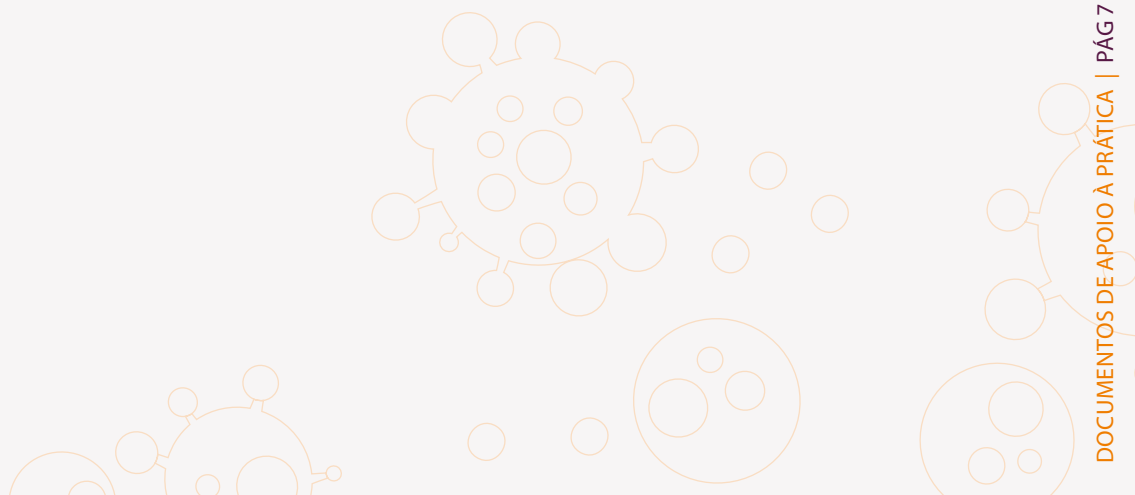
Considerando que os indivíduos podem necessitar de apoios diferenciados, ainda assim, o Psicólogo poderá identificar, junto daqueles que acompanha, necessidades de intervenção comuns. Deste modo, é importante que crie vários planos de intervenção, que poderão passar pelo atendimento individual, como também por sessões de grupo de entreajuda, sessões de capacitação e de desenvolvimento pessoal e social, workshops, projectos dirigidos a populações específicas (ex., NEETs), sessões dirigidas a entidades empregadoras, iniciativas como feiras de emprego. Mantenha intervenções presenciais e on-line.

- **Olhe para a intervenção em empregabilidade como um contínuo.**

As intervenções ao nível da empregabilidade não têm como único objectivo a integração profissional, mas assumem também um papel muito importante assente no desenvolvimento do indivíduo, contribuindo para que este vá adquirindo mais competências técnicas e adoptando comportamentos facilitadores da empregabilidade individual, potenciando a sua adaptabilidade de carreira. Isto é, podem contribuir para um desenvolvimento alinhado com o perfil valorizado pelo mercado de trabalho, para o investimento no desenvolvimento de competências e potenciação de recursos de auto-regulação dos indivíduos para lidar com as tarefas da carreira, atuais e iminentes, e transições ocupacionais. Assim, no futuro, caso venha a passar por uma nova situação de desemprego, a pessoa poderá estar mais capacitada, tendo mais recursos pessoais para lidar com a mesma. Deste modo, é essencial avaliar os pontos fortes, contribuir para a melhoria contínua destes, e avaliar as margens de crescimento e desenvolvimento de competências e de mudança comportamental no período de acompanhamento.

## > RECURSOS SUGERIDOS

- Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (APEIA). Princípios do Emprego apoiado ([LINK](#))
- Centro Europeu para o Desenvolvimento e Formação Vocacional (CEDEFOP - ([LINK](#))) – com levantamento a nível europeu de competências programas de apoio em emprego e desenvolvimento vocacional
- Dress for Success – Portugal ([LINK](#)), organização internacional que apoia mulheres a prosperar no trabalho e na vida profissional (com presença em Portugal, em Lisboa e Porto).
- Emplay – Employability tools ([LINK](#)), ferramentas de empregabilidade promovidas pela Câmara Municipal de Cascais (Cidade das Profissões)
- Grupos de Entreajuda na Procura de Emprego (GEPE - ([LINK](#))), promovidos pelo Instituto Padre António Vieira (IPAV)
- Projecto Click Ativar competências de empregabilidade ([LINK](#)), promovido pela Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN) e Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)





ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS