

## CONCEPTUALIZAÇÃO

Portugal apresenta taxas de desemprego acima da média da União Europeia (PORDATA, 2021), em parte, devido aos efeitos económicos provocados pelo estado de pandemia COVID-19 (INE, 2021), desde março de 2020. A região do Algarve é uma das mais afetadas (INE, 2021; IEFP, 2021). Em termos de emprego, a região algarvia regista um padrão regular de desemprego sazonal. Ainda antes da situação pandémica, o Algarve já enfrentava as consequências do desemprego, emprego precário, pobreza e atraso no desenvolvimento económico (PORDATA, 2021). Para contrariar esta evidência, pode recorrer-se a metodologias que motivem a população ativa a aumentar o seu grau de qualificação e dotá-las de competências de empregabilidade, que lhes permitam obter e manter um emprego estável e digno (Fuertes et al., 2021). O conceito de empregabilidade tem vindo a evoluir no tempo, em consequência das alterações do mercado de trabalho e das políticas governamentais (e.g., Van der Heijden et al., 2018). Apesar da ausência de consenso, a empregabilidade deriva do conjunto de interações dinâmicas entre as características individuais, os recursos e os fatores externos do indivíduo, assumindo-se como o conjunto de competências e capacidade de gestão para se manter ativo (Di Fabio, 2017; Guilbert et al., 2015). O desenvolvimento da carreira dos indivíduos é muitas vezes referido como uma das possíveis soluções para o aumento da perceção de empregabilidade (e.g., Fuertes et al., 2021; Lo Presti, et al., 2019; Panari et al., 2020; Urbanaviciute et al., 2018). O desenvolvimento de carreira em indivíduos em situação de desemprego, permitir-lhe-á aumentar a consciência acerca dos seus objetivos, expectativas, competências técnicas e competências transversais, podendo guiá-los no desenvolvimento de estratégias de carreira proativas, e, consequentemente, aumentar a sua empregabilidade (Panari et al., 2020). Nos currículos dos programas de ativação de emprego, a par das técnicas de desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e interpessoais, devem constar técnicas de desenvolvimento de carreira (Fuertes et al., 2021).

## DESCRIÇÃO

As “Oficinas de Empregabilidade CAREERS” pretendem testar e validar, de forma cientificamente robusta, metodologias inovadoras de mobilização, capacitação, desenvolvimento pessoal e de carreira, que promovam o reforço de competências que promovam a empregabilidade e satisfação com a vida. Para tal, propõe-se desenvolver uma metodologia e um dispositivo inovador, passível de generalização em larga escala, quer em regime presencial, quer a distância.

Desta forma, a iniciativa CAREERS terá como principal foco a aquisição pelos participantes de competências de empregabilidade e gestão de carreira - incluindo autoconhecimento, exploração de informação, procura de emprego, planeamento, autorregulação, confiança, e autoeficácia na tomada de decisão, avaliadas através de uma aumento nos recursos de adaptabilidade de carreira (preocupação, curiosidade, confiança, Controlo) e aumento do sentido de identidade vocacional, ou seja, aumento na clareza quanto aos próprios objetivos, interesses, personalidade e pontos fortes que sustentam as decisões de carreira. Em consequência, espera-se a concretização de processos de qualificação e desenvolvimento de competências específicas, que melhorem ampliem em número e qualidade as oportunidades de emprego e ocupacionais dos beneficiários e a satisfação com a vida dos mesmos.

A iniciativa têm como princípio fundamental a gratuidade, garantindo assim a acessibilidade a qualquer cidadão, como princípio de inclusão.

O projeto é coordenado pela Associação Better Future, em parceria com a Universidade do Minho e a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). Conta com o apoio do IEFP e a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

## OBJETIVOS

- Validar a metodologia de intervenção e a ferramenta que a suporta e perceber ingredientes que explicam a sua eficácia;
- Promover a inclusão social por via da promoção do emprego, da qualificação e da aprendizagem ao longo da vida;
- Apoiar e empoderar os beneficiários para explorarem a sua carreira e tomar decisões sobre formação, ocupações e/ou emprego, aumentando as suas qualificações e respondendo assim antecipadamente às rápidas mudanças no mercado de trabalho.

## RESULTADOS ESPERADOS

- Alcançar uma magnitude de efeito das Oficinas CAREERS de 0.30, na adaptabilidade de carreira, identidade vocacional e satisfação com a vida dos beneficiários quando comparados com um grupo de controlo;
- Identificar ingredientes críticos que explicam a eficácia da metodologia testada;

## REFERÊNCIAS

Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 107-123). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7)

Fuertes, V., McQuaid, R. & Robertson, P.J. (2021). Career-first: uma abordagem para a integração sustentável do mercado de trabalho. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09451-2>

Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>

Instituto do Emprego e da Formação Profissional. (2021a). Informação Mensal do Mercado de Emprego. <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Instituto Nacional de Estatística. (2021) COVID-19: uma leitura territorial do contexto demográfico e do impacto socioeconómico - Dados até 6 de maio. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=432565834&DESTAQUESsmode=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=432565834&DESTAQUESsmode=2)

## METODOLOGIA

### PARTICIPANTES

700 participantes

Residentes no Algarve, em Loulé, Faro e em Portimão.

Com idades compreendidas entre os 18 e os 60 anos



## OFICINAS

Exploração de recursos pedagógicos

Apoio ao desenvolvimento de carreira (psicólogos)

Acompanhamento e follow-up

- 6 sessões de 2h cada (inclui pré-teste e pos-teste)
- 30 Oficinas com 10 participantes cada uma (total 360 h de oficinas)
- Grupos heterogéneos quanto à situação de desemprego, idade e escolaridade

## ETAPAS

Treino de competências empregabilidade e gestão de carreira (Ciclo de 2 meses)	Definição de Plano de Ação Individual	Apoio implementação do plano + desenvolvimento de carreira

Lo Presti, A., Inguscì, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253-275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>

Panari, C., Tonelli, M., & Mazzetti, G. (2020). Emotion Regulation and Employability: The Mediation Role of Ambition and a Protean Career among Unemployed People. *Sustainability*, 12(22), 9347. <https://doi.org/10.3390/su12229347>

PORDATA. (2021). Taxa de desemprego, dos 15 aos 74 anos. <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>

Urbanaviciute, I., Udayar, S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2018). Precariousness Profile and Career Adaptability as Determinants of Job Insecurity. *Journal of Career Development* 47(2), 146-161. <https://doi.org/10.1177/0894845318791777>

Van der Heijden, B. I. J. M., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236-248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>