Toolkit para o desenvolvimento do capital psicológico

Cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia

Parceiros

MINDSHIFT TALENT ADVISORY - **Portugal**

CANARY WHARF CONSULTING (CWC) - **Reino Unido**

CENTRE FOR ADVANCEMENT OF RESEARCH AND DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY LTD (CARDET) - **Chipre**

HELLENIC ASSOCIATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY (HAPPSY) - **Grécia**

NEOPHYTOS CH CHARALAMBOUS (INSTITUTE OF DEVELOPMENT) - **Chipre**

THE RURAL HUB – **Irlanda**

Parceiro associado

SWISS FEDERATION FOR ADULT LEARNING (SVEB) - **Suíça**

Autor

HELLENIC ASSOCIATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY (HAPPSY) – **Grécia**

2021

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Índice

1. Introdução 4

2. Objetivos do *Toolkit* 6

3. Definição de conceitos-chave 7

4. Dicas práticas 16

5. Autoavaliação 26

6. Guias de empregabilidade e apoio 31

7. Materiais sobre o capital psicológico dos adultos com baixas qualificações 38

8. Conclusões 41

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

1. Introdução

Apesar de a Europa estar a recuperar do elevado desemprego dos últimos anos, o surto de COVID-19, declarado pandémico em março de 2020, e as medidas restritivas que foram introduzidas e aplicadas para combater o vírus desencadearam um forte aumento das taxas de desemprego na Europa e em todo o mundo. Ao mesmo tempo, as condições sociais e políticas instáveis, a complexidade e a natureza dinâmica dos ambientes empresariais contemporâneos, o nível de concorrência elevada, bem como os contínuos avanços tecnológicos, tornam imperativa a necessidade de crescimento e desenvolvimento pessoal dos indivíduos para encontrar ou manter um posto de trabalho.

Embora as pessoas precisem de estar empregadas, não só para cobrir as necessidades básicas essenciais para a sua vida, mas também para satisfazerem as suas necessidades psicológicas, muitas delas não possuem as qualificações exigidas pelos empregadores. Os adultos pouco qualificados têm perspetivas limitadas no mercado de trabalho e são mais propensos a trabalhar em sectores de baixa remuneração, com salários inferiores à média, em comparação com os trabalhadores altamente qualificados (Christopoulou & Monastiriotis, 2019).

O projeto OVERCOME tem como objetivo aumentar as competências dos adultos com baixas qualificações e apoiar a sua inclusão no mercado de trabalho e na sociedade. Para alcançar esse objetivo, reforça as competências de empregabilidade dos adultos com baixas qualificações - que são os conhecimentos, aptidões e atitudes pessoais necessárias para obter, manter e ter um bom desempenho no trabalho - assim como as suas capacidades psicológicas. Mais especificamente, são reforçadas sete competências de empregabilidade - criatividade, pensamento crítico, estabelecimento de metas, resolução de problemas, automotivação, comunicação e trabalho em equipa - e seis características psicológicas - esperança, resiliência, força de caráter, autoeficácia, vocação e propósito - usando os princípios centrais da abordagem da Psicologia Positiva.

As principais metas do projeto OVERCOME são dotar formadores e *coaches* de competências que favoreçam um apoio mais adequado a adultos com baixas qualificações, melhorar o capital psicoló-

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

gico de adultos pouco qualificados e desenvolver recursos de qualidade – dois currículos e um *Toolkit* enquanto Recursos Educativos Abertos (REA) - para melhorar as competências dos adultos com baixas qualificações e dos seus formadores/*coaches* para a empregabilidade. Para alcançar estas metas, o projeto OVERCOME desenvolveu um conjunto multifacetado de ferramentas e cursos de formação que abordam as competências de empregabilidade e as características psicológicas anteriormente mencionadas, a fim de ajudar os beneficiários a tornarem-se mais competitivos no mercado de trabalho.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

2. Objetivos do *Toolkit*

Um dos principais objetivos do projeto OVERCOME é a conceção e desenvolvimento do *Toolkit* que se dirige tanto a adultos desempregados pouco qualificados que necessitam de apoio na procura de emprego, como a trabalhadores com baixas qualificações que necessitam de ser capacitados em termos de manutenção de emprego. O *Toolkit* OVERCOME foi concebido para ajudar os adultos com baixas qualificações a aprimorar as suas competências de empregabilidade, aperfeiçoar as suas capacidades psicológicas e a melhorar os seus níveis de bem-estar, de modo a serem capazes de ultrapassar os obstáculos para obter ou manter um emprego. O *Toolkit* OVERCOME inclui resumos de conceitos-chave (adultos com baixas qualificações/ desempregados, competências de empregabilidade, esperança e otimismo, resiliência, força de caráter, eficácia e propósito), estratégias e dicas práticas, autoavaliação, guias de apoio à empregabilidade e material de apoio sobre o capital psicológico dos adultos com baixas qualificações.

As diferenças educacionais e culturais dos países parceiros foram tidas em consideração e os conteúdos do *Toolkit* são aplicáveis a todos os países da parceria e adequados a qualquer nível de educação e especialização dos beneficiários. Várias revisões de protótipos e *feedback* asseguraram a relevância cultural do material formativo desenvolvido. O *Toolkit* OVERCOME é um conjunto de recursos didáticos de fácil utilização.

O Currículo OVERCOME inclui um módulo dedicado às competências de empregabilidade e quatro módulos derivados dos princípios-chave da Psicologia Positiva (esperança e otimismo, resiliência, força de caráter e propósito); inclui exercícios e atividades individuais. Os módulos oferecem uma variedade de estratégias e recursos que são úteis para pessoas com necessidades diversas. O Currículo OVERCOME pode ser utilizado por profissionais com intervenção em gestão de carreira que trabalham com adultos com baixas qualificações e desempregados de longa duração, mas também pelos beneficiários finais, os indivíduos pouco qualificados, como auto-orientação e prática de autoajuda.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

3. Definição de conceitos-chave

a) Adultos com baixas qualificações/Desempregados

Os adultos com baixas qualificações podem ser definidos como adultos com baixos níveis educacionais, que muitas vezes não completaram o ensino básico ou equivalente (OCDE, 2019). Estes adultos têm frequentemente competências limitadas, ficando aquém do necessário para se integrarem com sucesso na vida económica e sociocultural (Zelezny-Green, Vosloo e Conole, 2018), mas consegue, completar tarefas básicas de leitura, escrita e aritmética. Estima-se que pelo menos 20% dos adultos em toda a OCDE possuem baixos níveis de competências.

Adultos com baixas qualificações ou fora do mercado de trabalho correspondem, muitas vezes, às pessoas mais vulneráveis da nossa sociedade, uma vez que frequentemente não conseguem identificar as oportunidades que estão disponíveis para eles. As grandes tendências globais, como as alterações demográficas, a globalização e o progresso tecnológico estão a realçar ainda mais as disparidades enfrentadas pelos adultos pouco qualificados e desempregados em toda a Europa. As oportunidades e as perspetivas de emprego para as pessoas com baixas competências são, muitas vezes, muito reduzidas devido às crescentes pressões colocadas no mercado de trabalho e à necessidade de níveis elevados de competências.

Os adultos com baixos níveis de escolaridade acabam por frequentemente serem vítimas da "armadilha das baixas competências", caracterizada por empregos mal pagos, ocasiões reduzidas de formação e desenvolvimento e oportunidades moderadamente disponíveis para o crescimento e progressão dentro de uma empresa. Estas “armadilhas das baixas competências” são muitas vezes empregos que podem ser fortemente impactados pela deterioração das mudanças económicas, que resultam em longos períodos de desemprego enfrentados por estes adultos com baixas competências.

É importante reconhecer que, embora os adultos com baixas qualificações possam ter poucas habilitações académicas, eles têm uma vasta gama de competências que desenvolveram ao longo da

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

vida, muito valiosas em contexto de trabalho. Através da identificação dos seus principais conhecimentos e aptidões, estes podem aumentar as suas hipóteses de se integrarem com sucesso no mercado de trabalho e escaparem à "armadilha das baixas competências".

b. Competências para a empregabilidade

O atual mercado de trabalho global pós-pandémico de 2021 é caracterizado pela mudança, necessidade de flexibilidade e aumento da concorrência para a aquisição de um posto de trabalho. No século XXI, as competências específicas das várias profissões já não são suficientes para que os licenciados possam satisfazer as necessidades do mercado de trabalho (Damoah, 2021). Eventos recentes e o fenómeno da pandemia COVID19 infligiram uma tremenda quantidade de mudanças e ramificações no mercado de trabalho e no sector do ensino superior, tendo captado a atenção de um conjunto vasto de investigadores, decisores políticos e empregadores tendo em vista a redefinição das características e competências dos candidatos desejados e/ou potenciais trabalhadores. Atualmente, espera-se que os profissionais possuam também um conjunto de atitudes adicionais muitas vezes designado por "competências de empregabilidade" (Suarta *et al.*, 2017).

O termo "empregabilidade" é frequentemente usado como expressão de sentido semelhante ao conceito de "aptidão para o trabalho". De acordo com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT, 2013), um indivíduo "apto para o trabalho" possui as competências fundamentais mínimas exigidas como qualificação prévia para uma ocupação profissional específica, determinadas a partir de uma análise específica do trabalho ou de um perfil profissional mais amplo. Yorke (2010) define preparação para o trabalho como um conjunto de condições mínimas suficientes para a aquisição de um posto de trabalho inicial.

Além disso, a expressão “competências para a empregabilidade" é frequentemente usada para descrever um indivíduo que possui um conjunto de conhecimentos gerais e interdisciplinares (por exemplo, trabalho em equipa, comunicação, gestão de tempo), assim como específicos da área profissional (por exemplo, as competências relevantes para a prática da psicologia, direito ou gestão

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

empresarial). A expressão também engloba atributos pessoais (por exemplo, autorregulação, resiliência, autoconfiança, disciplina) e/ou traços de personalidade que se alinhem bem com as funções ou ambiente de trabalho específicos (por exemplo, sociável, trabalha melhor isoladamente, responde bem sob pressão). Estes conhecimentos e atributos são relevantes para o emprego e desejados pela indústria (Rowe & Zegwaard, 2017). Em muitas ocasiões, algumas competências sobrepõem-se umas às outras. A "liderança", por exemplo, engloba várias outras competências como a tomada de decisões, comunicação eficaz, organização e mentoria.

As competências para a empregabilidade são frequentemente consideradas como um elo em falta entre a educação formal, a formação e o mundo do trabalho (Suarta, 2017). Assim, muitos licenciados e trabalhadores em geral procuram, junto de outras entidades de formação profissional não formal, orientação e *workshops* ou informações relevantes para adquirirem as competências para a empregabilidade desejadas, a fim de ampliarem as suas hipóteses de encontrar e/ou manter um posto de trabalho na sua área de trabalho desejada.

Também nos negócios o ano de 2020 trouxe várias mudanças: devido às medidas de restrição social relacionadas com a pandemia, o mundo do trabalho evoluiu para um âmbito ainda mais orientado para a tecnologia. A Forbes (2020) publicou uma lista com 10 competências específicas para a empregabilidade, que são atualmente a tendência e desejáveis pela indústria:

- abertura de horizontes/mentalidade;
- aprendizagem contínua;
- pensamento crítico;
- aptidões de sobrevivência;
- resiliência;
- flexibilidade;
- dedicação;
- mentalidade orientada para o *coaching*;
- conforto com a ambiguidade;
- capacidade de prosperar num ambiente virtual.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

c. Esperança e otimismo

Expressar e experimentar emoções positivas, tais como esperança, boa disposição, abertura, altruísmo, autoconfiança e conexão social está diretamente ligado à saúde mental e física do indivíduo (Alexander, 2020; Fredrickson, 2001; Tappolet & Rossi, 2015; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Tugade & Fredrickson, 2004).

Crer que é possível alcançar um nível de perfeição máxima sem experimentar emoções desconfortáveis ou sem se deparar com alguma situação desafiadora é inviável e utópico. No entanto, com o cultivo da "esperança" e uma mentalidade e atitude otimistas em relação à vida e às adversidades, o indivíduo está totalmente preparado para enfrentar tempos desafiadores e para progredir no meio das contrariedades.

A "esperança" (otimismo, orientação para o futuro) em Psicologia Positiva é definida como o mecanismo mental de esperar o melhor do futuro e ao mesmo tempo trabalhar para alcançá-lo. Assim, a esperança e o otimismo traduzem-se numa perceção geral de que os objetivos podem ser alcançados através do trabalho e do esforço. Ao cultivar a esperança, os indivíduos também aumentam a sua capacidade interna, seja para suportar quaisquer lutas possíveis, seja para investir tempo e esforço para ir atrás dos objetivos desejados (Wiles *et al.*, 2008).

Desenvolver e melhorar a positividade e as competências relacionadas com as emoções positivas dos trabalhadores pode ser benéfico de várias formas, ao nível pessoal e /ou profissionalmente. Os desempregados experimentam níveis mais altos de depressão, ansiedade e stress, emoções mais negativas e níveis mais baixos de propósito e/ou sentido na vida (Pezirkianidis et al, 2016). Além disso, com base em pesquisas relevantes, verificou-se que o desemprego e/ou a incerteza profissional-financeira estão relacionados com baixos níveis de qualidade de vida, autoestima, resiliência e satisfação de vida (Deiktakis *et al.*, 2014; Pezirkianidis & Coccosi, 2013). Assim, é imperativo encontrar soluções e aplicações práticas sobre como contrabalançar os efeitos negativos do desemprego,

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

apoiando e preparando adequadamente os profissionais para os desafios de um mercado de trabalho muito competitivo e de aptidões específicas.

Por outro lado, o desenvolvimento e a melhoria da positividade aumentam o desempenho no trabalho, sendo que o conceito de positividade está fortemente associado a uma variedade de resultados no local de trabalho. Mais especificamente, as pessoas que experimentam emoções positivas no trabalho parecem ter níveis mais elevados de envolvimento nas tarefas e no desempenho do trabalho e têm menos probabilidades de sofrer um *burnout* ou de se envolver em comportamentos contraproducentes (Lyubomirsky *et al.*, 2005). Além disso, com base em pesquisas relevantes, os trabalhadores que experimentam mais frequentemente emoções positivas são melhores nas tarefas de tomada de decisão, são mais criativos, mais produtivos, constroem relações fortes e têm competências interpessoais mais eficientes (Cabrera, 2012).

d. Força de caráter e eficácia

Um dos principais objetivos da Psicologia Positiva é encorajar e ajudar as pessoas a identificar e desenvolver os seus pontos fortes de caráter. Para que isso seja alcançado, os estudos de Peterson e Seligman (2004) têm sido de grande importância. Estes estudos levaram à categorização dos Valores em Ação, que reconhece 24 pontos fortes do caráter. Estes pontos fortes do caráter dividem-se em grupos mais amplos, as virtudes, que representam as características morais nucleares dos indivíduos, que são universais e têm uma base biológica-evolutiva. Estas virtudes prevaleceram sobre outras enquanto predisposições necessárias para a sobrevivência e o bem-estar dos seres humanos. As virtudes incluídas na categorização dos Valores em Ação são a sabedoria, a coragem, a humanidade, a justiça, a contenção e a transcendência. As forças de caráter são os elementos constituintes das virtudes ou, dito de outra forma, as formas pelas quais o bom caráter é expresso (Macdonald *et al.*, 2008).

Os pontos fortes do caráter têm um impacto significativo na forma como as pessoas pensam, sentem e se comportam, promovendo o envolvimento em experiências positivas. Os pontos fortes do

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

caráter são essenciais para sermos o melhor de nós mesmos e orientam-nos para fazer as coisas certas. São diferentes de outros pontos fortes, tais como as aptidões, interesses e talentos, e a sua aplicação é vantajosa tanto para os indivíduos quanto para a sociedade (Peterson & Park, 2006). Cultivar, desenvolver e aplicar forças de caráter na vida diária leva a experimentar emoções positivas (Güsewell & Ruch, 2012) que, por sua vez, ajudam os indivíduos a experimentar emoções ainda mais positivas, eliminar as consequências desagradáveis das emoções negativas, ampliar o seu repertório de pensamento e comportamento e construir recursos mentais, cognitivos e sociais (Fredrickson, 1998, 2004). Estes recursos estão associados ao aumento dos níveis de resiliência psicológica, que expande quando as forças de caráter são aplicadas na prática (Martinez-Marti & Ruch, 2017). Finalmente, as forças de caráter têm uma forte conexão com a felicidade e o bem-estar (Niemiec, 2013). A esperança, gosto, curiosidade, amor e gratidão são considerados os pontos fortes do caráter que se relacionam com níveis mais elevados de bem-estar (Hausler *et al.*, 2017; Park *et al.*, 2004).

e. Resiliência

A resiliência é “o processo de boa adaptação perante a adversidade, trauma, tragédia, ameaças ou fontes significativas de *stress* - tais como problemas familiares e de relacionamento, problemas graves de saúde ou *stress* no local de trabalho e *stress* financeiro" (American Psychological Association - APA). Todas estas situações desafiadoras fazem, naturalmente, parte da vida de todos, a um nível maior ou menor e com mais ou menos frequência. Mas a forma como as pessoas lidam com elas pode ser bem diferente, dependendo da adaptabilidade e estratégias de sobrevivência de cada um. Isto não significa que as pessoas resilientes não experimentem sentimentos de angústia emocional

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

diante de circunstâncias difíceis. Em vez disso, significa que elas são capazes de encontrar os recursos e estratégias para lidar positivamente com as circunstâncias e superar essas situações stressantes, enquanto se tornam pessoalmente mais fortes. Portanto, a resiliência não é efetivamente uma capacidade inata extraordinária, mas uma aptidão essencial que pode ser desenvolvida e fortalecida ao longo da vida. Alguns fatores de proteção que ajudam a construir a resiliência através da melhoria de competências como a adaptabilidade incluem: i) apoio social de redes pessoais e profissionais; ii) planeamento realista, centrado nos pontos fortes pessoais; iii) autoestima e autoconfiança; iv) competências para enfrentar e resolver problemas; v) competências de comunicação que ajudam as pessoas a procurar apoio, mobilizar recursos e tomar medidas; e vi) regulação emocional, para gerir emoções negativas face a circunstâncias stressantes.

Alguns passos para se tornar mais resiliente compreendem:

1. Aceitar a mudança Reconhecer a mudança e encontrar maneiras de lidar confortavelmente com ela	**2. Aprender continuamente** Desenvolver continuamente novos conhecimentos e aplicá-los face à mudança	**3. Assumir o comando** Assumir a responsabilidade de gerir a sua própria carreira e o seu autodesenvolvimento	**4. Encontrar o seu propósito** Usar esta perspetiva ampla para analisar e integrar contratempos
5. Reformular as suas capacidades Reorganizar como vê as suas capacidades, talentos e interesses	**6. Refletir e integrar** Promover a aprendizagem, novas perspetivas e autoconsciência	**7. Nutrir as relações** Manter e alargar as suas redes pessoais e profissionais	**8. Criar equilíbrio** Valorizar todos os papéis que tem na vida (não apenas os profissionais), desenvolvendo o seu autoconceito e narrativa pessoal

Adaptado de: Center for Creative Leadership

f. Propósito

Cada pessoa tem uma definição única do que é um propósito na vida. O sentimento de que a vida tem sentido pode vir de uma série de coisas: de relacionamentos, de realizações, da fé religiosa, de

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

pequenas experiências, de trabalho (voluntário ou remunerado) e muitas outras. Não é importante saber o que lhe dá um propósito, mas é importante encontrá-lo em algum lugar. Segundo a Psicologia Positiva, as pessoas procuram um sentido, um propósito e o sentimento de que a sua vida é digna. Embora não se possa provar de onde vem o propósito da vida ou mesmo se ele existe, sabemos que os humanos florescem quando o têm e sofrem quando não o têm. Com base nas pesquisas, o sentimento de que a vida tem sentido está associado a uma série de resultados positivos para a saúde. Um estudo recente com adultos idosos, publicado em *Proceedings of the National Academy of Science*, revela que a sensação de que se está a viver uma vida que vale a pena parece estar positivamente ligada a praticamente todos os aspetos de suas vidas. "Não está apenas relacionado com a saúde, mas com funções sociais, experiências psicológicas e emocionais, estabilidade financeira, bem-estar e com a realização de diferentes atividades" (Steptoe).

Viktor Frankl lançou as bases para a investigação sobre o propósito e concluiu que este tem três componentes principais:

1. Cada indivíduo tem um "núcleo" saudável.
2. Cada indivíduo tem os recursos internos para "usar" o seu núcleo interno saudável.
3. A vida oferece a cada pessoa um propósito individual, mas "não fica a dever felicidade ou autorealização a ninguém". (Good Therapy, 2015).

Propôs ainda que o sentido da vida pode ser descoberto de três maneiras:

1. Ao criar uma obra ou realizar uma tarefa.
2. Ao vivenciar algo ou amar alguém por completo.
3. Pela atitude que se adota em relação ao sofrimento inevitável (Good Therapy, 2015).

O nosso sentido de propósito na vida é construído através de interações dentro e fora do trabalho. Para muitos, o trabalho é uma fonte legítima de propósito. O trabalho tem um potencial poderoso para enriquecer a nossa vida, dando-lhe um sentido. Este pode realizar muitos dos nossos principais motores de bem-estar, tais como o estatuto social, relações sociais, estrutura e objetivos diários.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Como resultado, perder um emprego ou não conseguir um pode causar *stress* e sofrimento ao nível da saúde mental. De acordo com uma pesquisa da Gallup de 2014, 18% dos adultos tinham sido tratados para a depressão depois de permanecerem desempregados por 27 semanas ou mais. Por outras palavras, o nosso estatuto profissional afeta diretamente a nossa saúde mental. Outro aspeto importante do trabalho é a estabilidade financeira que traz a uma pessoa. Quando se justapõem os fatos sobre o estado emocional e económico das pessoas, fica claro que a queda de um afeta diretamente o outro.

É claro que o propósito é algo único e difícil de explicar, mas é simultaneamente claro e compreensível para qualquer pessoa. Todos nós queremos e precisamos de propósito para ter sucesso na vida e viver uma vida saudável e feliz. O trabalho está fortemente correlacionado com o propósito e afeta alguns aspetos importantes das nossas vidas; especialmente quando se trata de adultos, pode ter um grande impacto.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

4. Dicas práticas

a. Boas práticas a partir dos resultados da pesquisa

No **Reino Unido**, com base nos questionários e nos grupos focais, o aspeto que a maioria dos participantes acreditava necessitar de desenvolvimento era os traços de caráter, seguidos das *soft skills* e das competências para a empregabilidade. Apenas 10% dos participantes se envolveu numa formação ou trabalharam com um profissional com intervenção em gestão de carreira. Os participantes acharam que encontrar sentido através do trabalho, comunicação, trabalho em equipa e automotivação eram os fatores mais importantes que necessitavam de ser enriquecidos para que estes pudessem candidatar-se a empregos mais facilmente e ser mais competitivos no mercado de trabalho que exige esse tipo de conhecimentos.

A partir dos dados recolhidos, é evidente que os participantes não desenvolveram as aptidões pessoais necessárias para um determinado trabalho ou não solicitaram a ajuda de um profissional para a procura ou candidatura a um emprego. Isto pode levar à rejeição de candidaturas a empregos, reduzindo a sua autoconfiança, criando assim sentimentos negativos e afetando a sua saúde mental.

Uma atitude de permanente superação deve ser um hábito a criar a fim de lidar com estas questões. Como uma boa prática, poder-se-ia desenvolver um seminário baseado nas *soft skills* necessárias para a empregabilidade, assim como dicas de profissionais da área para ajudar os desempregados neste procedimento.

O seminário poderia incluir atividades para construir a autoconfiança, resiliência no ambiente de trabalho, comunicação e trabalho em equipa. Estas *soft skills*, referidas nos questionários, são importantes, especialmente para adultos com baixas qualificações que possam ter enfrentado a rejeição quando procuravam um emprego, não sendo capazes de comunicar as suas necessidades ou sendo excluídos de grupos sociais. Ao construírem estes conjuntos de competências, os participantes serão capazes de se sentir mais confiantes, de comunicar melhor com o seu ambiente, de trabalhar nas suas aptidões de grupo, fazendo parte de um, e de encontrar um propósito através do trabalho em algo que eles gostem.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

No final do seminário, cada país poderia oferecer algum trabalho voluntário aos participantes, a fim de colocarem em ação as aptidões entretanto desenvolvidas. Isto aumentaria a sua confiança, dado que os participantes poderiam pôr em prática o que aprenderam com o seminário, ao mesmo tempo que teriam a oportunidade de aprender com os possíveis erros num ambiente seguro e controlado. Desta forma, no futuro, quando enfrentassem uma situação semelhante num trabalho, já teriam tido a experiência prévia sobre como lidar com a situação e as competências necessárias para a ultrapassar. Em conclusão, esta situação poderia funcionar como uma experiência de trabalho prévia quando se candidatassem a um emprego.

Na **Grécia**, a partir da investigação nacional, ficou evidente que os adultos com baixas qualificações confundiram competências para a empregabilidade com características psicológicas positivas, embora se referissem a ambas como essenciais para encontrar e manter um emprego. A investigação revelou que os adultos com baixas qualificações reconhecem algumas características essenciais para encontrar e manter um emprego - tais como a coragem e a persistência - que se enquadram na força de caráter positivo. O grupo focal revelou que as características positivas são de facto importantes para serem ativadas quando se procura um emprego. No entanto, a maioria dos adultos com baixas qualificações não conseguiu distingui-las das competências para a empregabilidade, sendo evidente que não estavam familiarizados com os conceitos da Psicologia Positiva enquanto tal, embora pudessem conhecer certos termos. Os beneficiários pareciam interessados em saber como se informar sobre a melhoria das suas características psicológicas.

Pelo contrário, os profissionais (técnicos, psicólogos/*coaches*/formadores) pareciam estar mais familiarizados com alguns dos conceitos essenciais da Psicologia Positiva. Alguns profissionais também mencionaram que utilizam ferramentas específicas para ajudar os adultos com baixas qualificações a identificarem os seus próprios pontos fortes, para que estes possam utilizá-los nos seus esforços de procura de emprego.

Uma dessas ferramentas é o inventário dos pontos fortes dos Valores em Ação (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2004) para a medição de caráter em adultos (a partir de 18 anos de idade). Conforme referido atrás, a classificação Valores em Ação centra-se em 24 pontos fortes de caráter essenciais

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

que caracterizam o funcionamento positivo e a representação social do indivíduo e estão divididos em seis virtudes culturais mais abstratas que são amplamente valorizadas culturalmente. Com base nos seus resultados, os inquiridos podem descobrir os seus cinco pontos fortes principais, que podem pôr em prática na sua vida quotidiana.

A ferramenta está disponível em muitos idiomas e versões (por exemplo, para jovens) online, e a pesquisa pode ser feita gratuitamente em www.viacharacter.org

Em **Portugal**, os participantes da pesquisa mencionaram o trabalho dos Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) como uma boa prática no apoio efetivo a adultos com baixas qualificações e desempregados de longa duração em Portugal.

Os GIP são uma rede de secções de emprego e integração profissional, dispersas geograficamente por todo o território português, geridas na sua maioria pelos municípios e todas trabalhando em estreita articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Os GIP interagem continuamente com adultos desempregados e com baixas qualificações para os ajudar a encontrar e criar melhores condições pessoais, sociais e económicas para si próprios e para as suas famílias. Desenvolvem um conjunto abrangente de atividades, que incluem:

- organizar entrevistas pessoais com adultos pouco qualificados e desempregados de longa duração, para conhecer melhor as suas circunstâncias atuais e as suas necessidades e anseios futuros;
- gerir redes locais de instituições comunitárias, empresas e prestadores de Educação e Formação Profissional - EFP, para encontrar trabalho relevante, formação e oportunidades de apoio social e económico;
- facilitar sessões de informação para apresentar aos adultos ofertas de trabalho e oportunidades de formação, e ajudá-los a responder e a participar nos processos de seleção e recrutamento relacionados;

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

- proporcionar aos adultos com baixas qualificações apoio psicossocial adicional, através de iniciativas específicas que promovam o desenvolvimento de competências concretas de *soft skills*, competências parentais e competências básicas de gestão económica e familiar, por exemplo, para reforçar a sua integração social e o seu bem-estar pessoal e familiar.

Os profissionais com intervenção em gestão de carreira referem que algumas das intervenções realizadas no GIP que recorrem à aplicação do modelo WISE (*work integration social enterprise*, em português, empresas sociais de integração no trabalho) têm um valor acrescentado para os adultos envolvidos. As intervenções WISE recorrem a abordagens da psicologia social para abordar problemas sociais e ajudar as pessoas a florescerem, trabalhando sobre como estas constroem o sentido de si mesmas, dos outros e das suas circunstâncias. Este trabalho mais profundo sobre o significado pessoal dos processos é capaz de provocar mudanças mais efetivas e relevantes nas circunstâncias atuais do que simples sessões informativas e instrutivas. Geralmente, reforça um sentido de empoderamento pessoal e de gestão individual, o que é muito importante para alcançar investimentos e realizações positivas a longo prazo.

b. Boas práticas a nível nacional

No **Reino Unido**, com base na pesquisa e no grupo focal implementado, os adultos com baixas qualificações enfrentam muitas barreiras num mercado de trabalho que exige tanto as *soft skills* como as *hard skills*. Além disso, a pandemia do COVID-19 aumentou a necessidade de mais literacia e competências digitais. Estas, em correlação com a crescente competição pelo trabalho, fizeram com que os adultos com baixas qualificações se sentissem mais inadequados e pessimistas em relação ao futuro. Os dados sobre a procura futura de competências digitais gerais para o trabalho apontam para a importância crescente das competências do século XXI, em particular as competências interpessoais, as competências cognitivas e estratégias de aprendizagem.

Uma boa prática para apoiar os adultos com baixas qualificações na procura e/ou manutenção de um emprego é promover o desenvolvimento das competências necessárias. As evidências sugerem

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

que, para aqueles que já estão empregados, as competências digitais podem melhorar a capacidade e eficiência de um indivíduo no trabalho e diminuir o risco de perda de emprego devido à automatização. Para aqueles que estão desempregados, as competências digitais podem ajudar as pessoas a encontrar trabalho e a melhorar as suas perspetivas de emprego. Por exemplo, a capacidade de procurar e candidatar-se a empregos online permite aos candidatos a emprego encontrar uma maior variedade de ofertas de emprego. As competências digitais podem permitir que as pessoas adotem modalidades de trabalho mais flexíveis através do trabalho à distância e do ensino à distância. Cerca de um quinto da população do Reino Unido não possui conhecimentos digitais essenciais, conforme definido pelo governo britânico.

As abordagens para melhorar as competências digitais no Reino Unido incluem a educação dos jovens nas escolas e programas que têm lugar fora do sistema educativo destinados a requalificar os adultos. Há também iniciativas destinadas a melhorar o acesso a dispositivos digitais e a conectividade à Internet, que são barreiras fundamentais para as aptidões digitais e a inclusão.

Em agosto de 2020, o Governo lançou as suas Qualificações Essenciais de Competências Digitais. Estas são qualificações totalmente financiadas para adultos inexperientes quer com dispositivos digitais, quer com a Internet, para desenvolver conhecimentos digitais básicos. Como parte do seu programa *Lifetime Skills Guarantee*, desde abril de 2021, o Governo está a oferecer aos adultos sem quaisquer qualificações uma qualificação financiada a partir de diversos cursos à escolha (incluindo alguns relacionados com o digital). Os dispositivos e a conectividade à Internet são importantes para a aprendizagem e melhoria das competências digitais. Nos últimos anos, foram criados vários tipos de empréstimos tecnológicos destinados a grupos locais e a organizações sem fins lucrativos de todo o Reino Unido, muitas vezes dirigidos a pessoas vulneráveis à exclusão digital. Por exemplo, algumas bibliotecas locais providenciam empréstimos de *tablets*, que muitas vezes são complementados com formação em competências digitais. Durante a pandemia, algumas organizações realizaram modalidades adicionais para partilhar dispositivos. O projeto *Everyone Connected* (anteriormente *DevicesDotNow*), composto por uma associação de várias empresas e instituições sem fins

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

lucrativos, já entregou mais de 13.000 dispositivos a pessoas em risco de exclusão digital. Finalmente, o Governo comprometeu-se a melhorar o acesso à Internet em todo o Reino Unido e, nesse espírito, o Departamento de Educação tem um programa para distribuir dispositivos aos alunos desfavorecidos e àqueles que não podem aceder ao ensino à distância.

No **Chipre,** dois projetos refletem algumas boas práticas, a saber:

- SUCCESS (Parceria Estratégica Erasmus+). O projeto tem como objetivo utilizar e cultivar o uso das teorias da Psicologia Positiva e sua aplicação prática, de modo a ensinar e/ou melhorar as competências de empregabilidade úteis nos estudantes do ensino secundário. Os orientadores escolares serão formados em competências para a empregabilidade e depois transmitirão o que aprenderam aos alunos do ensino secundário. O principal objetivo do projeto SUCCESS é a criação de um pacote de formação inovador dirigido aos orientadores escolares (incluindo um manual, acompanhado de atividades práticas, ferramentas e exercícios práticos) baseado nos princípios da Psicologia Positiva, a utilizar com alunos que terminem o ensino secundário e/ou jovens que abandonem precocemente a escola. Todos os parceiros envolvidos encontram-se a trabalhar juntos para criar este pacote de formação que serve como repositório de conhecimentos coletivos e que estará disponível para todos os orientadores escolares - ou outros profissionais com conhecimentos semelhantes - numa plataforma online, como um manual em formato digital.

- LearnGen (Parceria Estratégica Erasmus+). A Comissão Europeia divulgou, em 2017, uma estratégia de inclusão e diversidade para a igualdade de oportunidades entre trabalhadores de diferentes idades. Na sequência desta estratégia, o projeto LearnGen tem como foco promover práticas inclusivas de combate à discriminação etária e a exclusão social nos locais de trabalho. O LearnGen tem como objetivo apoiar trabalhadores seniores (50+) e trabalhadores jovens (18-30 anos), com baixas qualificações, na aquisição de competências de *mentoring*, para que possam aprender uns com os outros. Desta forma, espera-se que estes se tornem menos vulneráveis aos desafios profissionais que podem enfrentar, através da im-

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

plementação de práticas organizacionais inovadoras. Por exemplo, motivando trabalhadores seniores a orientarem trabalhadores mais jovens na aquisição de competências transversais, como pensamento crítico e resolução de problemas, e aplicando práticas de *reverse mentoring*, para que trabalhadores jovens possam formar os trabalhadores seniores em competências e literacia digital (https://learngen.eu).

Na **Grécia,** uma das necessidades básicas dos adultos com baixas qualificações que surgiu da investigação a nível nacional foi a sua falta de acesso à informação sobre formação e educação, mas também a anúncios de emprego. No entanto, a Organização Nacional Grega de Emprego de Potencial Humano (ΟΑΕΔ) lançou uma aplicação online (chamada "myOAEDlive") que os utilizadores podem descarregar gratuitamente e que lhes permite informarem-se sobre novos programas de formação para desempregados e adultos com baixas qualificações, entre outros grupos de pessoas que procuram emprego. Através desta aplicação, os indivíduos podem marcar uma consulta online com profissionais de intervenção em gestão de carreira e navegar na plataforma para atualizações.

Além disso, existem alguns projetos financiados pelo programa Erasmus+ da UE que visam a inclusão dos adultos com baixas qualificações e desempregados no mercado de trabalho. Um deles é o projeto EAGLES, que visa combater o problema do desemprego juvenil, desenvolvendo importantes competências de empregabilidade nos jovens à procura de emprego, em combinação com aptidões em emoções positivas, resiliência psicológica, otimismo e autoestima.

BASIC (www.easibasic.gr) e ACT45 (act45.eu) são outros dois projetos da UE que visam melhorar os procedimentos de avaliação e oferecer programas de formação flexíveis e adaptados, bem como o reforço da certificação de novas competências. O primeiro capacita os adultos na aquisição de novas competências básicas (literacia, numeracia e competências digitais), enquanto o segundo tem por objetivo propor formas alternativas para aumentar o nível de qualificação dos adultos com mais de 45 anos de idade.

Tudo isto converge para o facto de os adultos com baixas qualificações necessitarem de construir uma rede mais sólida, capaz de os apoiar de uma forma prática, de modo que todos possam aceder

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

e chegar à informação. Uma boa prática seria melhorar as suas competências digitais para lhes oferecer mais oportunidades de acesso a plataformas online e redes sociais, bem como aos serviços governamentais.

Em **Portugal,** como um dos principais desafios em matéria de integração social e laboral de adultos com baixas qualificações e desempregados de longa duração é a sua baixa escolaridade, qualificações e competências profissionais, a estratégia nacional de qualificação e requalificação destaca-se como uma boa prática. A Agência Nacional para a Qualificação e Ensino e Formação Profissional (ANQEP) estrutura e regula toda a oferta de formação e certificação para jovens e adultos abaixo do nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações (QEQ), sustentada pelo Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). Algumas observações sobre as boas práticas relacionadas com a implementação desta estratégia nacional são:

- O CNQ é continuamente revisto e atualizado para responder às necessidades e oportunidades de qualificação e requalificação de adultos face às mudanças na situação do mercado de trabalho, considerando também as especificidades regionais - incluindo e reforçando a oferta de formação, por exemplo, atualmente, em competências digitais, dinâmicas de trabalho à distância e línguas estrangeiras;
- Diversas ofertas de educação e formação formais e não formais são disponibilizadas para melhor responder às necessidades e possibilidades dos diversos adultos - cursos de formação modular de baixa duração, cursos educativos, cursos profissionais e de dupla certificação (ambos incluindo a formação em contexto laboral) e processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e/ou profissionais adquiridas e desenvolvidas através da aprendizagem formal, não formal e informal, permitindo a certificação do ensino básico ou secundário e um enorme conjunto de certificações profissionais;
- Os Centros Qualifica atuam localmente, desenvolvendo redes de parcerias eficazes, reconhecendo necessidades locais específicas (tanto do ponto de vista das empresas como dos indivíduos) e apoiando adultos na identificação e candidatura a oportunidades de educação e formação que melhor se adaptem às suas necessidades e circunstâncias - reconhecendo

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

as competências existentes e orientando-os para percursos de aprendizagem relevantes que possam ajudar não só a melhorar as suas qualificações, mas também a proporcionar-lhes mais oportunidades para realizarem o seu potencial e (re)integrarem a força de trabalho.

Na **Irlanda,** desde 2011, a Iniciativa Springboard+ (https://springboardcourses.ie/) tem proporcionado oportunidades de qualificação e requalificação para apoiar adultos irlandeses a encontrarem emprego sustentável competitivo mercado de trabalho irlandês. A Springboard+ oferece uma vasta gama de cursos de ensino secundário gratuitos, ou maioritariamente subsidiados, a adultos desempregados, trabalhadores independentes, bem como a recém-licenciados ou adultos em empregos vulneráveis.

A Iniciativa Springboard + identificou as áreas onde as competências essenciais são mais limitadas no mercado de trabalho irlandês e, desde 2021, oferece 321 cursos com 11.259 vagas disponíveis para estudantes nos Institutos de Ensino Superior Irlandeses. Os cursos oferecidos pela iniciativa Springboard+ são na sua maioria a tempo parcial e, após a sua conclusão, atribuem ao formando uma qualificação no Quadro Nacional de Qualificações ao nível profissional, de licenciatura ou de mestrado.

A Springboard+ apoia as necessidades e exigências dos setores emergentes e em expansão, incluindo construção e engenharia, hotelaria, tecnologias de informação, serviços financeiros internacionais, apoio linguístico, serviços na área farmacêutica e fornece apoio às empresas empregadoras com trabalhadores especializados, que estejam em condições de fazer face à crescente exigência destas indústrias, de modo que o seu crescimento continuado no mercado irlandês seja uma realidade.

Ainda na Irlanda, o *Jobs Club* (https://www.gov.ie/en/collection/997db6-job-club-locations/) é um serviço de emprego gratuito e confidencial prestado pelo departamento de proteção social para apoiar todos os desempregados com mais de 18 anos de idade e que procuram ativamente emprego. O *Jobs Club* presta um serviço que proporciona aos "indivíduos aptos para o emprego" -

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

aqueles que têm a formação e motivação necessárias para procurar emprego no mercado de trabalho aberto - a oportunidade de tomar medidas positivas para os seus objetivos de emprego. Num curto espaço de tempo – uma a quatro semanas –, os adultos à procura de emprego têm a oportunidade de explorar oportunidades de emprego nas suas áreas. O apoio pode ser prolongado após esta duração, caso ainda seja necessário.

O *Jobs Club* oferece formação e aconselhamento aos candidatos para os apoiar no planeamento e procura de emprego, na procura de oportunidades de trabalho e no emprego sustentável. Uma vasta gama de apoio é fornecida aos candidatos a emprego nas seguintes áreas: desenvolvimento do CV; desenvolvimento da carta de apresentação; revisões do CV e dos termos de referência de emprego; competências para as entrevistas, incluindo a simulação de entrevistas; entrevistas em grupo; conhecimentos de comunicação; levantamento das pessoas que podem dar referências do seu trabalho; competências transferíveis; informação sobre o mercado de trabalho atual.

Ao envolver-se com o *Jobs Club*, os candidatos a emprego ganham consciência das suas competências pessoais que os podem ajudar na manutenção do emprego. Além de apoiar o candidato a emprego, o *Jobs Club* apoia as empresas locais no acesso a serviços de recrutamento gratuitos, ajudando-os a encontrar força de trabalho local. O site Jobs Ireland foi desenvolvido para apoiar empregadores e candidatos a emprego a ligarem-se uns aos outros.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

5. Autoavaliação

a. Lista de verificação/questionário

Instruções gerais

Use esta lista de verificação para refletir sobre os seus sentimentos, pensamentos, comportamentos e capacidades. Leia cada frase e marque X se a sua resposta a ela seria "sim, na maioria das vezes". Responda da forma mais sincera possível e com base na sua experiência pessoal. Os resultados servem apenas para ajudá-lo a tomar consciência e pensar sobre os seus sentimentos, pensamentos, comportamentos e capacidades.

Declarações de competências para a empregabilidade

Estou consciente das minhas competências para a empregabilidade, aplico-as na minha vida profissional diária e tento desenvolvê-las ainda mais.

Estou consciente das minhas competências para a empregabilidade, mas não as aplico na minha vida profissional diária e não tento desenvolvê-las mais.

Eu não estou ciente das minhas competências para a empregabilidade.

Declarações sobre a força de caráter

Estou consciente dos meus principais pontos fortes de caráter, aplico-os na minha vida pessoal e profissional diária e tento desenvolvê-los ainda mais.

Estou consciente dos meus principais pontos fortes de caráter, mas não os aplico na minha vida pessoal e profissional diária e não tento desenvolvê-los mais.

Eu não estou ciente dos meus principais pontos fortes de caráter.

Declarações de resiliência

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Confio na minha própria capacidade de resolver situações desafiadoras na minha vida.

Peço o apoio de outros sempre que sinto que preciso ou que pode ser útil para mim.

Acredito que a forma como vejo um desafio ou adversidade impacta a sua resolução e resultados relacionados.

Declarações de propósito

Eu tenho um sentido e/ou propósito na minha vida.

O sentido de propósito mantém-me motivado para continuar a melhorar.

Sem um propósito, sinto-me perdido.

Declarações de esperança e otimismo

Tenho um sentido de esperança e/ou otimismo na minha vida.

O sentimento de esperança/otimismo mantém-me motivado para continuar a melhorar.

Sem um sentimento de esperança/otimismo, sinto-me desesperado.

Instruções finais

Esta lista de verificação convida-o a pensar sobre os seus sentimentos, pensamentos, comportamentos e capacidades. Eles podem mudar ao longo do tempo, dependendo de uma combinação de fatores pessoais e contextuais. Mas pode tentar desenvolver aqueles que são mais relevantes para si de uma maneira mais consistente. Quando tiver completado a lista de verificação, reveja as suas respostas, prestando especial atenção às afirmações que não assinalou. Leia-as novamente e pense no que poderia fazer ou mudar se eventualmente também gostasse de assinalá-las na próxima avaliação.

b. Psicologia Positiva - aplicação prática

A roda das forças

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Cada indivíduo tem os seus próprios traços pessoais, características e pontos fortes. No entanto, argumenta-se que muitas pessoas podem não estar cientes dos pontos fortes que possuem. Além disso, ter esse atributo inato ou habilidade dominada não é nada definitivo. Cada pessoa pode melhorar os seus próprios pontes fortes, bem como desenvolver novos (Biswas-Diener, Kashdan, & Minhas, 2011), à semelhança de um músculo que, se não for usado, essas características/forças podem regredir (Jones-Smith, 2011).

Método

- **Material:** cópia do anexo Roda de Forças (fornecido de seguida)
- **Duração:** 30 a 45 minutos

Passo 1: Escolha os seus cinco pontos fortes que, na sua opinião, são muito importantes para o seu progresso em aspetos da sua vida.

Passo 2: Usando a Roda das Forças, indique até que ponto atualmente usa os seus pontos fortes na sua vida diária, no trabalho, em passatempos, em casa e com a família ou com amigos.

Passo 3: Depois de identificados, reflita sobre se há espaço para usar os seus pontos fortes com mais frequência.

Passo 4: Use a roda das Roda de Forças para fazer uma representação gráfica da medida em que usa as forças/pontos fortes no presente e compreender o espaço de que dispõe para os usar mais no futuro. O centro do círculo representa uma pontuação de '0' – não usa de todo - e o limite exterior uma pontuação de '10' – usa sempre.

Passo 5: Coloque duas marcas em cada segmento do círculo indicando:

- até que ponto você usa atualmente esse ponto forte na sua vida diária;
- quanto espaço há para usar ainda mais esse ponto forte.

Passo 6: Desenhe um triângulo que ligue as duas marcas. Quanto maior for a distância entre o uso atual e o potencial, maior o triângulo deve ser e maior é o potencial para usar mais essa força.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

O passo final é explorar formas de otimizar o uso da força/ponto forte!

Reflexão

- De que se apercebe ao observar o gráfico? Existe algum desequilíbrio mais evidente, por exemplo?
- Como consideraria úteis os seus pontos fortes em qualquer contexto importante da sua vida (paternidade, vida conjugal, trabalho, etc.)?
- Que pontos fortes poderia utilizar mais?
- Que pontos fortes têm pouco ou nenhum espaço para expansão?
- O que é que poderia fazer para melhorar os seus pontos fortes e como?
- O que é que poderia fazer para começar a usar mais os seus pontos fortes?

Para mais informações sobre a Roda das Forças, visite www.cltservices.net/artigos-e-noticias/a-roda-da-vida-a-importancia-de-viver-a-vida-como-um-todo

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

A roda das forças[1]

[1] Driver, M. (2011). Coaching Positively – Lessons for coaches from Positive Psychology. Maidenhead: Open University Press /McGraw Hill.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

6. Guias de empregabilidade e apoio

a. Exemplos de guias de empregabilidade

Um guia de empregabilidade para adultos com baixas qualificações deve incluir toda a informação necessária para quando estes precisem procurar um novo emprego ou manter um. Este guia deve incluir todos os passos básicos que os beneficiários precisam seguir para se candidatarem com sucesso a um emprego e os passos seguintes relativos à sua entrevista.

O primeiro passo deve ser a criação do seu curriculum vitae (CV). O guia deve incluir alguns passos e dicas para a estruturação do mesmo.

Exemplo: Um CV é a primeira impressão que o empregador regista do seu empregado e deve incluir as competências nucleares dos adultos com baixas qualificações, a sua experiência profissional, as suas habilitações literárias e cursos adicionais. Com caráter opcional, pode incluir um parágrafo para captar a atenção do recrutador ou uma carta de apresentação, assim como a indicação de *hobbies* e interesses. As secções devem estar destacadas no CV para que a sua leitura seja clara e precisa; a informação deve ser apresentada por ordem cronológica, deve incluir o contacto pessoal e outras informações pessoais e apresentar referências disponíveis. O CV deve ser breve - não deve ter mais do que duas páginas.

Depois disso, o guia deve fornecer alguns sites com ofertas de emprego ou informações e orientações sobre como procurar um emprego. Deve incluir alguns passos e orientações, uma vez que a maioria dos beneficiários provavelmente não tem experiência na procura de emprego online e necessita de competências digitais para carregar o seu CV para uma plataforma. Pode ter uma demonstração em vídeo sobre como pesquisar (palavras-chave) e os pontos básicos que os adultos com baixas qualificações devem analisar antes de se candidatarem ao emprego.

Após a candidatura, o próximo passo é a comunicação com a empresa interessada no CV da pessoa. Normalmente, pode haver uma triagem telefónica do participante por parte do recrutador. Para garantir que os beneficiários não ficam ansiosos com esta etapa, o guia deve explicar porque é que isso acontece e o que eles esperam dele. O telefonema serve para verificar as competências do

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

participante, assim como a comunicação, o interesse e a atitude. A pessoa interessada deve ser educada e estar pronta para responder a quaisquer perguntas relativas ao seu CV - por exemplo, se existe uma lacuna entre os empregos porque é que isso acontece, porque deixou algum emprego anterior, etc. Desta forma, os beneficiários estarão preparados para o que possa ocorrer.

O próximo passo é abordar a entrevista em si. O guia deve fornecer dicas sobre como o que vestir, o que levar para esse encontro, como responder ao recrutador e que perguntas fazer, entre outros aspetos. O guia pode também incluir algumas perguntas expetáveis, para que o candidato esteja preparado e não seja apanhado desprevenido. É preciso notar que, desde a pandemia, muitas entrevistas estão a ser realizadas em formato online. O guia deve incluir também esta informação e ajudar as pessoas que procuram trabalho a preparar-se para esta ocasião. Pode ser-lhes pedido que se liguem a uma determinada plataforma, por isso o guia deve incluir as plataformas habituais de comunicação e como conduzir uma reunião através das mesmas - por exemplo, Zoom, Skype, Google Meet, Microsoft Teams, etc.).

Em seguida, o guia pode também incluir algumas oportunidades de voluntariado, a fim de ajudar os adultos a melhorarem o seu currículo e a sua autoconfiança, bem como algumas dicas para encontrar a experiência certa para eles, através do acompanhamento ou da participação em seminários/cursos. Além disso, deve também incluir alguma orientação sobre como trabalhar em rede, uma vez que é bastante importante e pode criar muitas oportunidades, especialmente durante a procura de emprego. As *networks* são capazes de fornecer conselhos sobre o desenvolvimento de carreira, encontrar novas funções ou construir relações com pessoas que possam vir a ser futuros empregadores.

Por último, o guia deve abranger algumas das competências que podem melhorar a empregabilidade e como desenvolvê-las, tais como comunicação, numeracia, resolução de problemas, trabalho sob pressão, trabalho em equipa, adaptabilidade e capacidades organizacionais.

Como preparar-se para a entrevista

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Desde o início da pandemia da COVID-19, tem havido uma mudança radical de entrevistas presenciais, cara-a-cara, para entrevistas online e/ou por telefone. Os empregadores têm acesso a talentos de todo o mundo conduzindo entrevistas de muitas maneiras diferentes. Ao preparar um adulto com baixas qualificações para uma entrevista, é importante lembrar alguns dos princípios orientadores mais básicos:

1) Preparação: estar preparado para uma entrevista é crucial para ajudar o adulto com baixas qualificações a encontrar emprego. Estar mal preparado para uma entrevista pode transmitir que o adulto não está entusiasmado com o trabalho para o qual está a ser entrevistado.
2) Pontualidade: seja presencial ou online, é importante que o entrevistado se certifique de que chega a horas à entrevista. Através de uma série de estratégias de gestão de tempo, incluindo o agendamento e a delegação, o indivíduo pode ser apoiado na melhoria das suas atitudes de pontualidade para ter sucesso no local de trabalho.
3) Apresentação: a comunicação verbal e não verbal é crucial para um adulto com baixa qualificações ter um bom desempenho numa entrevista. Responder às perguntas erradas, ter mau contacto visual, falta de confiança e agitação são muitas vezes exemplos de um adulto desinteressado. Adultos com baixas qualificações devem ser encorajados a praticar o sorriso, descruzar os braços e estar atentos à sua postura ao conduzir uma entrevista.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

b. Apoio disponível para desempregados e/ou adultos com baixas qualificações/orientação profissional em cada país

No **Chipre,** não existe uma estratégia abrangente especificamente concebida para responder aos desafios e necessidades dos adultos com baixas qualificações. A Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida (2014-2020), que é um espectro mais amplo que cobre as necessidades e prioridades da Educação Nacional de Adultos, oferece opções que também se podem aplicar a adultos com baixas qualificações. Conforme delineado na estratégia, os quatro eixos prioritários são:

- Promoção do acesso e participação em programas de aprendizagem ao longo da vida para todos, e reconhecimento dos resultados da aprendizagem.
- Melhoria da qualidade e eficiência da educação e formação.
- Promoção da investigação e desenvolvimento para apoio à aprendizagem ao longo da vida.
- Promoção da empregabilidade (para a integração/reintegração no mercado de trabalho).

Em relação ao reforço das competências básicas (em competências linguísticas e em TIC), os Institutos Estaduais de Educação Superior e as Escolas Abertas, todos financiados pelo Estado, oferecem formação em TIC e aulas de língua grega para cipriotas repatriados, estrangeiros, requerentes de asilo e analfabetos. Além disso, para qualificações profissionais, os *Gymnasiums-Lyceums* oferecem educação geral secundária para adultos e jovens (16+) que abandonam precocemente a escola. Atualmente, este é o único caminho educacional que oferece uma oportunidade para a conclusão do ensino secundário aos jovens que abandonam a escola precocemente (Cedefop, 2019).

O Ministério da Educação, Cultura, Desporto e Juventude do Chipre também dirige dois programas de educação não formal: os centros de educação de adultos que oferecem cursos sem certificação oficial em várias áreas e os institutos estaduais de educação superior que oferecem

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

cursos principalmente em TIC, contabilidade, línguas e aulas preparatórias para os exames oficiais dos intervenientes externos (por exemplo, IELTS ou IGCSE de Cambridge, ECDL ou ICT Europe for Computers, etc.).

Na **Grécia,** 2010 foi o ano em que, pela primeira vez uma estratégia holística de aprendizagem ao longo da vida (em inglês, *Long Life Learning* - LLL) foi posta em vigor para capacitar, entre outros, adultos com baixas qualificações, uma vez que a Rede Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida foi estabelecida com o objetivo de reunir todos os órgãos diretivos da LLL (por exemplo, o Secretariado Geral de Educação Profissional, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida, a Organização Nacional para a Certificação de Qualificações e Orientação Profissional, etc.) e os prestadores de serviços de LLL (por exemplo, os organismos que oferecem serviços de aconselhamento e/ou orientação profissional). A Rede Nacional de Formação ao Longo da Vida desenvolveu várias práticas para investigar as necessidades dos adultos com baixas qualificações, promover a formação profissional e facilitar a sua entrada ou manutenção no mercado de trabalho. Em particular, as suas funções básicas incluem a formação profissional inicial, a formação profissional contínua e a educação geral de adultos, enquanto as suas funções de apoio incluem a prestação de serviços de aconselhamento e orientação profissional ao longo da vida e o reconhecimento de qualificações e certificação de conhecimentos, aptidões e atitudes (EURYDICE, 2021).

Em **Portugal,** está a ser implementado um programa nacional forte e de longo prazo com o objetivo de qualificar e requalificar adultos com baixas qualificações, proporcionando-lhes as diversas oportunidades de aprendizagem formal e não formal referidas (por *exemplo,* qualificações escolares e/ou profissionais, desenvolvimento de competências específicas, reconhecimento, validação e certificação de competências). Os centros de qualificação criados no âmbito desse programa desempenham um papel crucial no reconhecimento das competências existentes dos adultos com baixas qualificações e na orientação dos mesmos para percursos de aprendizagem relevantes que podem ajudar não só a melhorar as suas qualificações, mas também proporcionar-lhes mais oportunidades para explorarem o seu potencial e (re)integrarem a força de trabalho (OCDE, 2019). Além disso, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) também apoia adultos com baixas qualificações

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

através de uma rede de centros de emprego e Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) que apresentam aos adultos ofertas de emprego e oportunidades de formação e os ajudam a responder e a participar nos processos de seleção e recrutamento relacionados com a sua situação (por exemplo, criar CV, preencher candidaturas a empregos e preparar entrevistas de emprego). Os GIP, geralmente, fornecem também apoio psicossocial adicional a adultos com baixas qualificações, através de iniciativas específicas que fomentam o desenvolvimento de competências concretas, competências parentais e competências básicas de gestão económica e familiar, por exemplo, para reforçar a sua integração social e o seu bem-estar pessoal e familiar. Embora estejam disponíveis diversos tipos de respostas para apoiar adultos com baixas qualificações e desempregados de longa duração, a maioria deles depende de informação e instruções estratégicas que os profissionais não consideram verdadeiramente transformadoras para este público-alvo. Os serviços de orientação profissional devem então ser generalizados e redesenhados de forma a proporcionar aos adultos com baixas qualificações e aos desempregados de longa duração oportunidades efetivas de se apropriarem das suas circunstâncias com um sentido de propósito. Isto significa que é necessário um investimento em atividades de *coaching* para complementar todas as instruções e ações informativas que são atualmente implementadas como parte da orientação profissional prestada a adultos com baixas qualificações e desempregados de longa duração.

Na **Irlanda,** existe uma vasta gama de ferramentas e apoios de orientação profissional para adultos com baixas qualificações e desempregados, incluindo a Intreo; o INOU e os serviços de orientação e informação de educação de adultos.

A Intreo engloba os serviços públicos de emprego irlandeses, que apoiam adultos em idade ativa a encontrar um emprego seguro em toda a Irlanda. A Intreo oferece aos adultos, incluindo os que recebem proteção internacional, prestações da segurança social e, àqueles que estão interessados em trabalhar por conta própria, uma vasta gama de serviços para os apoiar na sua preparação e na procura de emprego. Fornece, ainda, aos adultos o apoio e os serviços necessários para o seu aperfeiçoamento e requalificação profissionais, para que estes possam estar ligados aos empregadores que estão a contratar nas suas áreas.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

A Irish National Organization of the Unemployed (INOU) apoia adultos desempregados a viverem uma vida livre da pobreza e da exclusão social. Presta serviços de informação e defesa aos desempregados em todo o território irlandês para que estes possam reatar proactivamente a sua relação com o mercado de trabalho. O INOU oferece uma vasta gama de oportunidades de formação e desenvolvimento acreditadas, incluindo os programas Building Futures e o Shaping Futures, para apoiar adultos com baixas qualificação a aprenderem as competências necessárias para terem sucesso no mercado de trabalho.

O Serviço de Orientação Educacional para Adultos (AEGS) oferece informação e orientação gratuita e confidencial a adultos que desejem continuar a sua educação ou aceder ao mercado de trabalho. Os adultos recebem informações sobre como aceder a oportunidades de formação e desenvolvimento na sua área local e recebem informações sobre oportunidades de financiamento que estão disponíveis para eles.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

7. Materiais sobre o capital psicológico dos adultos com baixas qualificações

O capital psicológico consiste em características e qualidades individuais que promovem a expressão de recursos e talentos pessoais positivos que contribuem para a capacidade dos indivíduos de lidarem com as adversidades da vida quotidiana (Santisi *et al.*, 2020). O capital psicológico é composto por quatro dimensões: esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo (Luthans *et al.*, 2007) e aborda a ação proativa, confiando no próprio potencial e mantendo uma perspetiva positiva para o futuro.

Os indivíduos com pontuações mais altas de capital psicológico têm melhor desempenho em comparação com aqueles com pontuações mais baixas, devido à sua capacidade de utilizar mais recursos pessoais para perseguir e atingir os seus objetivos (Luthans *et al.*, 2007). O capital psicológico pode ser cultivado através de intervenções e formações (Luthans *et al.*, 2008), sendo assim uma construção útil e valiosa que pode contribuir para o bem-estar individual e para o florescimento organizacional.

O questionário de capital psicológico (PCQ), apresentado de seguida, é a forma mais comum de medir o capital psicológico (Dawkins *et al.*, 2013). Os adultos com baixas qualificações podem beneficiar do autopreenchimento da escala para saber se precisam de trabalhar o seu capital psicológico e desenvolver as quatro construções psicológicas como recursos pessoais.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

Questionário de capital psicológico[2]

Abaixo há 24 declarações. Usando a escala de 1 (discordar completamente) a 6 (concordar completamente), indique o seu nível de concordância ou de desacordo. Some a pontuação dos 24 itens. As pontuações mais altas indicam um potencial psicológico melhorado.

1	No menu trabalho, as coisas nunca funcionam da maneira que eu quero.	6	5	4	3	2	1
2	Neste momento, estou a cumprir os objetivos a que me propus.	1	2	3	4	5	6
3	Sinto-me confiante ao apresentar informações a um grupo de colegas.	1	2	3	4	5	6
4	Sinto-me confiante ao ajudar a estabelecer metas na minha área de trabalho.	1	2	3	4	5	6
5	Posso passar por momentos difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes.	1	2	3	4	5	6
6	Há muitas maneiras de contornar um problema.	1	2	3	4	5	6
7	Costumo enfrentar com calma os aspetos stressantes do trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente.	6	5	4	3	2	1
9	Quando as coisas são incertas para mim no trabalho, geralmente espero o melhor.	1	2	3	4	5	6
10	Se for preciso, posso estar "por minha conta" no trabalho.	1	2	3	4	5	6
11	Se alguma coisa pode correr mal, para mim vai provavelmente correr mesmo mal.	6	5	4	3	2	1
12	Se eu me encontrar numa situação complicada, sou capaz de pensar em maneiras de sair dela.	1	2	3	4	5	6
13	Sinto que consigo lidar com muitas coisas de cada vez no trabalho.	1	2	3	4	5	6

[2] Disponível em Çetin, F., & Basim, H. N. (2012). Organizational psychological capital: A scale adaptation study. Amme Idaresi Dergisi, 45(1), 1.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

14	Vejo sempre o lado positivo das coisas em relação ao meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
15	Sinto-me confiante em contribuir para as discussões sobre a estratégia da empresa para que trabalho.	1	2	3	4	5	6
16	Sinto-me confiante ao analisar um problema a longo prazo para encontrar uma solução.	1	2	3	4	5	6
17	Neste momento, vejo-me bastante bem-sucedido no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Estou sempre otimista quanto ao meu futuro.	1	2	3	4	5	6
19	Todos os trabalhos têm aspetos positivos.	1	2	3	4	5	6
20	De momento, persigo ativamente os meus objetivos de trabalho.	1	2	3	4	5	6
21	Sinto-me confiante em contribuir para as discussões sobre a estratégia da empresa para que trabalho.	1	2	3	4	5	6
22	De forma melhor ou pior, costumo gerir as dificuldades no trabalho.	1	2	3	4	5	6
23	Sinto-me confiante ao contactar pessoas externas à empresa (por exemplo, fornecedores e clientes) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6
24	Consigo pensar em muitas maneiras de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais.	1	2	3	4	5	6

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

8. Conclusões

Em conclusão, os níveis de desemprego nos últimos anos têm sido elevados e, com a pandemia da COVID-19, estes níveis subiram. Agora é mais difícil para as pessoas encontrarem ou manterem um emprego, especialmente as pessoas com baixas qualificações. O projeto OVERCOME tem como objetivo ajudar estes adultos, melhorando as suas competências e apoiando a sua inclusão no mercado de trabalho e na sociedade. Além disso, visa melhorar as competências dos profissionais de gestão de carreira e de formadores para melhor apoiarem os adultos com baixas qualificações, formando-os com materiais específicos criados para este fim. O *Toolkit* OVERCOME foi concebido para melhorar as competências de empregabilidade e as capacidades psicológicas dos adultos com baixas qualificações, bem como as formas de lidar com o processo de obtenção ou manutenção de um emprego. O *Toolkit* OVERCOME inclui resumos de conceitos-chave (adultos com baixas qualificações/desempregados, competências para a empregabilidade, esperança e otimismo, resiliência, força de caráter e propósito), estratégias e dicas práticas, autoavaliação, guias de apoio à empregabilidade e material que aborda o capital psicológico dos adultos com baixas qualificações. O *Toolkit* será adaptado com base nas necessidades e condições de cada país.

Cada um dos países participantes (Reino Unido, Grécia, Irlanda, Chipre, Portugal e Irlanda) apresentou uma série de dicas práticas (boas práticas baseadas em pesquisa e boas práticas aplicadas a nível nacional) que podem ser implementadas para ajudar os beneficiários. Além disso, é fornecido um questionário de autoavaliação e uma aplicação prática baseada na Psicologia Positiva para ajudar os participantes a reconhecerem os seus pontos fortes e fracos e como podem melhorar-se a si próprios. Por último, mas não menos importante, são dadas orientações para a elaboração de um guia para a empregabilidade, a fim de cobrir os passos fundamentais para a candidatura a um emprego, bem como o apoio disponível em cada país da parceria para os beneficiários.

O projeto OVERCOME cobre todos os passos fundamentais e dá acesso a materiais que podem ajudar adultos com baixas qualificações a tornarem-se mais competitivos no mercado de trabalho.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

References

- Alexander, R., Aragón, O. R., Bookwala, J., Cherbuin, N., Gatt, J. M., Kahrilas, I. J., ... & Styliadis, C. (2020). The neuroscience of positive emotions and affect: Implications for cultivating happiness and wellbeing. Neuroscience & Biobehavioral Reviews.
- American Psychological Association. (2012). Building your resilience. American Psychological Association (APA). Disponível em: https://www.apa.org/topics/resilience
- Cabrera, E. F. (2012). The six essentials of workplace positivity. People and Strategy, 35(1), 50.
- Cedefop (2019). Adult population in potential need of upskilling: Cyprus May 2019. Disponível em: https://www.cedefop.europa.eu/files/factsheet_cy.pdf
- Center for Creative Leadership. (2018). 8 steps to become more resilient. Disponível em: https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/
- Christopoulou, R., & Monastiriotis, V. (2019). Sectoral returns in the Greek labour market over 2002–2016. In Greek employment relations in crisis: problems, challenges and prospects (pp. 59-83). Routledge.
- Damoah, O. B. O., Peprah, A. A., & Brefo, K. O. (2021). Does higher education equip graduate students with the employability skills employers require? The perceptions of employers in Ghana. Journal of Further and Higher Education, 1-14.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. Journal of occupational and organizational psychology, 86(3), 348-370.
- Deiktakis, M., Pezirkianidis, C., & Stalikas, A. (2014, November). Financial crisis' impact on levels of meaning, life satisfaction and psychopathology. In 5th National Conference of Counseling Psychology, Patra, Greece (pp. 6-9).

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

- Department of Social Protection (2020) Guidelines for the Operation and administration of Jobs Clubs. Disponível em: https://assets.gov.ie/79562/c3ff6995-05e9-47e9-a9aa-0f7114c01955.pdf
- Department of Social Protection (2020) Job Clubs. Disponível em: https://www.gov.ie/en/publication/614b0b-job-clubs/
- Forbes (2020). The top 10 Skills Recruiters are looking for in 2021. Disponível em: https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/11/09/the-top-10-skills-recruiters-are-looking-for-in-2021/?sh=49ed851c7e38
- Fredrickson, B. L. (1998). Cultivated Emotions: Parental Socialization of Positive Emotions and Self-Conscious Emotions. Psychological Inquiry, 9(4), 279-281.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. The Royal Society, 359(1449), 1367-1378.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American psychologist, 56(3), 218.
- Güsewell, A., & Ruch, W. (2012). Are only emotional strengths emotional? Character strengths and disposition to positive emotions. Applied Psychology: Health and Well-Being, 4(2), 218-239.
- Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. Frontiers in Psychology, 8, 1159.
- Hurley, K. L., & Young, A., MD. (2020, December 10). What is resilience? Definition, types, building resiliency, benefits, and resources | everyday health. Everyday Health. Disponível em: https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

- Irish National Organisation of the Unemployed (2021) What we do. Disponível em: https://www.inou.ie/about/what/
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3), 541-572. 21-137.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. Academy of Management Learning & Education, 7(2), 209-221.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological bulletin, 131(6), 803.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. Review of general psychology, 9(2), 111-131.
- Macdonald, C., Bore, M., & Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. Journal of Research in Personality, 42(4), 787-799.
- Martínez-Martí, M., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. The Journal of Positive Psychology, 12(2), 110-119.
- Niemiec, R. (2013). VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In H. H. Knoop & A. Delle Fave (eds.), Well-Being and cultures: Perspectives on positive psychology (pp.11-30). Springer
- OECD. (2019). Getting skills right: engaging low-skilled adults in learning. Disponível em: http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well–being. Journal of Social and Clinical Psychology, 23(5), 603-619.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

- Paulino, A., & Nunes, I. (2021). Overcome: positive guidance for low-skilled adults. Desk research Portugal. Mindshift
- Paulino, A., & Nunes, I. (2021). Overcome: positive guidance for low-skilled adults. National needs analysis report. Mindshift
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. Journal of Organizational Behavior, 27(8), 1149-1154.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford University Press.
- Pezirkianidis, C., & Coccosi, M. (2013). Examination of the relationship of quality of life and psychological resilience among young unemployed. Unpublished master's thesis). National and Kapodistrian University of Athens, Medical School, Athens, Greece.
- Pezirkianidis, C., Galanakis, M., Karakasidou, I., & Stalikas, A. (2016). Validation of the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) in a Greek sample. Psychology, 7(13), 1518-1530.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. Sustainability, 12(13), 5238.
- Springboard (2021) About. Disponível em: https://springboardcourses.ie/about
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st-century workplace: A literature review of labour market demand. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 102(58), 337-342.
- Tappolet, C., & Rossi, M. (2015). Emotions and wellbeing. Topoi, 34(2), 461-474.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.

- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. Journal of Personality and Social Psychology, 86, 2, 320-333.
- Wiles, R., Cott, C., & Gibson, B. E. (2008). Hope, expectations and recovery from illness: A narrative synthesis of qualitative research. Journal of Advanced Nursing, 64(6), 564-573.
- Yorke, M. (2010). Employability: Aligning the message, the medium and academic values. Journal of teaching and learning for graduate employability, 1(1), 2-12.
- Zelezny-Green, R., Vosloo, S. and Conole, G. (2018) Digital inclusion for low-skilled and low-literate people: A landscape review. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261791

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.