

# PROMOTI

Programa de  
Promoção Motivacional



# PROMOTI

de  
Promoção Motivacional

## FICHA TÉCNICA

### Título

PROMOTI  
Programa de Promoção Motivacional

### Edição

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO  
PROFISSIONAL

### Concepção e Elaboração

DEPARTAMENTO DE EMPREGO  
Direcção de Serviços de Informação e  
Orientação Profissional

### Data de Edição

Janeiro de 2011



# ÍNDICE

---

I - INTRODUÇÃO .....	1
Objectivo Global .....	4
Objectivos Específicos .....	4
Destinatários .....	4
Estrutura .....	5
Metodologia .....	5
II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	6
III – INTERVENÇÃO.....	15
1ª Sessão – Relembrar o Passado para Construir o Futuro .....	16
2ª Sessão – Caracterizar a Situação .....	22
3ª Sessão – Definir Estratégias para Atingir Objectivos.....	26
4ª Sessão – Operacionalizar para Concretizar .....	33
5ª Sessão – Avaliar para Avançar .....	37
REFERÊNCIAS .....	43
ANEXOS .....	45

# INTRODUÇÃO



*Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo,  
qualquer um pode recomeçar agora  
e fazer um novo fim.*

S. Francisco Xavier

## INTRODUÇÃO

---

Vive-se, nos últimos anos, uma nova revolução no mundo do trabalho em que a realidade é cada vez mais instável, complexa e diferente do quadro de referência a que estávamos habituados. A perspectiva de encontrar um emprego estável para toda a vida foi-se desvanecendo.

Com a globalização da economia e a introdução de novas tecnologias emergiram novas formas de organização e de prestação do trabalho verificando-se, paralelamente, um aumento de vínculos laborais mais instáveis que conduzem à ocorrência, cada vez mais frequente, de períodos de desemprego.

Os percursos individuais a nível profissional tornaram-se menos previsíveis, dependendo em grande medida das interações que os indivíduos desenvolvem nos contextos múltiplos em que intervêm, bem como do modo como enfrentam as diferentes transições da sua vida.

O desemprego pode representar uma das mais difíceis transições com que os indivíduos têm de lidar, marcada quer por factores externos pautados, frequentemente, pela incerteza do mercado de trabalho, quer por factores internos complexos decorrentes da grande centralidade que o emprego assume na vida de cada um. Neste sentido, é ainda importante ter em conta, como salientam Robert Nathan e Linda Hill, que os constrangimentos “externos” podem, por vezes, ser mais aparentes que reais, escondendo um conflito interno subjacente. Por exemplo, face a uma situação de desemprego experienciada como uma rejeição pelo mercado de trabalho, os indivíduos podem entrar num processo inconsciente de “auto sabotagem” inibidor da sua capacidade de acção porque crêem que o desenrolar da sua carreira não

depende deles. Vivem uma ambivalência relativamente à sua acção futura, resultante da incongruência entre o “dever”, o “querer” e o “poder”fazer.

Assim, uma transição marcada pelo desemprego involuntário e/ou prolongado é uma situação complexa, frequentemente, vivida pelos indivíduos de forma negativa ao implicar uma perda, sentida a vários níveis, nomeadamente, ao nível económico, social e psicológico. A vivência da situação de desemprego depende de numerosos factores e da maneira como estes se apresentam nas circunstâncias de vida de cada um, não sendo igual para todas as pessoas. Contudo, na maioria das vezes, as consequências da situação de desemprego reflectem-se no bem-estar individual traduzindo-se por situações de ansiedade, incerteza, insegurança, preocupação, isolamento, inactividade, sentimentos de perda e até, depressão, que podem ter repercussões ao nível da capacidade de concepção, planeamento e implementação de acções realistas e objectivas tendo em vista uma (re)integração profissional satisfatória.

É neste sentido, que a ideia fundamental que está na base da concepção e elaboração do PROMOTI - Programa de Promoção Motivacional - é motivar os desempregados para uma acção intencional, estruturada e objectiva, mudando o foco da perspectiva que cada um tem da sua situação - do reactivo para o pró-activo, do pessimismo para o optimismo e da falta de confiança para a crença nas suas capacidades - levando-os a tomar consciência e a compreender os motivos do desemprego, a sair do isolamento, a contactar com outras pessoas que vivem a mesma situação, a adquirir atitudes e comportamentos positivos, a ter um novo olhar sobre o mercado de trabalho e a assumir um esforço redobrado para superar os obstáculos existentes tendo em vista a sua (re)integração profissional.

## Objectivo Global

---

Promover nos participantes a motivação necessária para a realização de acções que permitam enfrentar melhor a situação de transição vivida - desemprego - potenciando a (re)inserção profissional.

## Objectivos Específicos

---

- ▶ Promover o reconhecimento da importância de uma atitude positiva e activa para a resolução da situação de desemprego;
- ▶ Facilitar a mudança de comportamento fortalecendo a vontade de participar na construção do seu próprio projecto profissional;
- ▶ Estimular a adopção de estratégias que favoreçam a (re)inserção profissional;
- ▶ Promover a participação em intervenções técnicas complementares consideradas adequadas.

## Destinatários

---

Desempregados sinalizados como tendo “dificuldades significativas de inserção”, a que se encontra associada grande desmotivação.

## Estrutura

---

A intervenção preconizada com o programa, apresentada na terceira parte, está estruturada em 5 sessões, nas quais se desenvolvem actividades organizadas de forma sequencial tendo em vista a concretização dos objectivos definidos em cada uma sessões. Esta intervenção é sustentada por um lado, no diagnóstico das necessidades do público-alvo e, por outro, nas concepções teóricas que se apresentam, respectivamente, na primeira e segunda partes deste documento.

## Metodologia

---

Propõe-se uma metodologia activa com base em técnicas de animação de grupo, na exploração e análise das experiências de vida, fomentando a iniciativa dos participantes.

Em cada sessão, sem ignorar os problemas decorrentes da situação de desemprego vivida, procura-se desenvolver pensamentos mais adaptados e atitudes mais positivas, através da operacionalização das actividades, as quais se baseiam num princípio de positividade e de interajuda.

A intervenção preconizada, com uma duração total de 17h30, está estruturada em 5 sessões de 3h30 cada uma. O intervalo de tempo que medeia as diversas sessões deve ser, no mínimo, de 1 semana, permitindo um período de reflexão e de interiorização por parte dos participantes. O grupo deve ter 6 a 10 participantes, sendo 8 a dimensão ideal.

# ENQUADRAMENTO TEÓRICO

An abstract graphic consisting of a light blue rectangular box containing the title text. Below and to the right of this box is a larger blue rectangular area. Inside this blue area is a large, irregular orange shape that resembles a stylized arrow or a folded piece of paper, pointing towards the bottom right.

*Não tenhamos pressa,  
mas não percamos tempo!*

José Saramago

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO

---

O enquadramento teórico que suporta a concepção deste programa tem por base dois grandes pilares: as teorias da motivação, em particular a de V. Vroom e a teoria das transições, nomeadamente, a análise postulada por Nancy Schlossberg.

Tal como é referido no estudo coordenado por Paulo Pinto, definir motivação de uma forma objectiva não é fácil. Uma das dificuldades reside no facto de esta não ser directamente observável ou quantificável, ou seja, o que se pode observar é o comportamento e não os motivos que estão na base ou que originam esse comportamento. Por outro lado, a mesma necessidade, quer em diferentes indivíduos quer num mesmo indivíduo, pode ser satisfeita através de diversos comportamentos.

O processo motivacional pode ser abordado com base nos conceitos de *necessidade*, *impulso*, *finalidades* e *recompensas*. Assim, o ciclo da motivação pode ser descrito do seguinte modo: o indivíduo encontra-se no que se poderia designar por um primeiro estágio de equilíbrio até que um estímulo venha a dar origem a uma necessidade. Por sua vez, esta necessidade vai provocar um estado de tensão psicológica no sujeito que altera o estado de equilíbrio em que antes se encontrava. É esta tensão psicológica que leva o indivíduo a agir. Quando a necessidade for satisfeita restaurar-se-á o estado de equilíbrio até que novo estímulo provoque novamente o desequilíbrio.

Este processo não reflecte, no entanto, a complexidade do comportamento humano, nomeadamente no que se refere a aspectos como: a existência de escolhas alternativas, o facto de o ser humano ter uma percepção antecipada das consequências de cada alternativa de comportamento e a influência das características do indivíduo.

Por outro lado, deve ter-se em conta que um determinado comportamento, desencadeado pela existência de um estímulo, nem sempre garante a satisfação de uma necessidade. Podem existir barreiras que actuam em qualquer momento do processo e que impedem a satisfação das necessidades, provocando aquilo a que se chama *frustração psicológica*. A frustração pode conduzir a outros tipos de comportamento como o de conflito, de compensação ou de transferência que, apesar de serem inadequados ou desajustados face ao problema, ocorrem com o propósito de minimizar e/ou controlar os efeitos da frustração.

Os comportamentos de conflito podem ser: *reações emotivas* (como o stresse, a angústia, a ansiedade e a depressão), *desorganização comportamental* (que se pode traduzir em comportamentos inesperados ou que não se inserem numa lógica), *alienação* (comportamentos de fuga como o alcoolismo, toxicoddependência ou simplesmente o desinteresse), *agressividade* e *apatia*. Estes tipos de comportamento de conflito podem verificar-se face a situações de transição de vida negativas, difíceis de ultrapassar, como por exemplo a situação de desemprego, nomeadamente, a de desemprego prolongado.

Praticamente todas as teorias da motivação em relação ao mundo do trabalho reconhecem que esta implica um processo dinâmico de apropriação de recursos, ainda que temporário. Contudo, diferentes teorias valorizam aspectos diferentes do fenómeno motivacional. Uma classificação possível das teorias da motivação salienta 3 tipos:

- ▶ *as teorias de conteúdo centradas nas necessidades*, nas quais se incluem a teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow e as teorias da Necessidade de Realização de Murray e McClelland;
- ▶ *as teorias de processo centradas nas expectativas* que abrangem, entre outras, a Teoria do Condicionamento Operante de Skinner, a Teoria da Atribuição de Weiner e a Teoria da Expectativa de V.Vroom;

- ▶ *as teorias interaccionistas que integram a dimensão ambiental*, nas quais se incluem a Teoria de Campo de Kurt Lewin, a do Indivíduo/Ambiente de Nuttin e a da Aprendizagem Social de Bandura.

As teorias de processo analisam a motivação como sendo um processo contínuo que vai influenciar as opções e as escolhas de um indivíduo entre diversas alternativas. A tónica é posta na especificidade individual em que as diferenças se evidenciam, bem como as alternativas de escolha possíveis. De entre as teorias de processo, destacam-se as teorias centradas nas expectativas que procuram analisar mais os estímulos que incitam o indivíduo a reforçar a sua acção, do que a compreender o conteúdo e as causas da motivação. É neste grupo que se inclui a *Teoria da Expectativa* de V. Vroom.

Vroom concebe o comportamento como uma escolha consciente entre alternativas, que pressupõe a capacidade do indivíduo para identificar e avaliar as consequências das suas acções. Considera, assim, que cada indivíduo se comporta de maneira racional em função dos resultados esperados pelo seu desempenho e que a motivação é resultante da interacção de três componentes essenciais: a *expectativa*, a *instrumentalidade* e a *valência*.

A **expectativa** – *Que nível posso atingir?* - diz respeito ao conjunto das expectativas do indivíduo, ou seja, aos seus objectivos e à percepção que tem de si mesmo e das suas capacidades para atingir esses objectivos. Estes dois aspectos determinam os esforços que cada um está pronto a desenvolver numa determinada situação. Esta expectativa assume a relação acção/consequência e desenvolve-se de acordo com as experiências do passado. Engloba a representação das capacidades, das competências e dos esforços necessários para levar a bom termo um compromisso.

**A instrumentalidade** – *O que posso obter com o meu desempenho?* - é o conjunto das recompensas que o indivíduo pode conseguir em troca do seu desempenho. Este representa um meio para a obtenção de uma recompensa clara correspondente a um esforço. Trata-se de um factor subjectivo que varia de acordo com as pessoas, podendo, por exemplo, dizer respeito à retribuição monetária, à realização pessoal, à valorização social, à possibilidade de autonomia ou de expansão da criatividade.

**A valência** – *Que valor atribuo às vantagens que posso obter?* - é o valor real que o indivíduo atribui à instrumentalidade percebida. Não basta que o indivíduo perceba as recompensas que pode alcançar através do seu desempenho. É preciso que estas recompensas tenham um valor real para ele, isto é, que satisfaçam as suas expectativas. A valência é uma noção subjectiva, que resulta da hierarquia dos valores e das experiências intrínsecas a cada indivíduo.

Este modelo procura demonstrar que os indivíduos se esforçam mais quando acreditam que o seu desempenho permite a obtenção dos resultados desejados. Este esforço é determinado pelo valor que o indivíduo atribui às consequências, bem como pela força com que acredita que o mesmo esforço o levará a alcançar as recompensas.

Na concepção do PROMOTI, tal como foi referido anteriormente, a teoria de Vroom foi integrada com a abordagem das transições postulada por Nancy Schlossberg, a qual se centra nas rupturas, nas discontinuidades e nos acontecimentos inesperados que ocorrem ao longo do desenvolvimento das carreiras dos indivíduos. Esta autora considera que todo o acontecimento que, pela sua presença ou ausência, transforma de modo notório o quotidiano do indivíduo e que o afecta, positiva ou negativamente, se assume como uma *transição*. Um acontecimento só representa uma transição se o indivíduo o percebe e o sente como tal, pelo que o mesmo acontecimento pode, ou não,

constituir-se como uma transição para pessoas diferentes, dependendo do modo como influencia a sua vida, isto é, se implica ou não uma mudança no seu quotidiano. A metodologia de análise das transições de Nancy Schlossberg foi desenvolvida com vista a conceber práticas de apoio eficaz aos indivíduos. A ideia fundamental é que os comportamentos, especialmente nos adultos, se explicam melhor pelos acontecimentos fundamentais da sua vida do que pela sua idade cronológica.

Para se compreender o sentido que a transição tem para o indivíduo, a referida autora salienta a importância de se ter em conta: *o tipo, o contexto e o impacto na sua vida*. Distingue três tipos de transições: as *antecipadas* (por exemplo, no caso de um aluno finalista obter o diploma, ou no caso de um candidato em fase final de processo de selecção ingressar no posto de trabalho); as *imprevistas* (por exemplo, ser subitamente despedido) e as *não ocorridas* (como, por exemplo, fracassar quanto à obtenção de uma promoção que era esperada, ou não ingressar num emprego depois de ter percorrido todas as fases de um processo de selecção com aparente sucesso). Em relação ao *contexto*, considera que este designa, ao mesmo tempo, a relação do indivíduo com a transição e com o quadro da mesma (profissional, pessoal, familiar, ciclo de amigos, etc.). Relativamente ao *impacto*, ou seja, o grau em que a transição afecta a vida quotidiana da pessoa, entende que depende da situação e dos recursos pessoais do indivíduo.

Schlossberg considera quatro categorias de factores que determinam a maneira como um indivíduo enfrenta uma transição: a **Situação** (*situation*), o **Eu** (*self*), os **Apoios** (*supports*) e as **Estratégias** (*strategies*). Com estes quatro factores, vulgarmente designados de *4 S*, combinam-se, por um lado, a imagem que o indivíduo faz dessa transição e, por outro, a avaliação subjectiva das respectivas capacidades para lhe fazer face.

Na avaliação da **Situação** de transição considera que vários aspectos devem ser tidos em conta, nomeadamente:

- ▶ o acontecimento motor: *Qual é a sua causa imediata?*
- ▶ o momento: *Será “normal” viver uma experiência desta natureza nesta fase da vida? Isto será bom ou mau?*
- ▶ os controlos: *O indivíduo considerar-se-á capaz de controlar o fenómeno da transição e as suas consequências?*
- ▶ os papéis sociais: *A transição implicará uma mudança de papéis? Será positiva ou negativa?*
- ▶ a duração: *Será incerta? Será curta ou prolongada?*
- ▶ as experiências anteriores de transições idênticas
- ▶ as outras fontes de stresse que afectam nesse momento a vida do indivíduo
- ▶ a representação que o indivíduo faz da origem da transição: *Quem ou o quê é percebido como seu “responsável”? Em que medida esta percepção afecta o comportamento do indivíduo?*

Relativamente à análise do **Eu**, entende que devem ser considerados duas grandes dimensões: *as características pessoais e sociais* e os *recursos psicológicos*. *As características pessoais e sociais* compreendem, nomeadamente: o estatuto socioeconómico, a idade, o sexo, a etapa do ciclo de vida, o estado de saúde e o grupo étnico de pertença. Estas variáveis são importantes na medida em que afectam a maneira como o indivíduo vê a vida em geral. Os *recursos psicológicos* englobam o desenvolvimento individual, as perspectivas do indivíduo, as atitudes, os afectos, as representações, sobretudo, o seu optimismo e os sentimentos de eficácia pessoal, os seus valores e o seu investimento.

Os **Apoios** ou ajudas disponibilizadas ao indivíduo devem ser analisados segundo o seu *tipo*, dependendo da fonte de apoio (como as relações íntimas, a família, a rede de amigos, as instituições e as associações); a sua *função* (que pode, por exemplo, ser de natureza afectiva, encorajamento na afirmação de si, informação, conselhos, ajuda material e prática) e, ainda, segundo a sua *estabilidade* em termos temporais.

Quanto às **Estratégias**, Schlossberg classifica-as em três categorias: *controlo da situação*, *controlo do significado do problema* e *gestão do stresse*, considerando que uma transição se desenrola tanto melhor, quanto maior for a flexibilidade do indivíduo ao nível da utilização de diferentes tipos de estratégias.

Esta autora sugere, para apoiar os indivíduos em situação de transição, o modelo de interacção de aconselhamento de L. Sherilyn & Harold Hackney que compreende 5 etapas:

- 1ª A construção da relação
- 2ª A avaliação
- 3ª A definição de objectivos
- 4ª As intervenções
- 5ª A conclusão e acompanhamento

A construção da relação baseia-se no estabelecimento de uma aliança entre o técnico e o indivíduo, que se vai desenvolvendo e sedimentando ao longo das sessões e que assenta numa atitude de empatia e de compreensão desenvolvida com cada indivíduo.

A segunda etapa consiste na avaliação da *situação*, do *eu*, dos *apoios* e das *estratégias*, (avaliação dos 4S) como foi preconizado por Schlossberg e descrito anteriormente.

A terceira etapa consiste na definição de objectivos em relação a cada um dos quatro factores avaliados na etapa anterior.

A etapa de intervenções compreende, nomeadamente: reformulações que permitam ao indivíduo perceber de outro modo a sua situação, ou seja, atribuir outro significado ao seu problema; avaliação dos seus pontos fortes; sugestões de estratégias visando a resolução do problema.

A última etapa consiste na realização do balanço das fases já percorridas e na planificação de acções futuras.

Estas 5 etapas de intervenção são operacionalizadas no PROMOTI através das 5 sessões que o compõem. Em cada sessão existe uma correspondência com os objectivos definidos para cada etapa do modelo de aconselhamento defendido por Schlossberg. É nas 3ª e 4ª sessões, correspondentes à 3ª e 4ª etapas do modelo de aconselhamento, que a operacionalização da teoria de Vroom é mais visível. Nestas sessões os participantes são conduzidos a um reconhecimento da “instrumentalidade” do seu comportamento face à sua “expectativa”, ao estabelecerem objectivos realistas, concretos, exequíveis e mensuráveis e favorecendo a atribuição de uma “valência” positiva às consequências do seu desempenho. Tenta-se, deste modo, quebrar o ciclo de frustração, que caracteriza cada um dos participantes no início do programa, causado pela antecipação negativa das consequências do seu repertório comportamental para resolver o problema de desemprego.

# INTERVENÇÃO



*O pessimista queixa-se do vento,  
o optimista espera que ele mude  
e o realista ajusta as velas.*

**1ª SESSÃO**

***Relembrar o Passado  
para  
Construir o Futuro***

## 1ª SESSÃO – RELEMBRAR O PASSADO PARA CONSTRUIR O FUTURO

---

### Objectivos:

- ▶ Mobilizar para a adesão ao programa
- ▶ Fomentar a partilha e o conhecimento mútuos
- ▶ Sensibilizar para a importância dos factores motivacionais no acesso ao mercado de trabalho
- ▶ Reforçar sentimentos de autoconfiança

O técnico explica, de forma simples e sucinta, o objectivo do programa, a sua estrutura, duração e periodicidade das sessões. Em seguida, solicita que cada participante se apresente, dizendo apenas o nome e a idade. A apresentação dos participantes deve ser realizada de forma simples com enfoque na apresentação pessoal e não no problema que os leva a estar ali, evitando-se, assim, uma catarse antecipada das problemáticas individuais, o que seria, nesta fase, contrária aos objectivos da sessão.

### Actividade 1 – Reflectir Antes de Agir

**Material:** 2 quadros e marcadores

O técnico escreve no quadro duas questões (*O que é preciso para ultrapassar a situação de desemprego?* e *Que recompensas obtenho com a (re)integração profissional?*) e convida todos os participantes a reflectirem sobre as mesmas e a expressarem as suas ideias.

À medida que a discussão se desenvolve, o técnico reformula e sistematiza as ideias apresentadas relativamente às duas questões colocadas, anotando-as em dois quadros distintos.

Num quadro são anotadas as ideias que emergem da reflexão proporcionada pela primeira questão. Como esta reflexão fará sobressair dois tipos de aspectos considerados condicionantes da inserção - externos e internos - deve ser feita uma anotação diferenciada dos mesmos em dois espaços distintos do quadro (por exemplo dividindo o quadro em duas colunas). Assim, na primeira coluna irão estar representados os aspectos externos, como por exemplo, aspectos ligados à situação do mercado de trabalho, aspectos legislativos respeitantes às alterações verificadas nas condições de reforma, de atribuição de prestações de desemprego e de apoio social. Na segunda coluna deste quadro serão anotados os aspectos internos, ou seja, aspectos de natureza pessoal, nomeadamente, as competências, as capacidades e as atitudes necessárias para resolver a situação de desemprego.

No outro quadro, são anotadas as ideias emergentes da reflexão proporcionada pela 2ª questão que se referem aos valores atribuídos à (re)integração profissional. Neste contexto poderão surgir, face às circunstâncias específicas de cada um, valores do trabalho com atribuição negativa. Nesta situação, o técnico deve clarificar as razões que sustentam essa atribuição e enquadrá-las nas actuais circunstâncias que afectam a pessoa, esclarecendo as consequências da manutenção dessa atitude e valorizando as recompensas possíveis face a uma mudança para uma atitude favorecedora da (re)inserção profissional.

Feita a sistematização das respostas nos dois quadros, o técnico conclui a actividade por forma a facilitar a consciencialização sobre as vantagens que uma futura (re)integração profissional pode trazer a cada um e a permitir o reconhecimento da importância de uma implicação pessoal, responsável e activa na resolução da situação de desemprego, que se torna tanto mais necessária quanto maior for a negatividade dos condicionalismos externos.

Este momento deve ser aproveitado para esclarecer algumas dúvidas relacionadas com as características do mercado de trabalho e suas tendências, bem como para relativizar a tendência para a responsabilização exclusiva dos condicionalismos externos na situação de desemprego.

Na eventualidade de haver algum participante que demonstre não conseguir reconhecer qualquer atributo positivo a uma futura (re)integração profissional, o técnico deve clarificar os direitos e deveres decorrentes da inscrição para emprego e, se necessário, marcar um atendimento individualizado, paralelo à participação neste programa.

Com esta actividade, pretende-se identificar alguns aspectos relacionados com os factores motivacionais implicados na (re)inserção profissional, bem como proporcionar uma sensibilização para a mudança que terá de ocorrer, ao nível de cada um destes factores, para se ultrapassar a situação de transição vivida. Assim, as duas questões colocadas nesta actividade têm por objectivo fazer sobressair os três factores motivacionais salientados no modelo teórico de Vroom. As respostas à primeira questão traduzem, sobretudo, aspectos motivacionais ligados à *expectativa*, enquanto que as respostas emergentes da segunda questão apontam para aspectos motivacionais ligados aos factores *instrumentalidade* e *valência*.

## Actividade 2 – Partilha de Experiências

**Material:** Quadro (elaborado na actividade anterior com as respostas à primeira questão) e marcadores

Os participantes são incentivados a, individualmente, relembrar e reflectir sobre experiências passadas, de âmbito profissional e/ou pessoal, que traduzam ou sejam exemplo de pelo menos um dos aspectos internos considerados, na actividade anterior, como importantes para ultrapassar a

situação de desemprego. Podem não ser experiências positivas, mas delas poderão ressaltar aspectos positivos da pessoa.

Após esse breve período de reflexão individual, o técnico solicita um voluntário para iniciar o seu relato. À medida que cada um expõe a sua vivência, o técnico vai aprofundando, com a ajuda dos restantes participantes, as especificidades dessa experiência no sentido de explorar as características pessoais mais positivas que daí decorrem. Poderão surgir qualidades pessoais que não tenham sido abordadas na actividade anterior mas que são, também, relevantes para ultrapassar a situação de desemprego devendo, por isso, ser reforçadas e anotadas no quadro da actividade anterior, no qual foram sistematizadas as ideias referentes à primeira questão (coluna dos aspectos internos).

Com esta actividade, propicia-se ao grupo o reconhecimento de um conjunto de características pessoais consideradas como importantes para resolver a situação de desemprego, algumas das quais correspondem a características que, noutros contextos e situações passadas, os participantes demonstraram possuir. Deste modo pretende-se valorizar a percepção que cada um tem das suas capacidades e competências tendo em vista a resolução da situação, ou seja, pretende-se potenciar a *expectativa* dos participantes em relação à sua reintegração profissional, que é um dos factores determinantes da sua motivação.

### Actividade 3 – Sorte ou Azar?

**Material:** Anexos 1 e 2 – “Sorte ou Azar?”

Esta actividade pode ser desenvolvida de duas formas distintas em função das características do grupo, nomeadamente, a sua dimensão e os resultados alcançados com a dinâmica conseguida nas actividades anteriores.

### 1.ª Alternativa:

O técnico distribui e lê, em voz alta, o texto “Sorte ou Azar?” (Anexo 1), após o que promove uma reflexão do grupo sobre as possíveis consequências do acontecimento descrito no texto para a família nele retratada. A reflexão deve ser dinamizada no sentido dos participantes expressarem aquilo que imaginam ter acontecido, em termos de sentimentos despoletados e de acções realizadas, nos vários momentos posteriores ao acontecimento e que poderiam ter contribuído para ultrapassar a situação. A forma como cada participante irá analisar o acontecimento descrito no texto, nomeadamente as suas consequências, traduz uma projecção do seu estado de espírito e do modo como enfrenta os seus problemas.

No final da reflexão do grupo, o técnico distribui e lê o texto integral (Anexo 2).

### 2.ª Alternativa:

O técnico distribui e lê, em voz alta, o texto “Sorte ou Azar?” (Anexo 2). Após esta leitura, promove uma análise em grupo sobre o significado da história, incentivando os participantes a efectuarem uma reflexão crítica transpondo esse significado para a vida e experiência de cada um.

Esta actividade, em qualquer das suas alternativas de desenvolvimento, deverá constituir-se como representativa do optimismo com que podem ser encaradas algumas situações negativas, assim como, permitir a percepção pelos participantes do carácter determinante da actuação de cada um no desenrolar e desfecho das situações.

# 2ª SESSÃO



## *Caracterizar a Situação*

## 2ª SESSÃO – CARACTERIZAR A SITUAÇÃO

---

### Objectivos:

- ▶ Caracterizar e analisar a situação de transição vivida
- ▶ Favorecer nos participantes a adopção de uma atitude positiva e confiante quanto aos seus recursos para ultrapassar a situação de desemprego

Relembrando a sessão anterior, nomeadamente, a identificação e o reconhecimento das características pessoais favorecedoras da inserção profissional, o técnico introduz a sessão, focando que se irá reflectir em conjunto sobre as situações de desemprego vividas por cada participante. Trata-se de uma introdução importante, que deve realçar a positividade do grupo, identificada na sessão anterior, na medida em que nesta sessão se irão abordar aspectos negativos subjacentes à caracterização de cada situação particular.

### Actividade 1 – Análise da Situação Pessoal

**Material:** Anexos 3 e 4A (fotocopiado para A3, um por participante) e marcadores

Os Anexos 4A, preenchidos com a identificação de cada participante, devem ser expostos, afixados no quadro, para que fiquem bem visíveis para todos.

O técnico convida, então, cada participante a caracterizar a sua situação de desemprego e orienta esta caracterização individual, com base no guião (Anexo 3) e com o envolvimento de todo o grupo, conduzindo, assim, cada participante para o reconhecimento dos aspectos mais representativos da transição que vive. À medida que esta análise vai sendo efectuada, o técnico anota nas respectivas folhas individuais (Anexo 4A) os aspectos caracterizadores da situação de cada um.

A caracterização individual e a respectiva anotação deve ser feita por itens, isto é, cada item deve ser caracterizado para todos os participantes antes de se passar à análise do item seguinte.

## Actividade 2 – Sinal +

**Material:** Anexo 4A (preenchido na actividade anterior), Anexo 4B (fotocopiado para A3), fita adesiva e marcadores

O técnico organiza o grupo em subgrupos de 2/3 elementos e distribui a cada participante o respectivo Anexo 4A e um exemplar do Anexo 4B. Cada um deve colar, longitudinalmente, os dois anexos dando, assim, início à elaboração de um quadro individual que será concluído na sessão seguinte.

Seguidamente, o técnico solicita que cada subgrupo analise os conteúdos dos Anexos 4A de cada um dos seus elementos, para extrair e anotar, no Anexo 4B (Sinal +), os aspectos mais positivos que podem ser valorizados em cada situação individual.

Os aspectos positivos ou de Sinal + podem reportar-se:

- ▶ às circunstâncias que envolvem o desemprego (por exemplo, o facto de ser algo esperado face às circunstâncias do mercado na região, no sector ou no tipo de actividade);
- ▶ às características pessoais: capacidades, competências, interesses, valores, atitudes e representações;
- ▶ às características e valor dos apoios recebidos ou acessíveis (de âmbito familiar, institucional ou outro);
- ▶ às estratégias positivas planeadas ou utilizadas.

No final, cada subgrupo deve apresentar os aspectos de Sinal + que foram extrapolados da caracterização da situação de cada um dos seus elementos. O técnico deve valorizar estes aspectos, salientando a sua importância para uma mudança de atitude.

Nesta fase do programa, que se pode revelar particularmente difícil para os participantes, deve ter-se o cuidado de abordar a situação de cada um com uma atitude de compreensão empática conduzindo, simultaneamente, os restantes participantes a adoptarem idêntica atitude, favorecedora da compreensão mútua e da interajuda.

Pretende-se, com as actividades já desenvolvidas no programa, reconstruir/relembrar o passado - onde se teve dificuldades mas, também, sucessos - esclarecer/consciencializar o presente - em que, eventualmente, se sente mal - para poder projectar/planear o futuro com mais optimismo e, assim, fomentar o desenvolvimento de uma maior autonomia e capacidade de iniciativa.

# 3ª SESSÃO



## ***Definir Estratégias para Atingir Objectivos***

## 3ª SESSÃO – DEFINIR ESTRATÉGIAS PARA ATINGIR OBJECTIVOS

---

### Objectivos:

- ▶ Fomentar a definição e a adopção de estratégias para enfrentar a transição
- ▶ Consciencializar para a importância da aquisição de alguns requisitos necessários à mudança
- ▶ Promover a iniciativa, a partilha e a interajuda

### Actividade 1 – O Que Fazer?

**Material:** Quadros individuais elaborados na 2ª sessão (constituídos pelos anexos 4A e 4B), Anexo 4C (fotocopiado para A3), Anexo 5 - “O Que Fazer?”(Acetato), fita adesiva e marcadores

O técnico distribui, a cada participante, o quadro individual elaborado na sessão anterior e um exemplar do Anexo 4C e pede que cada um complete a construção do seu quadro iniciado na sessão anterior, colando o Anexo 4C.

Posteriormente, o técnico solicita que, durante alguns minutos, cada participante analise a caracterização da sua situação, descrita nos Anexos 4A e 4B e reflecta sobre “**O que fazer?**”, para depois dinamizar uma discussão no grupo com o mesmo objectivo.

Como alternativa à reflexão individual, o técnico pode propor que a reflexão, referente ao que cada um deve fazer, seja feita em subgrupos de 2/3 elementos, fomentando, assim, uma interajuda que poderá facilitar a análise individual.

Para finalizar e apoiar a sistematização da reflexão, o técnico projecta o Acetato (Anexo 5) e explica o esquema dos três tipos de estratégias possíveis para enfrentar as transições, enquadrando as diferentes ideias apresentadas nesta categorização de estratégias e salientando que as especificidades das situações individuais determinam não só a opção privilegiada por algumas mas também, a forma de as implementar.

O esquema projectado deve ser copiado por todos os participantes para o Anexo 4C.

## Actividade 2 – Como Fazer?

**Material:** Anexo 6 – “Baralho de Cartas”, papel de cenário, fixadores e marcadores

Como introdução a esta actividade, o técnico faz uma síntese do trabalho desenvolvido ao longo das actividades anteriores, favorecendo a consciencialização das várias etapas já percorridas no processo de mudança da situação. Assim, a questão fundamental que, neste momento, se coloca é: **“Como fazer?”**

Esta actividade tem por base um jogo de cartas e está organizada em duas fases:

- ▶ a primeira, diz respeito à dinamização de uma reflexão pessoal e grupal sobre o conteúdo de cada carta;
- ▶ a segunda, corresponde à assunção de um compromisso individual materializado na escolha da(s) carta(s) que melhor se ajusta(m) à operacionalização dos objectivos de cada participante.

O baralho (Anexo 6) é constituído por:

- ▶ **“Joker”** – 4 cartas iguais que traduzem uma ideia que é transversal a qualquer naipe (“A minha apresentação traduz a forma como me sinto”);
- ▶ **“Cartas de Compromisso”** – uma carta por participante sem conteúdo e sem naipe, que se destina a ser jogada na segunda fase da actividade;
- ▶ **“Ases”** – 4 cartas, uma de cada naipe, com um conteúdo que corresponde a um dos 4 tipos de estratégias possíveis (\*) para fazer face à situação de desemprego:
  - ♠ “Não fazer nada para alterar a situação - Que consequências?”
  - ♥ “Procurar Emprego – Como?”
  - ♣ “Desenvolver actividades que contribuam para o meu bem-estar (sentir-me útil) – Como?”
  - ♦ “Valorizar-me pessoal e profissionalmente – Como?”
- ▶ **“Cartas de Acção”** – 16 cartas, 4 de cada naipe, que reflectem algumas acções correspondentes à operacionalização da proposta do respectivo Ás, excepto no caso do naipe de espadas cujas cartas traduzem as consequências de “Não fazer nada para alterar a situação”;
- ▶ **“Cartas em Branco”** – 4 cartas, cada uma de seu naipe, que se destinam a ser preenchidas e jogadas pelo técnico.

---

(\*) Para além da estratégia de não fazer nada em relação à situação de desemprego, as outras 3 estratégias, que correspondem aos ases de copas, paus e ouros, enquadram-se na tipologia de estratégias apresentada na actividade anterior (Anexo 6).

A distribuição das cartas deve obedecer ao seguinte procedimento:

- ▶ Retirar as 10 “Cartas de Compromisso” e guardá-las para serem distribuídas e jogadas na segunda fase da actividade;
- ▶ Retirar as 4 “Cartas em Branco” que ficam na posse do técnico;
- ▶ Distribuir, aleatoriamente, as restantes 24 cartas do baralho, assegurando-se que nenhum participante recebe mais do que um Joker nem mais do que um Ás. Tal pode, por exemplo, ser assegurado se, no momento da distribuição das cartas, forem colocados no topo do baralho, em primeiro lugar os 4 Ases seguidos dos 4 Jokers.

Uma vez que a dimensão do grupo pode variar entre 6 e 10 elementos, poderá acontecer que os participantes não tenham todos o mesmo número de cartas.

Como “mesa de jogo”, pode utilizar-se um quadro branco ou papel de cenário, afixado na parede em frente aos participantes, nos quais se afixarão as cartas jogadas.

Começam a jogar os participantes que tiverem os Ases, da direita para a esquerda. Jogado o primeiro Ás, este é lido em voz alta para todos e, posteriormente, afixado na “mesa de jogo”. Seguidamente, o técnico convida, primeiro, o jogador desse Ás a expressar que significado tem para ele aquela carta, para depois levar todo o grupo a fazer o mesmo. Depois, joga o participante seguinte que tem outro Ás e assim sucessivamente, para cada Ás, com a dinâmica de jogo já descrita. Expostos na “mesa de jogo” os 4 Ases, o técnico deve fazer uma síntese global da reflexão que foi feita pelo grupo, antes de dar continuidade ao jogo.

Seguidamente, joga o participante que está à esquerda do jogador do último Ás. Este deve escolher uma das cartas que possui (não podendo ser o Joker, que só pode ser jogado quando o jogador não possuir mais nenhuma carta) e,

lendo em voz alta o seu conteúdo, coloca-a na “mesa de jogo” junto do Ás a que considera corresponder, justificando esta relação, bem como o significado que a acção descrita na carta tem para si. Sugere-se que, para facilitar uma maior apreensão dos objectivos da actividade, a disposição das cartas seja feita do seguinte modo: colocar os 4 Ases no centro do painel em linha horizontal, suficientemente espaçados para que possam ser colocadas as restantes cartas em círculo à volta dos respectivos Ases, formando, assim, 4 conjuntos circulares de cada naipe.

Posteriormente, o técnico explora junto do grupo o significado que a carta que se acabou de jogar tem para cada participante e, eventualmente, recoloca a carta junto do Ás respectivo. A exploração do significado de cada carta pode remeter, por exemplo, para sentimentos que aquela acção despoleta em cada um, bem como para dificuldades e vantagens em relação à situação individual na concretização dessa acção.

Quando todas as cartas dos participantes tiverem sido jogadas e, portanto, expostas na “mesa de jogo”, o técnico joga as suas cartas - 4 “Cartas em Branco”, afixando cada uma no círculo de cartas do respectivo naipe, para depois fazer, juntamente com o grupo, uma reflexão/síntese da dinâmica anteriormente vivida e, com base nisso, escrever nessas cartas os aspectos mais significativos respeitantes a cada proposta de “resolução” face à transição (ou seja, a cada naipe). Nessas cartas o técnico pode escrever aspectos de natureza diversa, nomeadamente, outras acções que se enquadram nesse naipe e que não se encontram descritas nas respectivas “Cartas de Acção”, sentimentos mais significativos que aquele naipe suscitou, consequências, principais vantagens e dificuldades de implementação das acções desse naipe.

Para a segunda fase desta actividade, o técnico distribui uma “Carta de Compromisso” por cada participante e solicita que cada um, com base na reflexão feita anteriormente, pondere e seleccione a(s) estratégia(s) e/ou acções que considere serem as mais adequadas para enfrentar a sua situação. Isto pode ser feito, através da escolha de um naipe ou de algumas acções específicas de vários naipes, que cada participante deve escrever ou sinalizar na sua “Carta de Compromisso” (indicando, por exemplo, o número e naipe das cartas que têm significado para si).

Cada “Carta de Compromisso” funcionará, assim, como uma carta de intenções, um compromisso perante o grupo, pelo que cada participante, depois de a ter preenchido, deve verbalizá-la e expô-la. Como se trata de intenções pessoais, que irão ser trabalhadas nas sessões seguintes, estas cartas devem conter o nome do respectivo participante.

Na eventualidade de algum participante optar, exclusivamente, por acções relativas ao naipe de espadas, o técnico deve lembrar as consequências, nomeadamente, ao nível das obrigações decorrentes da inscrição para emprego no Centro de Emprego.

# 4ª SESSÃO



***Operacionalizar  
para  
Concretizar***

## 4ª SESSÃO – OPERACIONALIZAR PARA CONCRETIZAR

---

### Objectivos:

- ▶ Operacionalizar o conjunto de acções individuais definido na sessão anterior
- ▶ Reforçar o desenvolvimento de uma atitude positiva para enfrentar a transição
- ▶ Fomentar o espírito de interajuda no grupo

Relembrando a sessão anterior, nomeadamente os propósitos assumidos pelos participantes quanto à implementação de algumas acções que se inserem em estratégias de resolução da transição que estão a viver, o técnico introduz a sessão explicando os seus objectivos. Deve aproveitar para reforçar a ideia de que a concretização das acções a que cada um se propõe é um processo no qual não estão sozinhos, existindo apoios institucionais do IEFP, que facilitam a implementação do projecto profissional de cada um. Caso seja oportuno, pode disponibilizar ou, eventualmente, reforçar de forma adaptada às circunstâncias e necessidades dos participantes, a informação relativa aos Programas e Medidas de Emprego e Formação, bem como às prestações técnicas.

### Actividade 1 – Querer é Poder!

**Material:** “Cartas de Compromisso” (elaboradas na sessão anterior), Anexo 7 - “Agenda Pessoal” (uma por participante) e canetas

Distribuindo o material e organizando o grupo em subgrupos de 2/3 elementos, tendo em conta a similaridade das estratégias escolhidas por cada um na 3ª sessão, o técnico propõe que cada subgrupo trabalhe o conteúdo das “Cartas de Compromisso” dos seus elementos. Com o apoio dos restantes elementos do subgrupo, cada participante deve, com base na sua “Carta de

Compromisso”, elaborar e redigir, na I parte da sua “Agenda Pessoal” (Anexo 7), um conjunto de acções concretas que se propõe realizar e que corresponde ao seu projecto imediato para fazer face à transição que enfrenta. As acções identificadas a partir da “Carta de Compromisso” devem ser acções específicas/concretas, realistas/exequíveis e mensuráveis.

O técnico pode, para explicar melhor aos participantes o que se pretende com esta tarefa, exemplificar partindo dos propósitos definidos nas “Cartas de Compromisso” de cada um dos participantes.

Por exemplo, em relação à estratégia de “Procurar Emprego” que pode implicar a escolha da carta **2♥** - “Aprender a procurar emprego” – podem estabelecer-se acções mais específicas, realistas e mensuráveis, tais como:

- ▶ *Ler, durante a próxima semana o Guia Prático “Como Procurar Emprego”, procurando reflectir e responder às questões nele colocadas para identificar os aspectos em que tenho mais dificuldade, anotando-os num papel para poder apresentar na próxima sessão ao técnico e aos outros participantes;*
- ▶ *Completar esta tarefa com a visualização do CD interactivo “Como Procurar Emprego”, em casa ou no Centro de Emprego, realizar os exercícios nele propostos para, na próxima sessão, apresentar as dúvidas suscitadas.*

Outro exemplo, em relação à estratégia “Valorizar-me Pessoal e Profissionalmente”, se for escolhida a carta **3♦** - “Elegar a minha escolaridade”, esta pode ser operacionalizada nas seguintes acções:

- ▶ *Informar-me, durante a próxima semana, sobre os cursos de dupla certificação a que me posso candidatar (face à minha escolaridade e idade), na minha área de interesses e na minha região, consultando [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt) ou [www.novasoportunidades.gov.pt](http://www.novasoportunidades.gov.pt);*
- ▶ *Elaborar, com base nessa pesquisa, uma listagem das entidades formadoras, indicando moradas e respectivos contactos.*

No final, os planos individuais devem ser apresentados oralmente ao grupo, por cada participante, fomentando-se, deste modo, o comprometimento de cada um perante aquilo que se propõe fazer.

## Actividade 2 – Posso Começar Já!

**Material:** Anexo 7 – “Agenda Pessoal” e canetas

O técnico convida cada participante a escolher uma das acções descritas na actividade anterior, para ser implementada até à próxima sessão. Algumas das acções identificadas na actividade anterior podem estar definidas para um espaço temporal diferente, pelo que o técnico deve apoiar a reformulação necessária para que a acção escolhida seja exequível, no período de tempo agora estabelecido.

Esta planificação é comunicada ao grupo, devendo ser escrita na II parte da “Agenda Pessoal”. Para reforçar a importância da realização destas acções, os participantes devem levar para casa a sua “Agenda Pessoal” e trazer na próxima sessão.

**Sugestão:** Como forma de promover o espírito de interajuda entre os participantes fora do contexto das sessões, pode solicitar-se que os elementos de cada subgrupo, constituído para a realização da actividade anterior, troquem de números de telefone para que, até à próxima sessão, se possam contactar e motivar para a concretização do objectivo estabelecido. A Agenda Pessoal contém um espaço reservado para a anotação destes contactos.

# 5ª SESSÃO



***Avaliar para Avançar***

## 5ª SESSÃO – AVALIAR PARA AVANÇAR

---

### Objectivos:

- ▶ Consciencializar os participantes sobre a importância da utilização de estratégias diversificadas para fazer face às situações de transição
- ▶ Reforçar a autoconfiança e a autonomia dos participantes
- ▶ Mobilizar os participantes para a participação em futuras intervenções técnicas complementares de apoio à inserção

### Actividade 1 – Avaliar

**Material:** “Agenda Pessoal” (preenchida na sessão anterior e que cada participante levou para casa)

O técnico solicita que cada participante verbalize qual a acção que tinha planeado na sessão anterior e explique como a concretizou, nomeadamente, as facilidades e dificuldades sentidas, a forma utilizada para as ultrapassar e o sentimento despoletado face ao seu desempenho.

Caso tenha sido utilizada a sugestão de contacto da última sessão, importa, ainda, avaliar os sentimentos decorrentes da interajuda.

À medida que cada um for partilhando as suas experiências, o técnico deve valorizar as bem sucedidas e reenquadrar com positividade, juntamente com o grupo, os aspectos negativos que possam ter acontecido, por exemplo, através da análise das suas causas.

## Actividade 2 – Analisar e Validar

**Material:** Quadros individuais (constituídos pelos Anexos 4A, 4B e 4C elaborados nas 2ª e 3ª sessões), “Cartas de Compromisso” de cada participante (elaboradas na 3ª sessão), “Agenda Pessoal”, Anexo 8 – “O Que Devo Fazer” (um por participante), Anexo 9 (Acetato), folhas brancas e canetas

O técnico afixa de forma bem visível para todos, os quadros individuais, bem como as “Cartas de Compromisso” de cada participante. Distribui o Anexo 8 e solicita que cada participante tenha em seu poder o resultado do trabalho efectuado na sessão anterior, ou seja, a tradução para um conjunto de acções concretas das estratégias assumidas na “Carta de Compromisso” que foram registadas na “Agenda Pessoal”.

Preparado o material, o técnico inicia a dinamização da actividade pela projecção do acetato (Anexo 9) e explica o esquema nele contido, que corresponde ao processo trabalhado ao longo do programa, apelando à consciencialização do percurso já vivenciado, de forma a que os participantes percebam o momento em que se encontram. Esta explicação deve ser feita, remetendo os participantes para o balanço do seu caso, relativamente a cada uma das sessões.

O técnico deve salientar que, para desenvolver um conjunto de acções bem sucedido, é necessário um plano de acção organizado. A concepção deste plano só é possível através da reanálise e ponderação de todos os factores implicados no conjunto das etapas que constituem o processo de resolução do problema, esquematizado pelas setas ponteadas.

A reflexão que se desenvolve para cada etapa deve ter por base a análise dos documentos elaborados ao longo do programa, nomeadamente:

- ▶ a análise da situação individual (quadros individuais que foram elaborados na 2ª sessão);
- ▶ a definição de objectivos e estratégias (“Cartas de Compromisso” elaboradas na 3ª sessão);
- ▶ a definição de acções específicas, concretas e mensuráveis (elaborados na 4ª sessão na “Agenda Pessoal”).

Concluída esta análise, o técnico solicita que cada participante reavalie o seu processo e reformule o conjunto de acções a desenvolver, anotando-o na folha branca distribuída, previamente. Estas acções devem, tanto quanto possível, enquadrar-se em estratégias diversas e flexíveis, quer ao nível da mudança da situação quer da alteração do seu significado e do controlo do stresse inerente à transição.

No final, cada um pode verbalizar o seu plano, como forma de assumir um compromisso de mudança perante ele próprio e o grupo.

Com esta actividade pretende-se facilitar aos participantes o reconhecimento das diferentes fases do processo de resolução da transição que desenvolveram ao longo deste programa. Trata-se de uma caminhada no sentido de uma maior operacionalização das estratégias para fazer face à transição, partindo de uma análise e consciencialização dos aspectos positivos e negativos que caracterizam a situação de cada um. Na 4ª sessão, foram conduzidos a estabelecerem acções específicas que representam um plano de acção individual que, embora ainda incipiente e frágil quanto à sua coerência, consistência e organização, estabelece um compromisso para uma mudança de atitude. Revela-se, assim, fundamental levar os participantes a tomar consciência deste processo para serem capazes de reavaliar as acções planeadas inicialmente, tornando o seu plano de actuação mais consistente

em relação à sua Situação, a Si próprio e aos seus Apoios, num conjunto de Estratégias diversificadas e organizadas.

Deste modo, identificando como objectivo fundamental a inserção profissional, pretende-se reforçar e integrar todo o trabalho realizado ao longo das sessões no sentido de potenciar os 3 factores condicionantes da motivação dos participantes:

- ▶ a *expectativa*, pelo reconhecimento das capacidades individuais identificadas e até experimentadas, para atingir o objectivo;
- ▶ a *instrumentalidade*, pelo reconhecimento da importância de um protagonismo responsável na resolução de cada situação individual;
- ▶ a *valência*, pelo reconhecimento do valor das consequências desse comportamento.

### Actividade 3 – Ontem, Hoje e Amanhã ...

**Material:** Anexo 10 (“Árvore das Atitudes”) e um conjunto, por participante, de 3 marcadores de cor azul, verde e vermelho

Após distribuir uma cópia do Anexo 10 e um conjunto de marcadores a cada participante, o técnico solicita que cada um observe bem o desenho da “Árvore das Atitudes” e reflecta sobre a evolução da sua própria atitude ao longo do programa por forma a sinalizá-la no desenho.

Assim, colocando um círculo à volta de uma ou mais personagens do desenho, cada participante deve utilizar a cor vermelha para assinalar o estado de espírito que o caracterizava antes de iniciar o programa; a cor azul para traduzir a atitude actual e a cor verde para assinalar os comportamentos e sentimentos que no desenho possam corresponder à sua expectativa quanto ao futuro.

Posteriormente, cada um apresenta verbalmente o resultado da tarefa, explicando as razões que justificam a representação de cada um das três situações (antes do programa, no final do programa e o futuro), para depois o técnico dinamizar uma reflexão em grupo avaliativa da intervenção, reforçando as expectativas positivas dos participantes e salientando a importância do apoio do IEPF para a concretização dos projectos de cada um.

Para finalizar, o técnico deve realçar a importância das intervenções previstas nos Planos Pessoais de Emprego dos participantes, que poderão vir a ser reformulados na sequência da reflexão que o PROMOTI proporcionou.

Sempre que possível, é desejável que o técnico informe sobre a calendarização das intervenções técnicas subsequentes a esta, favorecendo, assim, a manutenção de níveis motivacionais adequados à prossecução dos objectivos definidos.

## REFERÊNCIAS

---

- ▶ Cristina, Paulo. (1994). *Porque Trabalham as Pessoas: Cultura, Clima e Motivação*. Lisboa. CONPRO – Consultoria e Projectos, Lda.
- ▶ Guichard, J. & Huteau, M. (2001). *Psicologia da Orientação*. Lisboa. Instituto Piaget.
- ▶ Montserrat, Xavier (2006). *Como Motivar – Dinâmicas para o sucesso*. Porto. Edições Asa.
- ▶ Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Career Counselling*. London. Sage Publications
- ▶ Pinto, Paulo Campos, coord. (1999). *A Motivação*. Lisboa. Fundação Oliveira Martins.
- ▶ Roland, D. & Françoise, P. (2001). *Dicionário de Psicologia*. Lisboa. Climepsi.
- ▶ Schlosserg, N.K., Waters, E.B., Goodman, J (1995). *Counselling Adults in Transitions – Linking Practice With Theory*. Nova Iorque: Springer
- ▶ Soares da Silva, CH. & Alves, Genivan. (2001). *Teoria Comportamentalista nas Organizações*. São Paulo. Centro Universitário da Fundação Instituto de Ensino para Osasco.
- ▶ Viana, Clara. (2005). A Nova Revolução do Trabalho. *Pública*, nº466, 30-41, Lisboa. Jornal Público.
- ▶ Vroom, Victor & Deci, Edward L. (1992). *Management and Motivation*. Nova Iorque
- ▶ [www.otimismoemrede.com/otimismo](http://www.otimismoemrede.com/otimismo) (Parábola da vaca)

# ANEXOS



# ANEXO 1



## SORTE OU AZAR?

Um mestre passeava numa floresta com o seu aluno quando avistou, ao longe, um sítio de aparência pobre que resolveu visitar. Durante o percurso, falou ao aprendiz sobre a importância destas visitas e das oportunidades que temos de aprendizagem com pessoas que mal conhecemos.

Ao chegar ao local, constatou a pobreza do lugar, com um caminho de terra e uma frágil casa de madeira. Os moradores, um casal e três filhos, vestiam roupas rasgadas e sujas. Então, o mestre aproximou-se do pai daquela família e perguntou: “Neste lugar não há sinais de comércio e de trabalho. Como é que o senhor e a sua família sobrevivem aqui?”

O homem, calmamente, respondeu: “Meu amigo, nós temos uma vaca que dá vários litros de leite todos os dias. Uma parte desse produto vendemos ou trocamos na cidade vizinha por outros géneros de alimentos e, com a outra parte, produzimos queijo e coalhada para o nosso consumo e, assim, vamos sobrevivendo.”

O mestre agradeceu a informação, contemplou o lugar por uns momentos, despediu-se e partiu. No meio do caminho, voltou-se para o seu aluno e ordenou secamente: “Vai buscar a vaca, leva-a para o precipício ali à frente e empurra-a lá para baixo. Mata-a!”

O jovem arregalou os olhos espantado e questionou o mestre sobre o facto da vaca ser o único meio de sobrevivência daquela família, mas face ao silêncio absoluto do mestre, foi cumprir a ordem. Assim, empurrou a vaca pelo precipício e viu-a morrer.

Aquela cena ficou marcada na memória do jovem durante anos. Até que um dia, face a tanto remorso, resolveu voltar àquele lugar para contar tudo à família, pedir perdão e ajudá-la.

Assim fez e, quando se aproximava do local, avistou uma quinta muito bonita, com árvores floridas, terras cultivadas e bem tratadas, carro na garagem e crianças a brincar no jardim. Ficou triste e desesperado imaginando que aquela família tivera de vender aquele espaço para poder sobreviver. Apressou o passo. Quando lá chegou foi recebido por um caseiro muito simpático, a quem perguntou pela família que ali morava há uns quatro anos.

# ANEXO 2



## SORTE OU AZAR?

Um mestre passeava numa floresta com o seu aluno quando avistou, ao longe, um sítio de aparência pobre que resolveu visitar. Durante o percurso, falou ao aprendiz sobre a importância destas visitas e das oportunidades que temos de aprendizagem com pessoas que mal conhecemos.

Ao chegar ao local, constatou a pobreza do lugar, com um caminho de terra e uma frágil casa de madeira. Os moradores, um casal e três filhos, vestiam roupas rasgadas e sujas. Então, o mestre aproximou-se do pai daquela família e perguntou: “Neste lugar não há sinais de comércio e de trabalho. Como é que o senhor e a sua família sobrevivem aqui?”

O homem, calmamente, respondeu: “Meu amigo, nós temos uma vaca que dá vários litros de leite todos os dias. Uma parte desse produto vendemos ou trocamos na cidade vizinha por outros géneros de alimentos e, com a outra parte, produzimos queijo e coalhada para o nosso consumo e, assim, vamos sobrevivendo.”

O mestre agradeceu a informação, contemplou o lugar por uns momentos, despediu-se e partiu. No meio do caminho, voltou-se para o seu aluno e ordenou secamente: “Vai buscar a vaca, leva-a para o precipício ali à frente e empurra-a lá para baixo. Mata-a!”

O jovem arregalou os olhos espantado e questionou o mestre sobre o facto da vaca ser o único meio de sobrevivência daquela família, mas face ao silêncio absoluto do mestre, foi cumprir a ordem. Assim, empurrou a vaca pelo precipício e viu-a morrer.

Aquela cena ficou marcada na memória do jovem durante anos. Até que um dia, face a tanto remorso, resolveu voltar àquele lugar para contar tudo à família, pedir perdão e ajudá-la.

Assim fez e, quando se aproximava do local, avistou uma quinta muito bonita, com árvores floridas, terras cultivadas e bem tratadas, carro na garagem e crianças a brincar no jardim. Ficou triste e desesperado imaginando que aquela família tivera de vender aquele espaço para poder sobreviver. Apressou o passo. Quando lá chegou, foi recebido por um caseiro muito simpático, a quem perguntou pela família que ali morava há uns quatro anos.

A resposta foi: “Continuam a viver aqui”.

Espantado, entrou a correr na casa e viu que era a mesma família que visitara antes com o mestre. Elogiou o local e perguntou ao pai dessa família (o dono da vaca): “Como é que o senhor conseguiu melhorar este sítio e mudar tanto a sua vida?”

O homem, entusiasmado, respondeu: “Nós tínhamos uma vaca que caiu no precipício e morreu. Daí em diante tivemos que fazer outras coisas e desenvolver habilidades que nem sabíamos que tínhamos. Assim, alcançámos o sucesso que os seus olhos vislumbram agora ...”

# ANEXO 3



## GUIÃO ORIENTADOR DA CARACTERIZAÇÃO DA TRANSIÇÃO

Este guião deve ser entendido como uma base orientadora para a caracterização individual da transição, não só ao nível da sua exploração, mas também, como suporte para a análise e a interpretação da informação recolhida.

Como tal, pretende-se que seja um guião aberto e flexível servindo de apoio ao técnico na preparação da Actividade 1 da 2ª sessão, não devendo ser usado como questionário na dinamização da actividade.

É apresentado sob a forma de uma tabela com 3 colunas:

- A primeira coluna, denominada “*Aspectos a abordar*”, contém um conjunto de aspectos organizados segundo os 4 itens (caracterização da Situação, caracterização da Pessoa, caracterização dos Apoios e caracterização das Estratégias) que correspondem aos “4 S” da metodologia de análise proposta por Nancy Schlossberg;
- Na segunda coluna, designada “*Categorias de respostas possíveis*”, são apontados alguns tipos de respostas possíveis face a cada um dos aspectos explorados na primeira coluna;
- Na terceira coluna são indicados alguns tipos de informação referentes à forma como cada um tem enfrentado a situação de desemprego e que são passíveis de serem inferidos na caracterização da transição de cada participante.

## Guião Orientador da Caracterização da Transição

Aspectos a abordar	Categorias de respostas possíveis	Algumas inferências possíveis sobre a capacidade da pessoa para lidar com a transição
<p><b><u>Caracterização da Situação:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Causas do desemprego</li>   <li>▶ Grau de controlo na decisão que deu origem à transição - nível de responsabilidade e/ou de influência na decisão que deu origem à situação de desemprego</li>   <li>▶ Planos equacionados para a situação de desemprego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causas que podem estar na origem da rescisão contratual:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Caducidade do contrato</li> <li>○ Mútuo acordo</li> <li>○ Despedimento colectivo</li> <li>○ Inadaptação ao posto de trabalho</li> <li>○ Extinção do posto de trabalho</li> <li>○ Reestruturação empresarial</li> <li>○ Deslocalização</li> <li>○ Falência</li> </ul> </li>   <li>• Perceber as razões invocadas pela organização e, com base nisso, ter participado e influenciado a decisão final.</li> <li>• Não compreender os motivos, pelo que não influiu na decisão final.</li> <li>• Ter-se apercebido do desenrolar da situação sem ter tido influência na decisão.</li>   <li>• Ter ou não planos antecipados para ultrapassar ou viver o desemprego (por exemplo: expectativa da reforma/ expectativa de um acordo financeiro que permitisse optar por um “mal menor” e desenvolver alguma outra actividade).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destas respostas poder-se-á inferir alguns aspectos sobre a consciência que o indivíduo tem sobre a sua responsabilidade no sucedido. Se, por exemplo, o motivo for colectivo ou da responsabilidade da entidade empregadora (como os casos de falência, reestruturação ou deslocalização) o autoconceito do indivíduo estará, provavelmente, menos afectado do que no caso do desemprego ter uma causa de índole mais pessoal (nomeadamente, nos casos de despedimento individual por inadaptação ou por questões disciplinares).</li>   <li>• As respostas poderão dar indicações do nível de pró-actividade do indivíduo face a uma situação adversa, podendo-se assim inferir algumas capacidades reveladas então, e que poderão agora ser trabalhadas no sentido do reforço da adopção de uma atitude positiva para a resolução do problema. Alguns exemplos de características que se poderão, eventualmente, revelar: a capacidade de iniciativa, de persuasão, dinamismo, bem como, a capacidade de reagir com racionalidade face a situações complexas e stressantes.</li>   <li>• Pode permitir uma avaliação da forma como o indivíduo reage face à adversidade, nomeadamente, pela sua capacidade para estabelecer e cumprir um plano organizado e realista para enfrentar o problema.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Expectativa quanto às consequências da situação de desemprego</li>   <li>▶ Previsibilidade da situação de desemprego, face à fase de vida em que cada um se encontrava</li>   <li>▶ Expectativa da duração do desemprego</li>   <li>▶ Alterações que esta trouxe para a vida pessoal</li>   <li>▶ Outras situações stressantes vividas, presentemente</li>   <li>▶ Outras experiências de desemprego que ocorreram no passado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expectativas quanto ao grau de influência da situação de desemprego a vários níveis (financeiro, familiar, pessoal e social). Por exemplo, quanto à influência no rendimento do agregado familiar, quanto à utilização do tempo livre, quanto ao acompanhamento familiar, ...</li>   <li>• Ser uma situação previsível para a pessoa face: <ul style="list-style-type: none"> <li>- à fase de vida em que se encontra</li> <li>- ao mercado de emprego actual</li> <li>- às dificuldades da empresa e/ou relação contratual que possuía</li> </ul> </li> <li>• Ser totalmente inesperado (quer em relação à empresa, quer em relação à expectativa que tinha da sua vida) ...</li>   <li>• Expectativa de ser uma fase temporária, de curta duração, de longa duração ou permanente.</li>   <li>• Hábitos que se perderam e novas rotinas criadas – no âmbito familiar, pessoal e social, que se reflectem em mudanças no quotidiano do indivíduo.</li>   <li>• Acontecimentos que perturbam a vida do indivíduo, por exemplo: divórcio, doença (do próprio ou de familiar ou amigo), morte de familiar, outras situações de desemprego na família, etc.</li>   <li>• Descrição e caracterização de situações idênticas que tenha vivido anteriormente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As respostas poderão indiciar o nível de consistência (em termos de percepção da realidade) da antecipação das consequências da transição.</li>   <li>• As respostas permitem avaliar a existência, ou não, de uma percepção prévia, o que pode condicionar a forma como o indivíduo encara a situação, pela forma como antecipou e planeou a eventualidade de ocorrer o desemprego. A informação recolhida pode ser importante na justificação de um tipo de atitude, mais ou menos optimista, do indivíduo.</li>   <li>• Indicia a expectativa do indivíduo relativamente à influência do ambiente externo para ultrapassar a sua situação e/ou a expectativa quanto aos seus recursos pessoais para enfrentar e resolver a situação.</li>   <li>• As respostas poderão indiciar os sentimentos vividos e os recursos pessoais: optimismo, frustração, conformismo, revolta, capacidade de planeamento quanto ao futuro, capacidade de resistência à frustração – ou seja, o seu potencial de acção para gerir os seus recursos e enfrentar as dificuldades (aquilo que sente ser capaz e que está disposto a fazer).</li>   <li>• As respostas poderão ajudar a compreender melhor o significado da situação de desemprego no momento actual da vida da pessoa (face, por exemplo, à existência de outros acontecimentos traumáticos e ao grau de resolução possível destes).</li>   <li>• As respostas poderão indiciar aquilo que a pessoa foi e será capaz de fazer, permitindo explorar as características negativas e positivas demonstradas.</li> </ul>
---	---	---

<p><b><u>Caracterização da Pessoa*</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Características que melhor o definem como pessoa</li> </ul> <p><b><u>Caracterização dos Apoios</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tipos de apoios recebidos e sua duração</li> </ul> <p><b><u>Caracterização das Estratégias</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Acções desenvolvidas tendo em vista a reintegração profissional</li> <li>▶ Acções desenvolvidas tendo em vista o bem-estar pessoal e social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrição de alguns aspectos da personalidade da pessoa.</li>   <li>• Os apoios podem ser de diferentes naturezas (afectivos e financeiros), de origens diversas e serem cumulativos: Apoios pessoais (família, amigos, colegas,...); Apoios institucionais (IEFP, Segurança Social, Igreja, ...); Apoios não pessoais (animais de estimação, livros, televisão, desporto, arte,...); Apoios espirituais (fé e religião ...).</li>   <li>• Descrição das acções (e intenções) que o indivíduo tem desenvolvido para enfrentar a situação de desemprego. Não só a caracterização das acções que têm por objectivo a resolução da situação (como por exemplo, as que se centram na procura de emprego propriamente dita), mas também, aquelas que visam uma vivência mais positiva da situação de desemprego, como é exemplo: a participação em acções de voluntariado, o praticar desporto ou o dedicar mais tempo à família ou aos amigos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As respostas indicarão a percepção que a pessoa tem de si, o modo como está condicionada pela situação que atravessa indiciando, também, os recursos internos de que dispõe para lhe fazer face.</li>   <li>• As respostas indiciarão o contexto de suporte do indivíduo, não só no que se refere aos apoios que utiliza, mas também, ao potencial de apoio a que poderá recorrer. Esta informação fornece pistas para um trabalho de reforço positivo destes aspectos que se podem constituir como suporte à resolução do(s) problema(s), directa ou indirectamente (por exemplo, no apoio face à resolução das outras situações stressantes que a pessoa vive naquele momento – nomeadamente, apoio domiciliário a um familiar doente).</li>   <li>• As respostas indicarão a forma como cada um tem utilizado os seus recursos (pessoais, profissionais e sociais) para ultrapassar a situação, nomeadamente, no que se refere à forma como tem conseguido manter (ou não) uma atitude pró-activa ao nível do seu bem-estar e da resolução da situação de desemprego.</li>   <li>• As respostas podem permitir a inferência sobre a forma como o indivíduo utiliza e encara os apoios, quer como estratégias para mudar o significado da situação, quer como estratégia de gestão do stresse decorrente da mesma.</li> </ul>
--	--	--

\* A Caracterização da Pessoa é feita também a partir de inferências resultantes da exploração dos outros 3 factores (Situação, Apoios e Estratégias)

# ANEXO 4A



**Nome:**

**Idade:**

**Habilitações:**

**A Situação**

**A Pessoa**

**Os Apoios**

**As Estratégias**

# ANEXO 4B



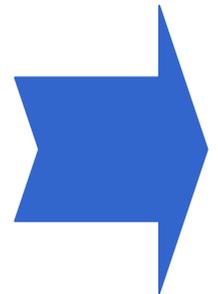
Nome:

**SINAL +**

Na Situação



Na Pessoa



Nos Apoios



Nas Estratégias



# ANEXO 4C



Nome:

# O QUE FAZER?

# ANEXO 5



**O QUE FAZER?**



**ESTRATÉGIAS**

**Mudar a forma  
como vivo a  
situação**

**Controlar a  
angústia da  
situação**

**Mudar a  
minha situação**



**COMO?**

# ANEXO 6



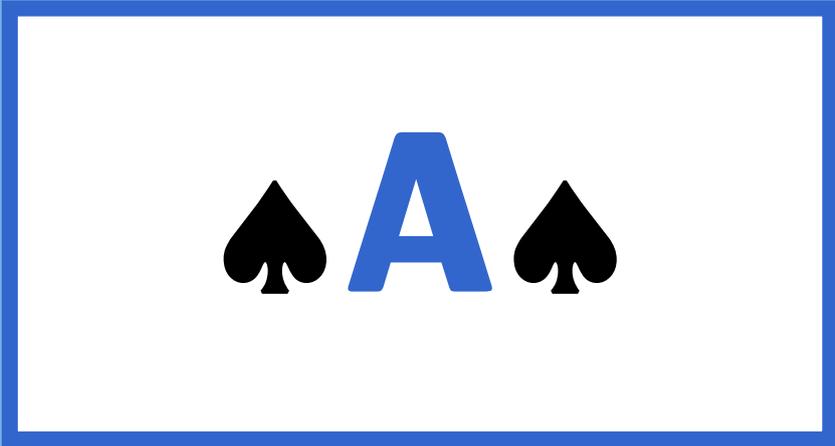
**A ♠**

**NÃO FAZER NADA PARA  
ALTERAR A SITUAÇÃO**



**QUE CONSEQUÊNCIAS?**

**A ♠**



**A** 

# **PROCURAR EMPREGO**



**COMO?**

**A** 



♥ A ♥

**A♣**

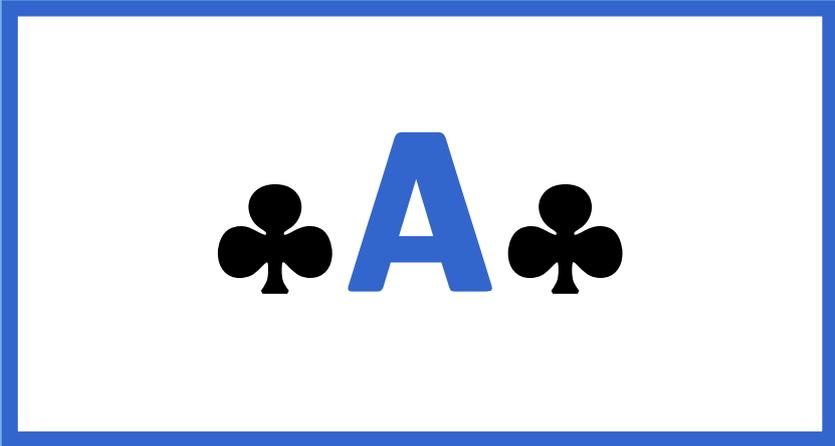
**DESENVOLVER  
ACTIVIDADES QUE  
CONTRIBUAM PARA O MEU  
BEM-ESTAR**



**(Sentir-me útil)**

**COMO?**

**A♣**



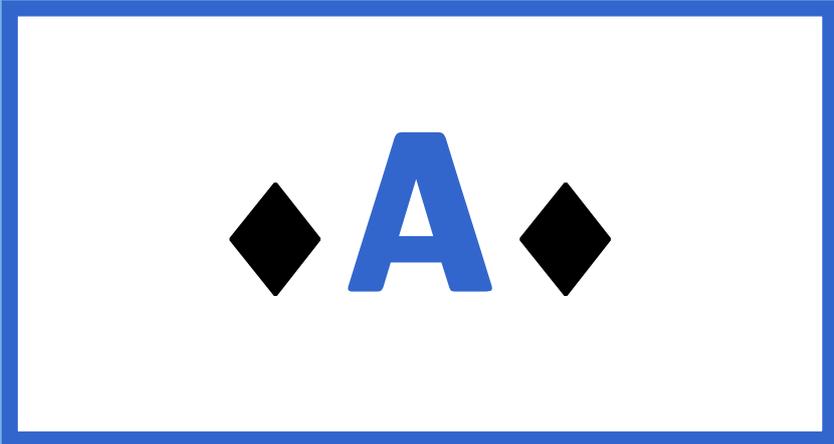


**VALORIZAR-ME  
PESSOAL E  
PROFISSIONALMENTE**



**COMO?**





**JOKER**

**A MINHA  
APRESENTAÇÃO PESSOAL  
TRADUZ A FORMA  
COMO ME SINTO**



**JOKER**



**JOKER**

**JOKER**

**A MINHA  
APRESENTAÇÃO PESSOAL  
TRADUZ A FORMA  
COMO ME SINTO**



**JOKER**



**JOKER**

**JOKER**

**A MINHA  
APRESENTAÇÃO PESSOAL  
TRADUZ A FORMA  
COMO ME SINTO**



**JOKER**



**JOKER**

**JOKER**

**A MINHA  
APRESENTAÇÃO PESSOAL  
TRADUZ A FORMA  
COMO ME SINTO**



**JOKER**



**JOKER**

2♠



**NÃO TER  
FONTE DE RENDIMENTOS**



2♠



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

**3♠**



**PERDER SUBSÍDIO DE  
DESEMPREGO**

**E/OU**

**RENDIMENTO SOCIAL DE  
INSERÇÃO (RSI)**



**3♠**



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

4 ♠



**REFORMAR-ME COM  
PENALIZAÇÕES**

**SERÁ UM MAL MENOR?**



4 ♠



# **CARTA DE ACÇÃO**

5♠



**SENTIR-ME POUCO ÚTIL E  
MAIS ISOLADO**



5♠



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

2♥



**APRENDER**

**A**

**PROCURAR EMPREGO**



2♥



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

3♥



**MUDAR  
DE  
PROFISSÃO**



3♥



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

4♥



**PROCURAR E ACEITAR  
EMPREGO NOUTRA  
REGIÃO**



4♥



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

5♥



**CRIAR MEU PRÓPRIO  
EMPREGO OU EMPRESA**



5♥



# **CARTA DE ACÇÃO**

2♣



**ACTIVIDADES DE APOIO  
COMUNITÁRIO OU SOCIAL**



2♣



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

3♣



# INVESTIR NO MEU CUIDADO PESSOAL



3♣



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

4♣



**ACTIVIDADES  
DESPORTIVAS  
E OUTRAS ACTIVIDADES  
DE TEMPOS LIVRES**



4♣



# **CARTA DE ACÇÃO**

5♣



**DEDICAR MAIS TEMPO A  
ACTIVIDADES DE APOIO  
FAMILIAR**



5♣



# **CARTA DE ACÇÃO**

2♦



**CERTIFICAR OS  
CONHECIMENTOS E  
COMPETÊNCIAS QUE FUI  
ADQUIRINDO**



2♦



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

3♦



# **ELEVAR A MINHA ESCOLARIDADE**



3♦



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

4 ♦



**DESENVOLVER  
CONHECIMENTOS E  
COMPETÊNCIAS NOUTRA  
ÁREA DE INTERESSES**



4 ♦



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**

5♦



**MELHORAR E ACTUALIZAR  
CONHECIMENTOS E  
COMPETÊNCIAS NA MINHA  
ÁREA PROFISSIONAL**



5♦



**CARTA  
DE  
ACÇÃO**





**CARTA  
EM  
BRANCO**





**CARTA  
EM  
BRANCO**





**CARTA  
EM  
BRANCO**





**CARTA  
EM  
BRANCO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**

# CARTA DE COMPROMISSO

de

Nome: \_\_\_\_\_



**CARTA  
DE  
COMPROMISSO**



# ANEXO 7







# ANEXO 8



## O QUE DEVO FAZER?

<p><b>JOKER</b></p> <p>A minha apresentação pessoal traduz a forma como me sinto</p>  <p><b>JOKER</b></p>	<p><b>A♥</b></p> <p>Procurar emprego</p> <p>COMO?</p> <p><b>A♥</b></p>	<p><b>A♣</b></p> <p>Desenvolver actividades que contribuam para o meu bem-estar (Sentir-me útil)</p> <p>COMO?</p> <p><b>A♣</b></p>	<p><b>A♦</b></p> <p>Valorizar-me pessoal e profissionalmente</p> <p>COMO?</p> <p><b>A♦</b></p>
	<p><b>2♥</b></p> <p>Aprender a procurar emprego</p> <p><b>2♥</b></p>	<p><b>2♣</b></p> <p>Actividades de apoio comunitário ou social</p> <p><b>2♣</b></p>	<p><b>2♦</b></p> <p>Certificar os conhecimentos e competências que fui adquirindo</p> <p><b>2♦</b></p>
	<p><b>3♥</b></p> <p>Mudar de profissão</p> <p><b>3♥</b></p>	<p><b>3♣</b></p> <p>Investir no meu cuidado pessoal</p> <p><b>3♣</b></p>	<p><b>3♦</b></p> <p>Elevar a minha escolaridade</p> <p><b>3♦</b></p>
	<p><b>4♥</b></p> <p>Procurar e aceitar emprego noutra região</p> <p><b>4♥</b></p>	<p><b>4♣</b></p> <p>Actividades desportivas e outras actividades de tempos livres</p> <p><b>4♣</b></p>	<p><b>4♦</b></p> <p>Desenvolver conhecimentos e competências noutra área de interesses</p> <p><b>4♦</b></p>
	<p><b>5♥</b></p> <p>Criar o meu próprio emprego ou empresa</p> <p><b>5♥</b></p>	<p><b>5♣</b></p> <p>Dedicar mais tempo a actividades de apoio familiar</p> <p><b>5♣</b></p>	<p><b>5♦</b></p> <p>Melhorar e actualizar conhecimentos e competências na minha área profissional</p> <p><b>5♦</b></p>

# ANEXO 9



2ª Sessão  
3ª Sessão  
4ª Sessão  
5ª Sessão

2ª Sessão  
3ª Sessão  
4ª Sessão  
5ª Sessão

# ANÁLISE DA SITUAÇÃO

	SINAL +
A Situação	
A Pessoa	
Os Apoios	
As Estratégias	

# O QUE FAZER?

Mudar a forma como vivo a situação

Controlar a angústia da situação

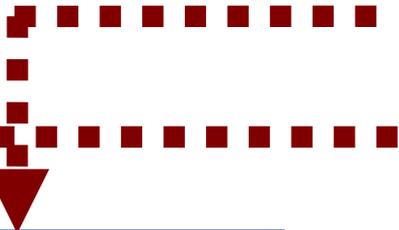
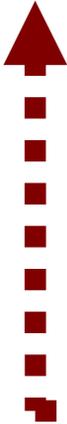
Mudar a minha situação

Como?

<p>A♥ Procurar emprego COMO? A♥</p>	<p>A♣ Desenvolver actividades que contribuam para o meu bem-estar (Sentir-me útil) COMO? A♣</p>	<p>A♦ Valorizar-me pessoal e profissionalmente COMO? A♦</p>
---	---	---

♠♥♣ **ESTRATÉGIAS** ♠♥♣  
↓  
**ACÇÕES ESPECÍFICAS**

# PLANO DE ACÇÃO ORGANIZADO



# ANEXO 10



# Árvores das Atitudes

