



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual**

**Marisa Oliveira Moura Tapadinhas**

Orientação: Prof. Doutor Paulo Cardoso

**Mestrado em Educação Especial**

Área de especialização: *Domínio Cognitivo e Motor*

Dissertação

Évora, 2015



## **Agradecimentos**

Na perspetiva de Edgar Morin (2001) “o todo é simultaneamente mais e menos que a soma das partes. Nesta tapeçaria, como na organização, os fios não estão dispostos ao acaso. Estão organizados em função da talagarça, de uma unidade sintética em que cada parte concorre para o conjunto”. Nada do que a seguir se apresenta seria possível sem a soma das partes que contribuíram para que o atual trabalho ganhasse forma. Para todas as frações desta equação, de forma mais direta ou indireta, obrigada.

Ao Professor Doutor Paulo Cardoso, por comigo ter embarcado nesta viagem e por tê-la tornado mais vasta. Pela cedência de recursos, pelo apoio na concretização de uma ideia, e pelo desafio de a levar mais além, pelo auxílio no planeamento, concretização, recolha de dados, tratamento e pensamento crítico sobre a realidade. Por todas as horas de dúvidas e esclarecimentos, apoio, incentivo e otimismo constantemente partilhados.

Às Associações e Cooperativas de Formação que acederam possibilitar a recolha de dados para o presente estudo (Associação de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Castelo Branco, Cercizimbra, Cercima, RUMO, Associação de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Setubal), desde os elementos da Direção aos coordenadores, formadores e funcionários, por abrirem as portas das suas “casas” e pela simpatia com que receberam. Agradeço a cedência de todos os recursos e condições necessárias à recolha de dados e a forma calorosa como acolheram esta ideia.

Aos formandos e participantes na investigação, que acederam partilhar as suas perspetivas face às temáticas em estudo e sem as quais nada do que a seguir se apresenta se concretizaria.

À Direção do Agrupamento de Escolas Amato Lusitano e a todos os colegas de trabalho que de forma nobre facilitaram a necessária e intrincada gestão matemática de disponibilidades e horários, tornando possível a conciliação da realidade laboral com a académica.

À minha família (à de laços de sangue, e àquela cujos laços o coração criou), obrigada pelos incentivos e por acreditarem que, entre tudo o resto, este trabalho seria concluído. Agradeço a proximidade de sempre, mesmo quando a distância física se impôs, e a generosidade de compreenderem a falta de disponibilidade dos últimos tempos.

A todos, um grande e sincero: obrigada.

## Índice

Agradecimentos.....	i
Índice de Tabelas, Gráficos e Figuras .....	iii
Resumo.....	iv
Abstract .....	v
Introdução .....	1
<b>Parte I: Enquadramento Teórico.....</b>	<b>2</b>
1. A Visão sobre Pessoas com Deficiência ou Incapacidade .....	4
2. O Modelo de Emprego Apoiado.....	5
2.1. <i>Evolução histórica</i> .....	5
2.2. <i>Características do Modelo de Emprego Apoiado</i> . .....	7
2.3. <i>Benefícios do Modelo de Emprego Apoiado</i> . .....	11
3. Adaptabilidade.....	16
4. Empregabilidade.....	17
<b>Parte II: Estudo Empírico .....</b>	<b>20</b>
5. Objetivos e questões de investigação .....	20
6. Método .....	21
6.1. <i>Participantes</i> . .....	21
6.2. <i>Instrumentos</i> . .....	22
6.3. <i>Procedimentos de recolha de dados</i> .....	24
7. Resultados .....	25
7.1. <i>Escala sobre Adaptabilidade</i> .....	25
7.2. <i>Inventário sobre Empregabilidade</i> .....	27
7.3. <i>Estudo das diferenças entre grupos - adaptabilidade e empregabilidade</i> . .....	30
8. Discussão dos Resultados.....	33
8.1. <i>Limitações do estudo</i> . .....	36
8.2. <i>Perspetivas de futuro</i> .....	37
9. Conclusão .....	37
10. Referências Bibliográficas .....	40
<b>Anexos .....</b>	<b>44</b>
Anexo I - Pedido de Autorização para Recolha de Dados nas Instituições.....	45
Anexo II - Declaração de Consentimento Informado .....	46
Anexo III – Inventário sobre Empregabilidade.....	47
Anexo IV – Escala sobre Adaptabilidade .....	49

## **Índice de Tabelas, Gráficos e Figuras**

Quadro 1 - Precisão das escalas nos estudos de Savickas e Porfeli (2012) e de Duarte e colaboradores (2012) .....	23
Quadro 2 - Precisão das escalas nos estudos de Fugate e Kinicki (2008) e Fraga (2012) .....	24
Quadro 3 - Coeficiente de correlação de Pearson entre os itens da Escala sobre Adaptabilidade .	26
Quadro 4 - Coeficiente de Precisão da Escala sobre Adaptabilidade .....	27
Quadro 5 - Coeficiente de correlação de Pearson entre os itens do Inventário sobre Empregabilidade .....	28
Quadro 6 - Coeficiente de Precisão do Inventário sobre Empregabilidade .....	29
Quadro 7 - Média e desvio padrão na escala total e subescalas de adaptabilidade e de empregabilidade .....	30

Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade  
do cidadão com deficiência intelectual

**Resumo**

O presente trabalho de investigação pretende aferir de que forma a participação no modelo de emprego apoiado se relaciona com o aumento da adaptabilidade e empregabilidade dos indivíduos com défice intelectual. Usam-se neste estudo a Escala sobre Adaptabilidade (Duarte et al., 2012) e o Inventário sobre Empregabilidade (Duarte & Fraga, 2009), aplicados a 69 indivíduos com défice intelectual, participantes em duas modalidades de formação distintas: um grupo no modelo de emprego apoiado e o outro grupo a frequentar outra modalidade de formação. Os participantes foram agrupados atendendo ao facto de estarem no início ou no final da formação. Os resultados comprovam a eficácia da formação profissional na promoção dos constructos de Adaptabilidade e Empregabilidade, dado que as pontuações médias no final da formação são superiores às pontuações médias do início da formação. Contudo, os resultados não são favoráveis à modalidade de Emprego Apoiado, conforme previsto. A presente investigação permite comprovar que a frequência da formação profissional promove evoluções positivas nos constructos Adaptabilidade e Empregabilidade.

**Palavras-chave:** adaptabilidade, empregabilidade, défice intelectual, emprego apoiado

Supported Employment Model: influence in career adaptability  
and employability for individuals with intellectual disability

**Abstract**

This study focuses in supported employment influence concerning adaptability and employability. We used Career-Adaptabilities Scale (Duarte et al., 2011) and Dispositional Measure of Employability (Duarte & Fraga, 2009) with 69 intellectual disabled individuals, participants in two distinct modes of training: a group in supported employment model and the other group attending other kind of training. Participants were grouped taking into account being at the beginning or at the end of training. This study confirms the effectiveness of vocational training in promoting Adaptability and Employability, as the average scores at the end of training are higher than the average scores of the beginning. However, there is no substantial improvement in the scores of supported employment group, as predicted. This study confirms that training promotes positive developments in the individual's Adaptability and Employability.

**Keywords:** adaptability, employability, intellectual disability, supported employment

## **Introdução**

No processo de construção do percurso de vida, o indivíduo procura resposta para as suas crises vivenciais, especificamente no que diz respeito a problemáticas relacionadas com a carreira. O objetivo principal, segundo a Teoria de Construção de Vida, seria antecipar as crises, procurando solucioná-las da melhor forma, o que possibilitaria o planeamento das transições entre as diversas etapas (Savickas et al., 2009). As recentes transformações no mercado de trabalho e na perspetiva de carreira dos indivíduos são marcadamente indutoras de mudança na população em geral e em indivíduos em situação de risco em particular. Os dados retratam inequivocamente uma maior taxa de desemprego ou emprego precário junto de pessoas com incapacidades, sofrendo estas muitas vezes de “desemprego crónico”. Este deve-se, em parte, à falta de oportunidades, uma vez que na maior parte dos casos, estes indivíduos ficam limitados às instituições estando frequentemente isolados (Grant, 2008). Loisel e Anema (2013, citados por Santilli, Nota, Ginevra e Soresi, 2014) sublinham que a taxa de emprego em adultos com incapacidade é cerca de 44%, quando no caso de adultos sem incapacidade a percentagem é de 75%.

Em investigações levadas a cabo com indivíduos com défice intelectual, foram encontradas evidências de uma relação positiva entre a adaptabilidade, a esperança e o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação de vida, nomeadamente a nível de saúde (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013, cit. por Santilli et al., 2014). Ao mesmo tempo, um outro conceito tem surgido como facilitador dos comportamentos com vista à obtenção de uma posição laboral: a empregabilidade, positivamente relacionada com a proactividade na busca de oportunidades de carreira e com uma identidade de carreira mais positiva (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Paralelamente, o modelo de Emprego Apoiado surgiu nos anos 70 como um reconhecimento de que os indivíduos com algum tipo de incapacidade podiam, tal como os restantes, aprender e desenvolver tarefas, pelo que se assistiu a uma viragem ao nível da forma de conceber a problemática (Sousa, 2000).

O presente trabalho surge da interligação das três linhas de investigação referidas anteriormente, preconizando como objetivo principal definir uma linha de trabalho que possibilite aferir se a modalidade de formação em emprego apoiado contribui positivamente para a promoção da adaptabilidade e empregabilidade dos indivíduos, já que estes constructos são comprovadamente facilitadores dos comportamentos facilitadores da transição da formação para o mercado laboral.



## **Parte I: Enquadramento Teórico**

A evolução histórica do conceito de “trabalho” tem sido acentuada, evoluindo desde uma perspetiva mais tradicional para uma maior complexificação das tarefas e exigências colocadas aos trabalhadores (Savickas & Baker, 2005, cit. por Fraga, 2012). Desta derivaram grandes mudanças estruturais, tanto para os indivíduos, como para as organizações (Duarte, 2006). Se inicialmente a mudança do trabalhador era vista como reativa face à transformação oriunda do ambiente, nos dias de hoje o trabalhador é encarado como sendo o motor da própria mudança (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004), sendo também ele o responsável pela gestão da sua carreira (Creed & Hood, 2009, cit. por Fraga, 2012). Esta nova realidade conduziu a um cenário de permanente transformação, em que a ideologia outrora em vigor de um emprego para a vida foi sendo alterada por uma realidade repleta de mudanças e transições laborais, tanto ao nível das funções como das próprias entidades (Duarte, 2006). Esta mudança de perspetiva face ao comportamento vocacional e percurso de carreira dos indivíduos condicionou a visão sobre este mesmo processo, focando-se no ajustamento do indivíduo relativamente à construção da visão de si próprio bem como ao seu comportamento vocacional e construção de carreira.

Se, por um lado, esta nova visão do mercado de trabalho visa garantir a igualdade entre todos os indivíduos, por outro, acaba por ser também ela geradora de desigualdades. A globalização da economia, o desenvolvimento tecnológico, a crescente competitividade bem como a mutação constante da realidade laboral, tornam-se fatores que colocam grandes desafios à integração socioprofissional dos indivíduos em risco de exclusão social, tendendo a aumentar a sua condição de vulnerabilidade (Coelho, 2009, cit. por Coelho & Ornelas, 2010).

A reação social face à diferença também tem sofrido evoluções, passando progressivamente de uma situação em que estes indivíduos eram encarados com desconfiança para outra visão mais humanista. A este respeito, Bairrão (1998, cit. por Genelioux, 2005, p. 50) refere-se à noção de diferença como uma construção social, ligando-a a “um complexo mundo representacional que passa a regular as diferenças, institucionalizando-as”. Genelioux (2005) conceptualizou a existência de três épocas na evolução das conceções face aos indivíduos diferentes: numa primeira fase os indivíduos eram colocados essencialmente em asilos, em que a sua condição era vista como irrecuperável; evoluiu-se para uma outra fase de criação de instituições especializadas, com

um carácter eminentemente assistencial, mas que visavam também uma área de educação especial; por fim, a terceira fase contempla uma abordagem inovadora do conceito da educação especial, perspetivando a integração dos indivíduos com algum tipo de diferença em contextos frequentados por outros indivíduos que não possuem essas diferenças, fomentando uma perspetiva de normalização. Nos dias de hoje a perspetiva da não segregação é comumente aceite pela generalidade dos países, tendendo a ter semelhante aporte legislativo.

Subjacentes à evolução da visão sobre o indivíduo com deficiência foram surgindo crenças e ideias relacionadas com a deficiência, que condicionaram as diferentes perspetivas de exclusão ou inclusão do indivíduo na sociedade (Genelioux, 2005). É de salientar que, no entanto, esta inclusão abarca não só o percurso formativo e educativo do indivíduo mas também a sua inserção profissional e social. Neste sentido, tem-se verificado ao longo dos tempos a necessidade de acompanhamento na transição da escola para o mundo do trabalho. Também aqui se perspetiva a interação num ambiente normativo, visando o desenvolvimento de competências socioprofissionais.

Existe uma maior taxa de desemprego ou emprego precário junto de pessoas com incapacidades, sofrendo estas muitas vezes de “desemprego crónico”. Na maior parte dos casos deve-se à falta de oportunidades, ficando estes indivíduos limitados às instituições e frequentemente isolados. Yamamoto, Unruh e Bullis (2012) referindo-se a estatísticas encontradas nos E.U.A., relatam que aproximadamente 17% dos indivíduos com deficiências “graves” e 12% dos indivíduos com deficiências menos severas, em idade ativa, vivem numa situação de pobreza.

Nos últimos anos houve uma mudança de paradigma e o foco deixou de ser a incapacidade do indivíduo, passando a dirigir-se às suas forças e competências, assim como à promoção da sua qualidade de vida, esta última assente na participação e inclusão na comunidade (Rusch & Braddock, 2004; Grant, 2008). O emprego constitui-se como um elemento determinante para a inclusão social, independência económica, valorização e realização pessoais, sendo assumida neste contexto, por vários países, a necessidade de incentivar a formação e integração de indivíduos com deficiência/incapacidade no mercado de trabalho (Gonçalves & Nogueira, 2012). Pode inclusivamente considerar-se como um dos aspetos mais importantes na vida dos indivíduos, representando uma expressão do papel social que cada um desempenha na comunidade (Sousa et al., 2008). Neste sentido, Savickas (2005; 2013) propõe a necessidade de adaptação ao ambiente social como o motor do

desenvolvimento humano e perspectiva o trabalho como importante mecanismo social de integração do indivíduo na sociedade (Savickas, 2005).

## **1. A Visão sobre Pessoas com Deficiência ou Incapacidade**

A evolução da forma como se perspectiva o indivíduo com algum tipo de deficiência ou incapacidade tem vindo a evoluir ao longo dos tempos, passando de uma visão meramente segregadora para outra em que passaram a ser reconhecidos e defendidos os direitos destes indivíduos. Quer a nível internacional, quer a nível nacional, foram sendo delineadas diversas referências aos direitos das pessoas com deficiência. Refira-se a título de exemplo, a resolução sobre os direitos das pessoas com deficiência – pela Organização das Nações Unidas – ou a Carta Social Europeia, consagrando a igualdade de oportunidades entre todos os indivíduos. Na generalidade dos casos, os empregadores apresentam dificuldades em reconhecer os benefícios da contratação de indivíduos com deficiência, sendo que em alguns casos relatados na literatura a percentagem de empregadores com situação de contratação de indivíduos com deficiência ou incapacidade situa-se abaixo dos 20% (Yamamoto et al., 2012).

Ao mesmo tempo, com a adoção do modelo biopsicossocial subjacente à Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) confirma-se a importância do contexto em que o indivíduo se insere como fator condicionante das suas capacidades e limitações, sendo reconhecido como fomento de uma visão integrada do funcionamento humano. Em Portugal, a primeira legislação específica sobre a deficiência surge em 1971, referindo-se à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes, tendo evoluído a partir dessa nomeadamente ao nível dos paradigmas vigentes. É a partir da Lei de Bases nº 38/2004 que em Portugal se adota um discurso legislativo inerente à lógica biopsicossocial, já em vigor a nível internacional. Consequentemente, tiveram lugar a designação de diversos princípios de intervenção, nomeadamente o Plano de Ação para a Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI), em 2006 (Gonçalves & Nogueira, 2012). No âmbito destas evoluções legislativas, a questão do emprego foi sendo reconhecida como uma das questões fulcrais na inclusão social e progressiva independência dos cidadãos com algum tipo de deficiência/incapacidade.

## **2. O Modelo de Emprego Apoiado**

### **2.1. *Evolução histórica.***

O conceito de Emprego Apoiado – EA - (do original inglês *supported employment*) teve origem nos Estados Unidos da América (EUA), na década de 70. Surgiu essencialmente da tomada de consciência de que os alunos da área da educação especial não transitavam para o mercado de trabalho após o término do seu percurso escolar (Rusch & Braddock, 2004). Ornelas (2008) definiu-o como tendo inerente a perspetiva de apoiar indivíduos com problemáticas graves a procurar, obter e manter um emprego que potencie a sua integração na comunidade. Nestes casos, o trabalhador com algum tipo de incapacidade ou deficiência deve ter direitos e condições semelhantes às dos seus colegas (Mank, Cioffi & Yoyanoff, 1998, cit. por Coelho & Ornelas, 2010). Nos EUA a primeira regulamentação legal sobre Emprego Apoiado data de 1984, reconhecendo a elegibilidade de uso de fundos para a criação e desenvolvimento de projetos para indivíduos com deficiência (Coelho & Ornelas, 2008). Surgiu também por esta altura, um modelo de intervenção nesta área que contemplava salário, responsabilidades, benefícios e uma integração adequada semelhante às dos restantes trabalhadores, gerando a primeira definição de Emprego Apoiado: “trabalho pago em meio competitivo de trabalho, com apoio continuado” (United States Office and Rehabilitation Services, 1984, cit. por Sousa, 2000, p. 75). Partindo do modelo vigente, os serviços passaram a apoiar logística e financeiramente projetos de emprego protegido, dirigidos a pessoas com deficiência. Este modelo teve forte crescimento a partir da década de 80, passando a ser de aplicação abrangente à generalidade dos sistemas de reabilitação nos EUA. Ao mesmo tempo, os apoios naturais e redes comunitárias foram ganhando maior relevo e importância (Genelioux, 2005). Ao contrário dos modelos em vigor até então (de emprego protegido), o modelo de emprego apoiado reconhece a todos os indivíduos potencial para crescer profissionalmente e fazerem as suas próprias escolhas, contribuindo decisivamente para a sua integração pelo alargamento da sua realidade laboral ao mercado aberto (Sousa et al., 2008). Hoje em dia a importância do modelo de emprego apoiado é reconhecida como uma hipótese viável de inclusão para pessoas com défices graves, assim como para as suas famílias (Rusch & Braddock, 2004).

Face ao impacto reconhecido ao modelo de emprego apoiado a sua implementação foi sendo progressivamente alargada fora do contexto dos EUA, tendo a percentagem de

participantes neste tipo de modelo de apoio aumentado de 9% para 24% entre 1988 e 2002 (Rusch & Braddock, 2004). A dispersão e aumento do relevo do trabalho neste âmbito conduziram à criação de um conjunto de procedimentos internacionais, nomeadamente a Rede Europeia de Emprego Apoiado (em inglês, *European Union of Supported Employment*), que desenvolve programas em diversos países, entre os quais Portugal (Doose, 1996, cit. por Coelho & Ornelas, 2010). A criação desta rede possibilitou a disseminação do modelo de emprego apoiado por vários países, nomeadamente ao nível dos seus resultados e eficácia da implementação. Permitiu, assim, identificar boas práticas e métodos de formação adequados aos indivíduos com deficiência (Walsh & Linehan, 1997, cit. por Genelioux, 2005).

A esta seguiram-se outras iniciativas e a criação de diversos projetos de intervenção na área do EA em muitos países da Europa, o que contribuiu decisivamente para a sua divulgação e para uma maior integração dos indivíduos que neles participavam. Em Espanha, por exemplo, são referidas 43 organizações a trabalhar em EA, e na Alemanha contabilizam-se mais de 100 projetos implementados nesta área (Verdugo & Veja, 2000; Barlsen & Bungart, 2002, cit. por Genelioux, 2005).

O modelo do “supported employment” foi traduzido para português como “emprego apoiado em mercado aberto”, visando proporcionar o apoio necessário para que pessoas com deficiência encontrem e mantenham um emprego no mercado de trabalho (Sousa, 2000). Em Portugal, através do Decreto-Lei nº 290/2009 foi destacada a importância que o trabalho e o emprego representam na vida de pessoas com deficiência ou incapacidade, instituindo-se nesta altura o modelo de emprego apoiado cujo objetivo principal é a integração do indivíduo com deficiência no mercado de trabalho juntamente com outros indivíduos sem deficiência. Surgiram projetos pioneiros nos anos 90, englobando ações na área do Emprego e Formação Profissional para jovens com deficiência (a cargo do Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP). Destacaram-se alguns projetos nesta área de trabalho, nomeadamente o projeto AGORA - definido como um projeto transnacional criado para implementar e desenvolver um modelo de formação profissional em posto de trabalho – através do qual Portugal participou na criação da Rede Europeia de Emprego Apoiado. O desenvolvimento do movimento de emprego apoiado tem estado particularmente subjacente ao contributo de algumas instituições, como é o caso da Associação para o Estudo e Integração Psicossocial (AEIPS) e a RUMO. De acordo com os dados da literatura, as organizações que desenvolvem o seu trabalho na área de inserção social e profissional

através da metodologia de emprego apoiado apresentam taxas de empregabilidade superiores (Sousa, 2000).

## **2.2. Características do Modelo de Emprego Apoiado.**

A abordagem em que se baseia o emprego apoiado centra a sua intervenção num modelo vigente em que o indivíduo é colocado e formado para um posto de trabalho ao qual, de outra forma, dificilmente conseguiria aceder. Assenta num processo de preparação vocacional e progressiva independência do indivíduo relativamente ao desempenho laboral e competências básicas a ele associadas. Esta visão tem-se revelado fortemente competitiva e com resultados mais animadores sobretudo porque apresenta fortes ligações ao meio empresarial, algo que não ocorria de forma tão expressiva com as perspetivas de emprego protegido (Sousa et al., 2008). O objetivo último é assegurar o salário e a possibilidade de integração em contextos laborais que possibilitem o contacto com todo o tipo de indivíduos – apresentando, ou não, algum tipo de deficiência/limitação. A este respeito Sousa et al. (2008, p. 3) refere-se ao emprego apoiado como colocando “a ênfase no desenvolvimento de suportes que promovam a autodeterminação e as potencialidades das pessoas e nos processos que facilitem a sua inclusão e participação, com sucesso, no mercado de trabalho e na comunidade”. Este novo modelo de intervenção foi pioneiro, já que abandonou uma visão de emprego protegido mais segregadora por uma visão mais abrangente que possibilitava a inserção do indivíduo num mercado de trabalho competitivo (Coker, Osgood & Clouse, 1995, cit. por Genelioux, 2005). Este conceito de formação visa a preparação específica para um dado contexto profissional, potenciando a aprendizagem necessária a um determinado posto de trabalho; esta é conseguida através do acompanhamento de um “job coach” (técnico que acompanha o processo de formação/inserção no posto de trabalho). Uma das maiores vantagens reconhecidas pela literatura a este modelo de intervenção é o facto de permitir ao indivíduo a colocação direta num contexto real de trabalho e fornecendo-lhe apoio nessa integração. Genelioux (2005, p. 68) refere-se ao emprego apoiado como “uma abordagem programática que funciona”, sendo uma das poucas respostas encontradas para o acesso ao mercado competitivo de trabalho para indivíduos com deficiência mental (Wehman, Kregel & Seyfarth, cit. por Genelioux, 2005).

O emprego apoiado assenta num conjunto de princípios fundamentais (Sousa, Benites, Relha, Rocha & Duarte, 2005, cit. por Sousa et al., 2008): *emprego competitivo*

(integração profissional e ocupação de um posto de trabalho de forma análoga aos restantes colegas da empresa a nível de regalias, promoções, oportunidades de formação), *universalidade* (devem proporcionar um conjunto de suportes variados, flexíveis e adaptados à realidade que lhes permitam responder adequadamente aos desafios propostos), *empowerment* (processo continuado de crescimento e fortalecimento individual, através do qual os indivíduos desenvolvem um maior conhecimento e valorização de si próprios; pressupõe a participação ativa do indivíduo no processo de co-construção do seu projeto individual), *apoios individualizados e flexíveis* (inclui o apoio dos técnicos e dos suportes naturais, de forma variada, continuada e flexível, atendendo às necessidades de cada um dos indivíduos envolvidos), *inclusão social* (a ocupação de um posto de trabalho numa empresa funciona como facilitador da integração do indivíduo na comunidade e este desenvolvimento de relações sociais é uma importante fonte de suporte) e *igualdade de género* (promovendo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres).

O modelo de emprego apoiado pressupõe a existência de um trabalho no mínimo de 20 horas semanais, pago, num contexto laboral real, e com o acompanhamento ou apoio continuado constituindo uma estratégia de aproximação das oportunidades de emprego fornecidas a indivíduos com deficiência (tendencialmente limitadas) às suas expectativas (Wehman & Kregel, 1992). Os mesmos autores definiram o Emprego Apoiado como possuindo seis características essenciais, que o tornariam diferente das restantes abordagens na área:

- *Emprego* – pretende-se obter os resultados normais de um trabalho, como salário, condições de trabalho e segurança;

- *Apoio continuado* – o objetivo será fornecer o apoio necessário para que o indivíduo alcance e mantenha um emprego (e não a sua preparação para um emprego futuro);

- *Trabalho, não serviços* – importa a criação de oportunidades de trabalho e não apenas o fornecimento de serviços com vista ao desenvolvimento de competências;

- *Participação total* – assume-se que todos os indivíduos, independentemente do seu grau de deficiência, possuem as capacidades de garantir um emprego se lhes for fornecido o apoio continuado necessário;

- *Integração social* – a ênfase é colocada no estabelecimento de relações interpessoais com outros indivíduos sem deficiência, pressupondo-se que esta integração ocorra no trabalho, com colegas, superiores, quer durante o período de trabalho, quer durante os momentos de pausa laboral;

- *Variedade e flexibilidade* – o modelo de emprego apoiado não limita os programas de emprego, assumindo-se como uma resposta flexível por possibilitar uma vasta gama de empregos possíveis dentro da comunidade em que o indivíduo se insere, e por fornecer o apoio necessário ao desempenho e manutenção desse emprego.

Esta metodologia desenvolver-se-ia em três fases: i) colocação na comunidade (emprego); ii) treino; iii) manutenção, com o acompanhamento de um técnico a quem competia a monitorização do processo de integração, quer no local de trabalho, quer na comunidade.

O funcionamento do modelo de emprego apoiado pressupõe o recurso a diversas metodologias, considerando-se essencial no acesso ao mercado de trabalho: 1) definição das expectativas, perfil e projetos pessoais do indivíduo; 2) proceder ao levantamento das atividades profissionais passíveis de desenvolvimento pelo indivíduo em causa (definido como *job finding*); 3) descrever os conteúdos da atividade profissional - análise do posto de trabalho (definido como *job analysis*); aferir a compatibilidade entre o indivíduo e os postos de trabalho disponíveis (referido como *job matching*); desenvolver formação profissional que abranja os conteúdos identificados como necessários de colmatar. É designado um *job coach*, responsável pela formação do trabalhador e adaptação ao posto de trabalho e níveis de produtividade desejáveis (Sousa, 2000). Este modelo constitui, por isso, um tipo específico de emprego e não de uma preparação para o emprego ou um tipo de serviço (Wehman & Kregel, 1992).

Genelioux (2005) refere duas fases essenciais de implementação do modelo de intervenção em emprego apoiado: uma antes da colocação no posto de trabalho e outra depois. O processo inicia-se com a *avaliação do utente*, procurado auxiliar na descoberta de quais as suas expectativas e necessidades face à definição do seu projeto de vida, pretendendo identificar facilitadores e inibidores da colocação no posto de trabalho. Esta etapa decorre com apoio a diversas técnicas, nomeadamente entrevistas (com o próprio e com outros significativos), observação direta, avaliação vocacional, entre outras. Pretende-se, assim, otimizar a utilização dos recursos daquele indivíduo, equilibrando esta informação com o estudo os possíveis postos de trabalho disponíveis na comunidade. Segue-se a fase de *identificação de postos de trabalho*, que pretende inicialmente familiarizar o técnico de inclusão com o mercado local de trabalho e as necessidades existentes na comunidade. Ao mesmo tempo, procura divulgar os princípios de atuação do modelo de emprego apoiado, sensibilizando os empregadores e tecido empresarial para as vantagens de inserção profissional de indivíduos portadores de deficiência. Pretende-se, nesta fase, identificar



potenciais postos de trabalho com vista a desencadear reais oportunidades de emprego para os indivíduos. A terceira fase consiste na *colocação em posto de trabalho* procurando analisar a compatibilidade entre os possíveis postos de trabalho identificados e o candidato. Procura identificar se o indivíduo poderá desempenhar determinada função, e que tipo de competências terá de desenvolver para que se torne um profissional competente naquele posto de trabalho. Entre estas encontram-se, por exemplo, a necessidade de analisar o local e horário de trabalho face à rede de transportes, os requisitos do posto de trabalho face às capacidades do indivíduo, as oportunidades de integração face às preferências sociais, ou ainda a satisfação do empregado face à satisfação do utente e da respetiva família (Parent, Sherron & Groah, 1992, cit. por Genelioux, 2005). A quarta etapa contempla já a *formação em posto de trabalho*, visando facilitar a adaptação do indivíduo a essa nova realidade, fornecendo-lhe formação no seu posto de trabalho, seja ela desenvolvida pelo técnico de inclusão, ou por alguém da empresa onde o indivíduo é colocado. Citam-se algumas técnicas específicas de formação, como o caso da análise sistemática do comportamento, aconselhamento e estratégias de promoção cognitiva (Wehman, Sale & Parent, 1992, cit. por Genelioux, 2005).

De acordo com Sousa (2000) esta formação profissional deverá seguir um plano individual incluindo forçosamente um período de aprendizagem em contexto real de trabalho. O autor salienta vantagens neste modelo de formação em empresa, dado que possibilita um maior contacto com o sector da produção; facilita a transferência das aprendizagens adquiridas, por ocorrerem no contexto em que se espera que estas venham a ser desempenhadas, pois a formação ocorre em situação real; fomenta a consciência dos empregadores face à inclusão de indivíduos com algum tipo de deficiência, o que potencia o aumento das oportunidades de emprego; facilita a inserção social destes indivíduos, pois o emprego ocorre em mercado aberto. Por fim, a última etapa consiste no *apoio continuado*, fator diferenciador relativamente às outras modalidades de formação que não em emprego apoiado, já que prevê que se mantenha o apoio ao indivíduo durante o tempo que seja considerado necessário, na perspetiva de técnicos, empregadores e do próprio utente (Genelioux, 2005).

Resumidamente, o modelo de emprego apoiado pode ser encarado como englobando duas fases distintas: numa fase inicial visa definir um posto de trabalho que se adequa ao indivíduo e encontrar uma ocupação profissional que este possa desempenhar com sucesso, atendendo ao seu perfil e às suas competências, interesses e expectativas. Na fase posterior (após a colocação) visa fornecer o apoio necessário para que o trabalhador corresponda às

exigências da função, nomeadamente através da formação em posto de trabalho, treino de autonomia, entre outros (Genelioux, 2005).

Becker et al. (2007) analisaram algumas das melhores estratégias de implementação do modelo de Emprego Apoiado nos E.U.A., reconhecendo como estratégias de disseminação eficazes: a melhoria das estratégias administrativas e os padrões de funcionamento do pessoal relacionado com os serviços de reabilitação vocacional e saúde mental; pela promoção do emprego apoiado através dos *media* e outras tecnologias de apoio; melhorando o acesso aos benefícios do aconselhamento; apoio de supervisão, entre outros.

Este modelo caracteriza-se pela afirmação dos direitos dos indivíduos com deficiência possibilitando-lhes o exercício de uma atividade profissional em contextos integrativos, com recurso a uma metodologia significativamente diferente. Um elemento fundamental no âmbito deste processo é o *job coach*, pessoa responsável pelo início do processo de inserção que visa a colocação do indivíduo no posto de trabalho e o seu posterior acompanhamento (Genelioux, 2005). A caracterização da tarefa deste técnico passa posteriormente pelo acompanhamento do indivíduo no local de trabalho, introduzindo de forma sistemática e progressiva as tarefas que este terá de realizar no âmbito da sua atividade profissional. Este técnico é ainda responsável pela avaliação do trabalhador, colaborando ativamente com o profissional que o supervisiona na empresa em que o trabalhador está colocado, garantindo em simultâneo o apoio continuado e treino permanentes ao trabalhador. Idealmente, os níveis de apoio e acompanhamento fornecidos pelo técnico ao trabalhador vão progressivamente diminuindo, numa relação inversamente proporcional ao aumento da autonomia e produtividade do indivíduo em EA (Sousa, 2000). Em Portugal, a formação passou a ser mais abrangente, acompanhando o próprio trabalhador, através de um TAFE - técnico de acompanhamento de formação em empresa - que funciona como um tutor, que acompanha e aconselha (Sousa, 2000).

### **2.3. *Benefícios do Modelo de Emprego Apoiado.***

O emprego apoiado começou por ser desenvolvido como estratégia de apoio a indivíduos com deficiência ou doença mental. O Relatório Mundial sobre a Deficiência refere que dois milhões de indivíduos (dos quais mais de 15% são adultos em idade ativa) apresentam algum tipo de incapacidade que se repercute em diversas esferas de vida: *social* – relacionamento e redes sociais – *escolar* – resultados académicos – e *laboral* – integração

laboral e manutenção do emprego (World Health Organization, 2011). O acréscimo do número de indivíduos nestas circunstâncias relaciona-se com fatores como o aumento da esperança média de vida, a existência de doenças incapacitantes, dificuldades de acesso a cuidados médicos por parte de algumas populações mundiais, guerras ou catástrofes naturais. De acordo com os dados do mesmo Relatório, as taxas de empregabilidade em pessoas com deficiência são muito mais baixas do que em indivíduos sem deficiência (WHO, 2011). Em Portugal, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, os indivíduos com um problema de saúde prolongado ou deficiência constituem aproximadamente 15,9% dos empregados e 21,3% dos desempregados, refletindo que as taxas de desemprego são superiores para pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência (INE, 2009). Da mesma forma, outros estudos realizados a nível nacional salientam que a taxa de atividade encontrada em indivíduos com deficiência e incapacidade é menor de metade do valor no universo de referência, apresentando uma taxa de desemprego duas vezes e meia superior e uma taxa de emprego inferior a metade da taxa encontrada país. Estes dados são representativos da situação de exclusão laboral vivida por indivíduos com deficiência e incapacidade (Sousa et al, 2007, cit. por Gonçalves & Nogueira, 2012).

Quer para indivíduos com incapacidades, quer para os que não têm incapacidades, o papel do trabalho é relevante na construção da identidade pessoal, socialização e satisfação de vida (Baldry & Hallier, 2010; Prins, 2013, cit. por Santilli et al., 2014). Contudo, para os indivíduos com défice intelectual o emprego não é apenas um fator preponderante na sua integração na comunidade, mas também no seu processo de recuperação – no original, *recovery* (Ornelas, 2008).

Anthony e Blanch (1987, cit. por Sousa, 2000) foram pioneiros na descrição de projetos de inserção profissional para pessoas com problemas do foro mental, em metodologias de emprego apoiado. A eficácia destas medidas na área específica da saúde mental é comprovada: 40-60% dos indivíduos abrangidos pela medida obtiveram emprego, comparados com 20% do grupo de controlo. As referências existentes na literatura à eficácia do modelo de emprego apoiado são múltiplas, reconhecendo que todos os indivíduos poderão ser produtivos num dado local ou tarefa, mediante o acompanhamento necessário (Parent, Kregel, Metzler & Twardzik, 1992; Parent, Gibson, Unger, Clements, 1994, Revell, Wehman, Kregel, West & Rayfield, 1994; Test, Hinson, Solow & Keul, 1993, cit. por Genelioux, 2005). Por esta razão, a sua abrangência foi progressivamente alargada a suas outras situações de desvantagem, como o caso das minorias étnicas, reclusos, entre outros

(Sousa et al., 2004). A intervenção assenta na promoção de uma maior independência financeira, acréscimo do sentimento de pertença, aumento das redes sociais e aumento da autonomia e auto determinação (Grant, 2008).

Os diversos trabalhos de investigação realizados a nível nacional corroboram os benefícios positivos dos programas de emprego apoiado ao nível da obtenção e manutenção de emprego no mercado aberto de trabalho, das remunerações e da eficácia das estratégias de suporte (Wehman, Revell & Kregel, 1995; Mank, O'Neill & Jensen, 2000; Kregel, Wehman & Banks, 1989; Cimera, 1998; Inge, 1999; Parent et al., 1994; Revell, Inge, Mank & Wehman, 1999; Mank, 2000 cit. por Sousa et al., 2008). No entanto, tem-se verificado que para possibilitar eficácia é necessário que o apoio prestado seja adequado às necessidades individuais, e conseqüentemente, diferentes pessoas necessitarão forçosamente de apoios distintos (Fabian, Waterworth & Ripke, 1993, cit. por Genelioux, 2005). O apoio natural existente nas empresas (nomeadamente ao nível da formação e apoio) traduz-se em melhores resultados na integração, desempenho e satisfação profissional e numa autonomia progressiva (Bond, Dincin, 1986; Bond, Deitzen, McGrew, Miller, 1995; Revell, Inge, Mank, Wehman, 1999, cit. por Sousa, 2008). O modelo revelou-se, assim, mais eficaz quando usado em articulação com as escolas ou entidades de formação, permitindo que os jovens adultos sejam acompanhados na transição pós escola secundária, sendo garantido um *follow up* no emprego e no seu desenvolvimento (Rusch & Braddock, 2004).

Uma das características mais distintivas desta abordagem, determinante para a qualidade do trabalho e satisfação, passa pelo envolvimento do trabalhador nas decisões e resolução de problemas inerentes à descoberta do posto de trabalho adequado às suas competências (Moseley, 1988, cit. por Genelioux, 2005). Por outro lado, a relação individualizada estabelecida entre o técnico e cada um dos trabalhadores funciona como um fator distintivo e de proximidade, facilitando a inclusão socioprofissional do indivíduo. Este é, de acordo com a visão de alguns autores, um dos fatores que diferencia este modelo de emprego apoiado dos modelos tradicionais de formação profissional – que decorre em grupo, e onde o técnico de formação acompanha cada um dos diferentes indivíduos de forma semelhante durante todo o processo (Wehman, Sale & Parent, 1992, cit. por Genelioux, 2005).

Podem aglutinar-se os benefícios do modelo de emprego apoiado em quatro grandes vetores. O primeiro diz respeito ao *salário*, já que diversos autores realizaram investigações que comprovam o benefício do modelo de emprego apoiado a este nível, já que o indivíduo tem benefícios económicos mais significativos, chegando em alguns casos, a atingir salários

três vezes mais elevados do que os conseguidos noutras abordagens (Mank, O'Neill & Jensen, 1998, cit. por Genelioux, 2005). Outro dos benefícios apontados está relacionado com a *integração* dos trabalhadores, tendencialmente superior à conseguida noutras modalidades de apoio a indivíduos com deficiência. Esta melhoria está patente na integração profissional propriamente dita, que ganha maior relevo nomeadamente porque no ambiente de trabalho o indivíduo interage com colegas sem qualquer tipo de deficiência, contrastando com as primeiras visões de integração, em que estes indivíduos eram segregados relativamente aos restantes trabalhadores. No entanto, os benefícios encontram-se também ao nível da integração social, pois a forma como se estrutura a abordagem do modelo de emprego apoiado parece favorecer as interações pessoais com os restantes colegas, fomentando as oportunidades de integração, que funcionam como facilitadoras da aceitação social (Wehman, Sale & Parent, 1992, cit. por Genelioux, 2005). A terceira vantagem, fundamentada numa perspetiva ecológica de intervenção, diz respeito ao *apoio continuado* fornecido inicialmente pelo técnico de inclusão/acompanhamento, que vai progressivamente sendo menos interveniente e dando lugar a outros recursos humanos da empresa (que prestam apoio natural ao trabalhador, quando necessário). A quarta e última vantagem apontada neste âmbito está inerente à *relação custo/benefício*, já que este é um programa de inclusão profissional com salários competitivos, benefícios sociais e de saúde e manutenção do emprego a longo prazo, horários flexíveis e oportunidade de carreira (Genelioux, 2005).

O emprego apoiado com o modelo de apoio continuado em contextos laborais regulares é uma das metodologias de inserção profissional que mais contribui para fomentar possibilidades de integração, capacidades de contribuição social, satisfação laboral e qualidade de vida e os benefícios económicos (Cooker, Osgood & Clouse, 1995, cit. por Genelioux, 2005). Os mesmos autores (p.69) sublinham que:

O modelo de emprego apoiado (...) tem-se revelado eficaz na inclusão sócio-profissional de pessoas com deficiência pela inovação que traz em termos do processo de formação, que, à luz deste modelo, deixa de se processar em estruturas intermédias e simuladas para ser realizado em posto real de trabalho, sustentando-se numa filosofia consistente com as abordagens mas recentes citadas na literatura, do princípio da normalização e desinstitucionalização.

Alguns estudos têm procurado aferir a relação existente entre o recurso ao modelo de emprego apoiado e a qualidade de vida dos indivíduos participantes. Apesar de alguns dados parecerem apontar para uma maior qualidade de vida relatada por estes indivíduos (Pedlar,

Lord & Van Loon, 1990, cit. por Siporin & Lysack, 2004), a prova da existência de uma relação positiva entre ambas permanece uma questão em aberto. Nos E.U.A., a análise da eficácia da criação do próprio emprego aparentou ser influenciada essencialmente por três fatores: características pessoais, nível de apoios e sistemas de contabilidade (Yamamoto et al., 2012).

Não obstante o reconhecimento das mais-valias associadas ao modelo de emprego apoiado e o seu reflexo a nível legislativo, são escassas as informações estatísticas e científicas existentes sobre este tema. Os dados da investigação de Sousa et al. (2008), que pretendeu aferir os custos e benefícios para as empresas resultantes da contratação de indivíduos no âmbito do emprego apoiado, apontam para um balanço final positivo, sendo que a maioria dos empresários reconhecem que os benefícios superam os custos. Do total de empresários questionados, 93% refere que os benefícios da integração de um indivíduo em modelo de emprego apoiado igualam ou superam os seus custos. Relatam ainda elevados níveis de satisfação com o desempenho profissional desses trabalhadores, reconhecendo-lhes uma mão-de-obra cuja mais-valia tem sido subvalorizada. Os autores salientam ainda ter obtido relatos de benefícios ao nível do trabalho em equipa e abertura à diversidade. Ao mesmo tempo, na perspetiva dos trabalhadores, os principais ganhos encontram-se ao nível da satisfação com a sua situação profissional e apoios disponibilizados, que têm reflexos positivos a nível pessoal e familiar.

Os benefícios para as empresas advêm do aumento do conhecimento da realidade, na medida em que as experiências positivas geradas pela participação numa experiência deste tipo cria novas expectativas de sucesso relativamente a experiências posteriores, conduzindo a atitudes mais positivas face à contratação destes indivíduos (McFarlin et al., 1991; Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Levy, Jessop, Rimmerman & Levy, 2001, cit. por Sousa et al., 2008). Ao mesmo tempo, os empregadores com experiência de contratação na metodologia de emprego apoiado consideram que, a partir dos recursos existentes na sua empresa, podem fornecer formação e supervisão aos trabalhadores inseridos por esta medida de apoio, obtendo simultaneamente ganhos relativamente às competências de formação dos seus trabalhadores, pelo que os benefícios são mútuos (Unger, 1999, cit. por Sousa et al., 2008). Ao mesmo tempo, as políticas empresariais de promoção da igualdade e diversidade são incentivos à contratação e têm conduzido o tecido empresarial a reconhecer essa metodologia de contratação como um incentivo para manter a sua vantagem competitiva no mercado (Comissão Europeia, 2005, cit. por Sousa, 2008), nomeadamente porque os empresários preferem negociar com empresas que contratam

indivíduos em situação de desvantagem, pela relevância social que esta situação acarreta, e reconhecimento da importância de questões relacionadas com a responsabilidade social.

### 3. Adaptabilidade

No paradigma Life Design (Savickas et al., 2009) preconiza-se que o indivíduo deve antecipar e lidar com as crises vivenciais de forma eficaz, planeando as transições de carreira e de vida. Neste contexto conceitual, o conceito de adaptabilidade ganha grande relevância pois refere-se à prontidão e recursos que o indivíduo apresenta para antecipar e lidar eficazmente com tarefas que fazem parte do curso do desenvolvimento, como por exemplo transições (incluindo as que são inesperadas) e com situações potencialmente desestabilizadoras (Savickas, 2005; 2013). Deste modo, o conceito de adaptabilidade pressupõe a adaptação do indivíduo através do modo como lida com as tarefas de desenvolvimento, que implicam o planeamento, a exploração e a decisão (Savickas, 1997). Apresenta-se como uma dimensão transversal, que se cruza em diversos contextos e fases etárias, pelo que se reveste por vezes de diferentes pontos-chave e comportamentos associados (Fraga, 2012).

A conceção em que nos situamos refere a adaptabilidade como constructo psicossocial, referindo-se aos recursos usados e predisposição do indivíduo para enfrentar as tarefas do desenvolvimento vocacional, as transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2005). Consideram-se, nesta perspetiva, quatro recursos de adaptabilidade de carreira: *preocupação, controlo, curiosidade, confiança* (também denominados de 4 C's dada a sua nomenclatura original - *concern, control, curiosity, confidence*). Assim, a adaptabilidade face às mudanças e exigências do meio (tarefas vocacionais, ocupações laborais, ou outras) seria conceptualizada como a preocupação face ao seu futuro vocacional; assumir o controlo, encarando-o como passível de gerir e sem desistir; curiosidade, i.e. predisposição para explorar o mundo acerca de si próprio e dos outros; confiança na auto eficácia e capacidade para lidar com os obstáculos e prosseguir em direção aos seus objetivos (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Por sua vez, McMahon, Watson e Bimrose (2012) delimitaram 3 características importantes no âmbito da adaptabilidade de carreira: i) depende do contexto; ii) manifesta-se de maneiras diferentes

em diferentes indivíduos; iii) está presente nas diversas fases de desenvolvimento da carreira e não apenas nos momentos de transição.

Mumford et al. (1993, cit. por Fraga, 2012) relacionaram a adaptabilidade com constructos de personalidade potencialmente promotores (adiamento da gratificação, energia, *locus* de controlo interno, resiliência) e outros potencialmente inibidores (ansiedade, depressão, inveja, ingenuidade). Os indivíduos considerados adaptáveis manifestavam um conjunto completo de características de personalidade, nem todos passíveis de ser analisados apenas à luz desta perspectiva. Contudo, eram também indivíduos com forte disciplina e melhor resolução de problemas do dia-a-dia, fatores que parecem contribuir positivamente para o aumento da adaptabilidade.

Os dados da investigação também revelaram uma relação direta entre adaptabilidade, esperança e satisfação de vida em indivíduos com défice intelectual (Santilli, Nota, Ginevra & Soresi, 2014; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013, cit. por Santilli et al., 2014).

#### **4. Empregabilidade**

Inicialmente, os estudos sobre empregabilidade centravam-se na obtenção de emprego, mas o desenvolvimento mais acentuado de investigações a este nível apenas teve lugar a partir dos anos 90 (Fraga, 2012), centrando-se na procura de um ajustamento vocacional mais eficaz através da definição de um perfil de funcionamento necessário para o desempenho de uma dada tarefa, ou da evidência de aptidões e experiências adequadas a um determinado pré-requisito profissional (Fugate, 2006, cit. por Fraga, 2012). Atendendo à tendência evolutiva dos últimos anos, cada vez mais se torna necessário que os trabalhadores se adaptem e adequem a diferentes modelos e contextos funcionais. De acordo com o mesmo autor, esta capacidade de adaptação como uma reação à mudança que ocorre no contexto em que este indivíduo se insere é caracterizada como um fator de proatividade.

O conceito de empregabilidade foi definido como “um conjunto de diferenças individuais que predispõem o indivíduo para uma adaptabilidade proactiva específica do trabalho e carreira” (Fugate & Kinicki, 2008, p. 503). Representa um conjunto de características individuais que potenciam comportamentos adaptativos e que simultaneamente facilitam a identificação de oportunidades e o desencadear de mudanças



que conduzem ao sucesso individual. Este conceito é encarado como referindo-se a um conjunto de características reforçadoras do binómio pessoa-trabalho, potenciador de resultados positivos. A empregabilidade representa, assim, um conceito amplo, que funciona como facilitador da adaptabilidade proactiva (Fugate & Kinicki, 2008) e que se consubstancia no reconhecimento e materialização de oportunidades de emprego e de carreira (Fugate, 2006, cit. por Fraga, 2012).

Fugate e Kinicki (2008) descreveram cinco dimensões críticas de empregabilidade: *abertura à mudança no trabalho*, relacionada com maior flexibilidade em situações de incerteza; *resiliência no trabalho* e na carreira, relativa a atitude positiva e otimista, associada a maior confiança face às capacidades e traçado de novos projetos; *proatividade* no trabalho e na carreira relacionada com a procura de informação relevante relativamente à realidade atual e possibilidade de mudanças futuras; *motivação na carreira* relativa ao foco nos objetivos de carreira, planeamento e aprendizagem e persistência face a desafios; *identidade de trabalho* que tem a ver com a forma como o indivíduo se define relativamente à carreira.

A empregabilidade individual é bastante importante tanto para empregadores como para os trabalhadores. As características que predispõem os indivíduos para serem mais proactivamente adaptáveis são benéficas na medida em que os indivíduos são cada vez mais requisitados para acederem e se adaptarem a uma série de transições e mudanças em contexto laboral (Fugate & Kinicki, 2008).

Atendendo à dificuldade atual relacionada com o contexto laboral transversal a todos os indivíduos, torna-se claro que na análise da situação de indivíduos com algum tipo de deficiência ou incapacidade, este constrangimento seja acrescido. Fraga (2012) centrou o estudo destas variáveis com desempregados em contexto de formação, relacionando adaptabilidade e empregabilidade e analisando as alterações mediante a situação de desemprego dos indivíduos e a frequência de formações. Os resultados verificaram uma relação positiva entre adaptabilidade e empregabilidade, sugerindo que os indivíduos que manifestam maior adaptabilidade também tendem a manifestar maior empregabilidade. Este resultado ajusta-se ao teoricamente esperado quanto a empregabilidade como uma forma de adaptabilidade específica ao contexto de trabalho. Os resultados ainda revelaram não haver correlações significativas da adaptabilidade e da empregabilidade em relação à idade e ao género dos participantes.

Não obstante o reconhecimento dos benefícios associados à promoção da adaptabilidade e da empregabilidade, no cômputo geral sobre a temática do emprego, a

investigação neste âmbito ainda é escassa, especificamente no caso de indivíduos com algum tipo de incapacidade. Se a promoção destas é reconhecida como marcadamente importante face à população em geral, a sua importância acentua-se no caso de populações em situação de desvantagem quanto à obtenção de emprego. Dada a escassez de estudos com população com défices, a presente investigação pretende analisar os constructos chave, adaptabilidade e empregabilidade, na população com deficiência ou incapacidade, verificando como são influenciados pela formação profissional especificamente no modelo de emprego apoiado. Pretende-se, assim, proceder a um estudo transversal analisando a eficácia do Modelo de Emprego Apoiado na promoção da adaptabilidade e da empregabilidade em dos indivíduos com défice intelectual.

## **Parte II: Estudo Empírico**

### **5. Objetivos e questões de investigação**

O presente estudo partiu do intuito de aferir a preparação que a formação profissional confere no processo de transição para a vida ativa de indivíduos com défice intelectual. Procedeu-se a um estudo transversal da análise da eficácia do Modelo de Emprego Apoiado em duas dimensões: na Adaptabilidade e na Empregabilidade dos indivíduos com défice intelectual. Traçou-se, assim, como objetivo geral: avaliar a eficácia do modelo de emprego apoiado na promoção da adaptabilidade e empregabilidade dos indivíduos com défice intelectual.

Desta forma, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

H1 – Os participantes no final da formação profissional, no modelo de emprego apoiado, apresentam maior adaptabilidade do que os indivíduos noutra modalidade de formação;

H2 – Os participantes no final da formação profissional no modelo de emprego apoiado apresentam maior empregabilidade do que os indivíduos noutra modalidade de formação;

H3 – Ambas as modalidades de formação profissional aumentam os níveis de empregabilidade e adaptabilidade dos indivíduos.

Atendendo à particular vulnerabilidade de indivíduos com défice intelectual torna-se importante aferir de que forma as diversas modalidades de formação profissional influem nestas dimensões. Pretendem-se explorar, especificamente, os efeitos distintivos que a participação no modelo de emprego apoiado representa para estes indivíduos, já que à luz da investigação esta é uma das metodologias de inserção profissional que mais contribui para fomentar possibilidades de integração, capacidades de contribuição social, satisfação laboral, qualidade de vida e benefícios económicos (Cooker, Osgood & Clouse, 1995, cit. por Genelioux, 2005). Assim, o conjunto de dados da investigação evidenciando os benefícios do modelo de emprego apoiado, verificado na forte implantação na generalidade dos países, justificam as duas primeiras hipóteses. Também justifica esta hipótese os resultados das investigações sobre os constructos psicossociais analisados, sugerindo a existência de uma relação positiva entre a adaptabilidade (Savickas, 2005) e a empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2008). Isto é, os dois constructos encontram-se intimamente relacionados com a

adaptação do indivíduo à mudança e especificamente quando esta se relaciona com o trabalho (Fraga, 2012).

Por sua vez, a terceira hipótese justifica-se tendo em conta os dados da revisão da literatura sobre o papel da actividade profissional na população alvo. De fato, o contacto com a realidade de trabalho coloca desafios e oferece experiências importantes para a promoção da adaptabilidade e empregabilidade dos participantes.

## **6. Método**

### ***6.1. Participantes.***

O presente estudo envolveu a recolha de dados em indivíduos com défice intelectual. A seleção da amostra teve subjacente um critério de conveniência, dada a proximidade geográfica das instituições de recolha de dados face à realidade laboral dos investigadores. Para a realização do estudo foram inquiridos inicialmente 83 indivíduos com défice intelectual, de acordo com os dados fornecidos pelas instituições de formação. O seu nível intelectual foi avaliado através da aferição portuguesa das Matrizes Coloridas de Raven (Simões, 2000). Como critérios de inclusão na amostra para o presente estudo usaram-se, por um lado, o nível intelectual dos participantes abaixo do percentil 20 por ser considerado o ponto de corte a partir do qual se considera, na aferição portuguesa das Matrizes Coloridas de Raven, estarmos na presença de défice intelectual (Simões, 2000). O segundo critério de inclusão na amostra foi a capacidade de leitura dos participantes, necessária à leitura dos itens dos diferentes instrumentos aplicados.

Face aos critérios de inclusão na amostra, foram excluídos da amostra inicial 14 participantes, por apresentarem um nível intelectual superior ao dos restantes sujeitos participantes, fator que seria uma variável estranha não controlada e passível de influenciar os resultados. Assim, a amostra alvo de análise no presente estudo é constituída por 69 participantes, entre os 16 e os 48 anos ( $M = 24.03$ ;  $D.P. = 6.72$ ), dos quais 34 eram do sexo feminino (49.3%) e 35 do sexo masculino (50.7%). Na definição do estudo, foram constituídos dois subgrupos na amostra: um deles era constituído pelos indivíduos que frequentavam a modalidade de formação profissional no modelo de Emprego Apoiado ( $N = 38$ ; 55.1%); e o outro subgrupo era composto pelos indivíduos que frequentavam outra

modalidade de formação profissional (N = 31; 44.9%). No âmbito da recolha de dados sociodemográficos foi ainda questionado aos participantes se já haviam frequentado algum curso de formação profissional. Na subamostra de formação profissional no modelo de Emprego Apoiado a maioria dos indivíduos não tinha experiência prévia de formação (N = 32; 84.2%), tendo apenas uma pequena minoria destes frequentado cursos de formação profissional anteriormente (N = 6; 15.8%). No caso da subamostra de participantes que frequentavam outra modalidade de formação, verificou-se que o número de indivíduos que haviam já frequentado cursos de formação profissional (N = 19; 61.3%) era superior ao número de indivíduos sem experiência prévia na frequência de formação profissional (N = 12; 38.7%).

## **6.2. Instrumentos.**

### *6.2.1. Escala sobre Adaptabilidade.*

Hartley & MacLean (2006) relacionaram o uso de instrumentos com escalas de Likert na investigação na área da deficiência intelectual. Na resposta a tal tipo de instrumentos, além de garantir que o indivíduo compreende as questões, os autores salientam que o uso de tais escalas, como em qualquer outro caso, depende da validade e confiança das mesmas.

A Escala Sobre Adaptabilidade surgiu do desenvolvimento de uma escala de âmbito internacional, com a participação de diversos países (Savickas & Porfeli, 2012), tendo a sua adaptação à realidade nacional sido da responsabilidade de Duarte, Soares, Fraga, Rafael, Lima, Paredes, Agostinho & Djaló (2012). Esta escala pretende aferir a preparação individual de cada participante para a realização de escolhas vocacionais, sendo composta por 28 itens de resposta através de uma escala tipo Likert de cinco pontos, que varia de “**Muito pouco**” a “**Muito**”. O instrumento é dividido em quatro subescalas, a que correspondem diferentes dimensões de adaptabilidade: *preocupação* (engloba os itens de 1 “Planear as coisas importantes antes de começar” a 7 “Estar preocupado(a) com a minha carreira”), *controlo* (itens 8 “Manter sempre o ânimo” a 14 “Arranjar forças para continuar”), *curiosidade* (contemplando os itens 15 “Explorar aquilo que me rodeia” a 21 “Ser curioso(a) sobre novas oportunidades”) e *confiança* (itens 22 “Realizar tarefas de forma eficiente” a 28 “Enfrentar desafios”).

Como se pode verificar no Quadro 1, os resultados globais encontrados em estudos internacionais e na adaptação portuguesa da escala apontam para uma boa consistência interna.

Quadro 1

*Precisão das escalas nos estudos de Savickas e Porfeli (2012) e de Duarte e colaboradores (2012)*

Dimensão	Precisão do instrumento (Savickas & Porfeli, 2012)	Precisão do instrumento (Duarte, et. al, 2012)
Preocupação	.83	.76
Controlo	.74	.69
Curiosidade	.79	.78
Confiança	.85	.79
<b>Adaptabilidade total</b>	<b>.92</b>	<b>.90</b>

### 6.2.2. Inventário sobre Empregabilidade

O Inventário sobre Empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2008) foi traduzido e adaptado para Portugal por Duarte e Fraga (2009). Este inventário pretende avaliar a empregabilidade disposicional – capacidade dos trabalhadores de identificar e por em prática oportunidades de carreira – sendo, na sua versão original, composto por 6 escalas: Abertura à mudança no trabalho; Resiliência no trabalho e na carreira; Proatividade no trabalho e na carreira; Optimismo no trabalho; Motivação na carreira e Identidade de trabalho. O Inventário utilizado no presente trabalho constitui uma versão traduzida e adaptada do inventário original, composto por 25 itens de resposta através de uma escala que varia entre o 1 “**Discordo totalmente**” e o 5 “**Concordo totalmente**”. O instrumento organiza-se em 5 dimensões: *Abertura a Mudanças no Trabalho* (itens 1 “Sinto que aceito de um modo geral mudanças no trabalho” a 5 “Estou disposto(a) a assumir riscos profissionais”), *Proatividade no Trabalho e na Carreira* (itens 6 “Estou a par dos desenvolvimentos na minha área de atividade” a 10 “Procuro identificar com antecedência possíveis desafios e oportunidades profissionais”), *Motivação na Carreira* (itens 11 “Tenho participado em ações de formação que me ajudarão a alcançar os meus objetivos de carreira” a 15 “Estou disposto(a) a esforçar-me mais do que é normalmente esperado para avançar na minha carreira”), *Resiliência no Trabalho e na Carreira* (itens 16 “Estou otimista acerca das minhas futuras oportunidades de carreira” a 20 “Olho sempre para o lado positivo das coisas”), e *Identidade no Trabalho* (itens 21 “Defino-me através do trabalho que faço” a 25 “Sei quais são as minhas mais-valias no trabalho (aquilo em que sou bom(a))”).

Como se pode verificar no Quadro 2, a precisão dos resultados obtida por esta medida na sua versão original e na adaptação à realidade portuguesa é adequada. De acordo com os resultados obtidos relativamente ao cálculo da precisão, verifica-se que o *alfa* de Cronbach apresenta valores próximos aos encontrados na adaptação do instrumento à realidade portuguesa, estando apenas a dimensão *Motivação na Carreira* ligeiramente abaixo do patamar mínimo de .70 (Nunnally, 1978). No presente estudo os valores de precisão oscilam entre  $\alpha = .69$  (*Motivação na Carreira*) e  $\alpha = .75$  (*Resiliência no Trabalho e na Carreira*), apresentando a empregabilidade total uma precisão de  $\alpha = .89$ .

Quadro 2

*Precisão das escalas nos estudos de Fugate e Kinicki (2008) e de Fraga (2012)*

Dimensão	Precisão do instrumento (Fugate & Kinicki, 2008)	Precisão do instrumento (Fraga, 2012)
Abertura a Mudanças no Trabalho	.70	.72
Proatividade no Trabalho e na Carreira	.82	.72
Otimismo no Trabalho	.75	*
Motivação na Carreira	.78	.66
Resiliência no Trabalho e na Carreira	.70	.82
Identidade no Trabalho	.68	.82
<b>Empregabilidade total</b>	-	<b>.88</b>

\* Face aos dados de precisão encontrados no estudo exploratório original do instrumento, os autores reduziram-no a 5 dimensões ou subescalas, tendo passado apenas a contemplar o Fator *Resiliência no Trabalho e na Carreira*, considerando-se o *Otimismo* como uma das características da Resiliência. Uma análise destas duas dimensões conjugadas aumentou os níveis de precisão desta subescala para  $\alpha = 0.76$  (Fugate & Kinicki, 2008).

### **6.3.Procedimentos de recolha de dados.**

A recolha de dados para a presente investigação foi levada a cabo por dois investigadores, tendo cada um deles desenvolvido a recolha numa zona geográfica distinta e mais próxima do seu local de residência. Decorreu entre Janeiro e Abril de 2015, tendo sido precedidas de reuniões preparatórias com a Direção das respetivas instituições de formação, e com os seus responsáveis, no sentido de facultar o acesso ao público-alvo bem como clarificar os principais objetivos do presente estudo e procedimentos a levar a cabo.

Concretamente, a recolha de dados decorreu em cada uma das instituições de formação dirigida a indivíduos com défice intelectual, localizando-se uma destas no distrito

de Castelo Branco e a segunda no distrito de Setúbal. No total foram recolhidos os dados de 83 formandos.

Depois de pedida autorização à Direção das instituições e obtido consentimento informado dos participantes realizou-se a aplicação das medidas critério. Começou por se clarificar aos participantes os principais objetivos do estudo, garantindo-se também a confidencialidade das suas respostas e a não divulgação dos seus dados pessoais. As aplicações foram realizadas nos centros de formação e em período letivo, em salas adjacentes às da formação, reservadas à aplicação dos questionários e recolha de dados dos participantes. Desta forma, as instituições de formação, assim como os técnicos responsáveis, participaram ativamente no estudo e na indicação dos indivíduos a participar, face ao perfil e objetivos delineados. Foram inicialmente recolhidos os dados sociodemográficos dos participantes, tendo-se seguido a aplicação das Matrizes Coloridas de Raven (para aferição da capacidade intelectual dos sujeitos e garantir a uniformização da mesma), bem como dos dois instrumentos selecionados para o presente estudo – Escala sobre Adaptabilidade e Inventário sobre Empregabilidade. Durante a aplicação procedeu-se a uma breve análise dos questionários respondidos, no sentido de aferir eventuais duplicações ou omissões de respostas.

## **7. Resultados**

Depois da recolha de dados, foi criada uma base de dados no *software* estatístico *IBM® SPSS® Statistics* (versão 22). Atendendo ao facto de os instrumentos a que se recorreu no âmbito da presente investigação terem sido aferidos com populações sem défice intelectual, houve a necessidade de aferir as características psicométricas dos instrumentos em uso.

### ***7.1. Escala sobre Adaptabilidade.***

Primeiramente, procedeu-se à análise da homogeneidade dos itens nas escalas a partir do estudo das correlações item total. Como se pode observar no Quadro 3, com exceção da correlação do item 1 com a subescala *Confiança* (cujo valor foi o mais baixo encontrado, não sendo significativo), todas as restantes correlações são significativas a um



nível de significância de .05. Excetuam-se a correlação do item 1 com a subescala *Curiosidade* e do item 17 com a subescala *Controlo*, ambas significativas a um nível mais exigente de significância (de .01).

Quadro 3

*Coefficiente de correlação de Pearson entre os itens da Escala sobre Adaptabilidade*

Item	Preocupação	Controlo	Curiosidade	Confiança
1	.60**	.43**	.29*	.22
2	.65**	.37**	.45**	.34**
3	.58**	.32**	.29**	.36**
4	.63**	.49**	.31**	.55**
5	.72**	.50**	.41**	.45**
6	.64**	.56**	.52**	.50**
7	.56**	.31**	.41**	.36**
8	.41**	.68**	.34**	.45**
9	.34**	.68**	.33**	.39**
10	.47**	.60**	.41**	.66**
11	.59**	.64**	.63**	.55**
12	.42**	.64**	.38**	.42**
13	.50**	.75**	.45**	.41**
14	.42**	.67**	.47**	.49**
15	.50**	.54**	.74**	.38**
16	.33**	.39**	.78**	.39**
17	.43**	.26*	.72**	.34**
18	.56**	.62**	.67**	.54**
19	.44**	.61**	.60**	.61**
20	.30**	.42**	.71**	.49**
21	.47**	.35**	.69**	.40**
22	.47**	.47**	.43**	.77**
23	.52**	.50**	.53**	.66**
24	.50**	.43**	.38**	.60**
25	.45**	.53**	.55**	.73**
26	.39**	.54**	.43**	.77**
27	.44**	.52**	.43**	.71**
28	.39**	.51**	.39**	.68**

\* Correlação significativa para um nível de significância de .05.

\*\* Correlação significativa a um nível de significância de .01.

Verifica-se que as correlações dos itens com o total da sua escala são superiores às correlações dos itens com o total das outras escalas, o que aponta para a homogeneidade dos resultados.

Na continuidade do estudo das características psicométricas da escala de adaptabilidade, de seguida procedeu-se ao estudo da precisão dos itens e das escalas.

Como se pode verificar (Quadro 4) as diversas dimensões da escala apresentam bons níveis de precisão, variando entre .74 (*Preocupação*) e .83 (*Curiosidade e Confiança*). A

precisão para a escala total o valor foi de .93. Por sua vez, e considerando-se os valores de precisão das escalas quando determinado item é retirado, verifica-se que a precisão oscila entre .68 e .82, não sendo este valor, em nenhum dos casos, superior ao valor de precisão da escala à qual esse item pertence. Os resultados acima apresentados são indicadores de uma boa consistência interna.

#### Quadro 4

##### *Coefficiente de Precisão da Escala sobre Adaptabilidade*

Dimensões	Itens	$\alpha$ Cronbach sem o item	$\alpha$ Cronbach
Preocupação	1	.71	.74
	2	.70	
	3	.73	
	4	.70	
	5	.68	
	6	.71	
	7	.73	
Controlo	8	.76	.79
	9	.76	
	10	.78	
	11	.78	
	12	.77	
	13	.74	
	14	.76	
Curiosidade	15	.80	.83
	16	.79	
	17	.80	
	18	.81	
	19	.82	
	20	.81	
	21	.81	
Confiança	22	.79	.83
	23	.81	
	24	.82	
	25	.80	
	26	.79	
	27	.80	
	28	.81	
Adaptabilidade total			<b>.93</b>

### **7.2. Inventário sobre Empregabilidade.**

Tal como relativamente ao instrumento anteriormente descrito, procedeu-se à análise da homogeneidade dos itens nas escalas a partir do estudo das correlações item total.

Observando o Quadro 5, constata-se que tendencialmente todos os itens têm um índice de correlação positiva com as diversas subescalas do instrumento. Tal como observado relativamente à Escala sobre Adaptabilidade, também no caso deste instrumento, os resultados das correlações dos itens com o total da sua escala foram mais elevados do que as correlações dos itens com o total das outras escalas, indicando a homogeneidade dos resultados.

Quadro 5

*Coefficiente de correlação de Pearson entre os itens do Inventário sobre Empregabilidade*

Item	Abertura a Mudanças no Trabalho	Proatividade no Trabalho e na Carreira	Motivação na Carreira	Resiliência no Trabalho e na Carreira	Identidade no Trabalho
1	.64**	.33**	.37**	.35**	.34**
2	.63**	<b>.20</b>	.41**	.28*	.30*
3	.79**	.34**	.41**	.29*	.42**
4	.69**	.30*	<b>.24</b>	.43**	.47**
5	.70**	<b>.17</b>	.26*	.25*	.39**
6	.44**	.56**	.40**	.40**	.45**
7	.30*	.69**	.40**	.29*	.51**
8	<b>.21</b>	.57**	.27*	<b>.03</b>	<b>.20</b>
9	<b>.16</b>	.83**	.41**	.25*	.23
10	<b>.23</b>	.73**	.49**	<b>.07</b>	.29*
11	<b>.22</b>	.37**	.64**	.36**	.37**
12	.38**	.36**	.68**	.25*	.35**
13	.35**	.45**	.74**	<b>.22</b>	.48**
14	.37**	.38**	.65**	.34**	.40**
15	.32**	.39**	.68**	.41**	.51**
16	.34**	.25*	.36**	.78**	.48**
17	<b>.17</b>	<b>.15</b>	.50**	.61**	.48**
18	.37**	<b>.23</b>	.32**	.74**	.48**
19	.32**	.24*	<b>.23</b>	.69**	.37**
20	.43**	<b>.20</b>	<b>.20</b>	.74**	.35**
21	.38**	.31*	.47**	.40**	.81**
22	<b>.18</b>	.38**	.27*	<b>.09</b>	.44**
23	.29**	.33**	.48**	.34**	.63**
24	.44**	.31**	.44**	.61**	.76**
25	.54**	.37**	.46**	.55**	.74**

\* Correlação significativa para um nível de significância de 0.05.

\*\* Correlação significativa a um nível de significância de 0.01.

No seguimento do estudo das características psicométricas do inventário sobre empregabilidade, procedeu-se ao estudo da precisão dos itens e das escalas.

De um modo geral, analisando o Quadro 6, constata-se que o instrumento apresenta bons resultados ao nível da precisão, apresentando a escala total um valor de .89. Os valores

de precisão das escalas quando o item é retirado varia entre .57 (*Proatividade no trabalho e na carreira*) e .77 (*Resiliência no trabalho e na carreira*).

Quadro 6

*Coefficiente de Precisão do Inventário sobre Empregabilidade*

Dimensões	Itens	$\alpha$ Cronbach sem o item	$\alpha$ Cronbach
Abertura a Mudanças no Trabalho	1	.69	.73
	2	.70	
	3	.62	
	4	.68	
	5	.69	
Proatividade no Trabalho e na Carreira	6	<b>.72</b>	.71
	7	.66	
	8	.71	
	9	.57	
	10	.63	
Motivação na Carreira	11	<b>.70</b>	.69
	12	.64	
	13	.60	
	14	.66	
	15	.63	
Resiliência no Trabalho e na Carreira	16	.67	.75
	17	.77	
	18	.70	
	19	.71	
	20	.69	
Identidade no Trabalho	21	.60	.72
	22	<b>.74</b>	
	23	.68	
	24	.64	
	25	.66	
<b>Empregabilidade total</b>			<b>.89</b>

Verifica-se, no entanto, que os itens apresentam alguma fragilidade, já que em alguns casos, com a retirada dos itens da escala o seu valor de precisão aumenta (itens 6, 11 e 22, das escalas *Proatividade no trabalho e na carreira*, *Motivação na carreira* e *Identidade no trabalho*, respetivamente). Os valores de precisão da escala aproximam-se dos valores obtidos na adaptação do instrumento à população portuguesa (feito por Duarte & Fraga, 2009), ainda que os resultados sejam ligeiramente inferiores aos obtidos no referido estudo. À semelhança do que aconteceu aquando da aferição do instrumento à realidade portuguesa, verificou-se que na escala de *Motivação na Carreira* o coeficiente de precisão se situa ligeiramente abaixo do patamar mínimo definido por Nunnally (1978).

### 7.3. Estudo das diferenças entre grupos - adaptabilidade e empregabilidade.

A análise de diferenças entre grupos iniciou-se com a realização de Two Way ANOVA para verificar se as subamostras de Emprego Apoiado e de Emprego não Apoiado eram equivalentes relativamente aos níveis de adaptabilidade e de empregabilidade. Os resultados obtidos (cf. Quadro 7) permitiram verificar que os grupos eram genericamente equivalentes dado que não havia diferenças significativas na medida critério empregabilidade no momento inicial de formação em nenhuma das modalidades de formação, sendo os valores médios da medida critério empregabilidade inferiores no grupo de formação na modalidade de emprego apoiado ( $M = 4.06$ ;  $D.P. = .63$ ) face ao grupo de outra modalidade de formação ( $M = 4.11$ ;  $D.P. = .56$ ). No que diz respeito à medida critério adaptabilidade, apenas se verificou a existência de diferenças significativas no momento inicial da formação na subescala de *Confiança*, sendo inferior na modalidade de formação em emprego apoiado ( $M = 3.36$ ;  $D.P. = .59$ ) comparativamente à outra modalidade de formação ( $M = 4.11$ ;  $D.P. = .77$ ).

Quadro 7

*Média e desvio padrão na escala total e subescalas de adaptabilidade e de empregabilidade*

	Início da Formação		Final da Formação	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
<b>Adaptabilidade</b>	<b>3.60</b>	<b>.64</b>	<b>3.83</b>	<b>.68</b>
<i>Preocupação</i>	3.37	.79	3.78	.63
<i>Controlo</i>	3.80	.78	3.96	.75
<i>Curiosidade</i>	3.53	.78	3.73	.86
<i>Confiança</i>	3.70	.77	3.87	.75
<b>Empregabilidade</b>	<b>3.67</b>	<b>.59</b>	<b>4.09</b>	<b>.59</b>
<i>Abertura a Mudanças no Trabalho</i>	3.59	.87	3.94	.72
<i>Proatividade no Trabalho e na Carreira</i>	3.55	.82	3.92	.95
<i>Motivação na Carreira</i>	3.74	.82	4.07	.79
<i>Resiliência no Trabalho e na Carreira</i>	3.48	.81	4.13	.79
<i>Identidade no Trabalho</i>	3.99	.69	4.38	.55

O passo seguinte consistiu em avaliar se havia diferenças entre as médias de resultados de adaptabilidade e de empregabilidade, no início e no final da formação dos participantes em emprego apoiado e dos que não estavam na modalidade de emprego apoiado. Uma vez que estas subamostras eram constituídas por indivíduos diferentes, isto é, uns estavam no início da formação e outros estavam no final recorreu-se à utilização da ANOVA (GLM3). Este teste estatístico, além de testar as diferenças entre os grupos relativamente às medidas critério, também permite testar efeitos de interação do tipo de formação e do momento em que tal formação é frequentada (inicial vs. final) nas variáveis critério, neste caso adaptabilidade e empregabilidade (Field, 2005). Previamente ao estudo estatístico descrito testou-se a homogeneidade das variâncias. Os resultados não revelaram diferenças significativas entre as variâncias dos grupos, em todas as medidas critério e subescalas avaliadas, pelo que não houve necessidade de introduzir correções para conseguir diferenças na homogeneidade da variância nas medidas usadas.

### 7.3.1. Adaptabilidade.

Relativamente à adaptabilidade foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na escala total da *Escala sobre Adaptabilidade* no que diz respeito ao tipo de formação ( $F(1, 68) = 7.03, p < .05$ ), as quais foram favoráveis aos participantes que frequentam formação distinta do modelo de emprego apoiado ( $M = 3.93; D.P. = .60$ ) relativamente aos da formação profissional no modelo de emprego apoiado ( $M = 3.53; D.P. = .67$ ).

Procedeu-se a uma análise semelhante relativamente às diferentes subescalas da *Escala sobre Adaptabilidade*, no sentido de apurar de que forma variavam os resultados. Os resultados revelam diferenças significativas relativamente ao momento de formação ( $F(1, 68) = 5.86, p < .05$ ), apresentando o grupo dos indivíduos no final da formação resultados mais elevados na subescala *Preocupação* ( $M = 3.78; D.P. = .63$ ) do que os indivíduos no momento inicial da formação ( $M = 3.37; D.P. = .79$ ). No que concerne à subescala *Curiosidade* as diferenças foram significativas relativamente ao momento de formação ( $F(1, 68) = 1.19, p < .05$ ), apresentando os indivíduos na formação em emprego apoiado resultados inferiores nesta subescala ( $M = 3.43; D.P. = .86$ ) relativamente ao grupo de indivíduos que frequenta outra modalidade de formação ( $M = 3.87; D.P. = .71$ ). Na subescala *Confiança* as diferenças significativas foram relativamente ao tipo de formação ( $F(1, 68) = 12.62, p < .05$ ), inferiores para a formação em emprego apoiado ( $M = 3.50; D.P. =$

.74) relativamente ao grupo de participantes de outra modalidade de formação ( $M = 4.11$ ;  $D.P. = .65$ ).

Em síntese, sempre que se encontraram diferenças significativas nas subescalas de adaptabilidade, as mesmas eram favoráveis aos participantes que não frequentavam formação no modelo de emprego apoiado. Assim, face aos resultados encontrados, não foi verificada a H1, pois de acordo com esta hipótese de investigação, os indivíduos no final da formação no modelo de emprego apoiado apresentariam níveis de adaptabilidade superiores (logo, valores superiores na escala adaptabilidade total) relativamente aos indivíduos noutra modalidade de formação, o que não se verificou.

### 7.3.2. Empregabilidade.

Relativamente aos resultados respeitantes ao constructo da empregabilidade, procedeu-se da forma semelhante à descrita em relação à adaptabilidade. Foram encontradas diferenças significativas na escala total do *Inventário sobre Empregabilidade* no que diz respeito ao momento de formação ( $F(1, 68) = 8.12, p < .05$ ), apresentando pontuações mais elevadas os indivíduos que estão num momento final da formação ( $M = 4.09$ ;  $D.P. = .59$ ), comparativamente com os que se encontram no início da formação ( $M = 3.67$ ;  $D.P. = .59$ ). Houve, assim, uma evolução significativa da empregabilidade na escala total de empregabilidade. Esta tendência verificou-se também ao nível das subescalas. Assim, na subescala *Resiliência no trabalho e na carreira*, os resultados apontam para a existência de diferenças significativas relativamente ao momento de formação ( $F(1, 68) = 11.61, p < .05$ ), com resultados favoráveis para os indivíduos no final da formação ( $M = 4.13$ ;  $D.P. = .79$ ), que apresentam resultados superiores comparativamente aos indivíduos em início de formação ( $M = 3.48$ ;  $D.P. = .81$ ). O mesmo se passou relativamente à *Identidade no trabalho* existindo diferenças significativas quanto ao momento de formação ( $F(1, 68) = 5.73, p < .05$ ), favoráveis aos indivíduos no final da formação ( $M = 4.38$ ;  $D.P. = .55$ ), que apresentam resultados superiores comparativamente aos indivíduos em início de formação ( $M = 3.99$ ;  $D.P. = .69$ ). Também na dimensão *Resiliência* foram encontradas diferenças significativas relativamente ao momento de formação ( $F(1, 68) = 11.61, p < .01$ ), sendo favoráveis aos indivíduos em final de formação ( $M = 4.13$ ;  $D.P. = .79$ ) comparativamente com os que estão em início de formação ( $M = 3.48$ ;  $D.P. = .81$ ). No entanto, na subescala de *Resiliência* também se verificaram diferenças significativas em função do tipo de formação ( $F(1, 68) = 4.12, p < .05$ ), sendo desfavoráveis aos indivíduos numa modalidade de formação em

emprego apoiado ( $M = 3.61$ ;  $D.P. = .94$ ), em comparação com os de outra modalidade de formação ( $M = 3.99$ ;  $D.P. = .70$ ).

Face aos dados obtidos a H2 não foi confirmada pois, apesar de se terem verificado diferenças significativas relativamente ao momento de formação quanto à evolução da empregabilidade (escala total e generalidade das subescalas) no sentido esperado, a empregabilidade no modelo de emprego apoiado manteve-se inferior relativamente aos participantes de outra modalidade de formação. De fato, contrariamente ao previsto, não se verificaram interações estatisticamente significativas do momento de formação com o tipo de formação relativamente à adaptabilidade e à empregabilidade. Este resultado evidencia que os participantes do modelo de emprego apoiado apesar de terem no início da formação níveis mais baixos de adaptabilidade e de empregabilidade do que os participantes de outra modalidade de formação e emprego não apoiado no final da formação evoluíram mas não o suficiente para ultrapassar a evolução dos outros participantes nas medidas de adaptabilidade e de empregabilidade. Este resultado, além de reforçar a não verificação das hipóteses 1 e 2, permite confirmar parcialmente a H3, isto é, ambas as modalidades de formação profissional aumentam os níveis de empregabilidade e adaptabilidade dos participantes; no entanto, tal evolução só foi estatisticamente significativa ao nível da empregabilidade.

## **8. Discussão dos Resultados**

O presente estudo conheceu o seu surgimento na sequência do despertar de interesse pela área da transição para a vida ativa de indivíduos portadores de défices das mais variadas ordens. Pretendeu-se, assim, aferir a relação entre a Adaptabilidade e a Empregabilidade e a frequência de cursos de formação profissional, como ferramentas de inclusão profissional dos indivíduos com défice intelectual. A construção do modelo de investigação pretendeu incluir participantes de duas modalidades de formação distintas (uma no modelo de emprego apoiado e a segunda noutra modalidade de formação profissional), com o intuito de possibilitar a comparação entre os dois grupos experimentais.

A opção por estes constructos constituiu-se como um caminho lógico a seguir perante a parca existência de investigações neste âmbito com esta população, apresentando-se simultaneamente como um desafio no estudo da inclusão profissional de indivíduos com algum tipo de défice, nomeadamente a nível intelectual. Apresentam-se em seguida os



principais resultados obtidos, sendo discutidos de acordo com os dados encontrados na literatura, referindo-se igualmente as limitações e constrangimentos encontrados, assim como sugestões para o futuro.

A investigação que o presente trabalho retrata centra-se na abordagem dos conceitos psicossociais de adaptabilidade (Savickas, 2005) e de empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2008), inerentes à adaptação do indivíduo à carreira e ao trabalho. Inicialmente procedeu-se ao estudo das medidas critério na sua relação com a população em estudo, já que os instrumentos usados haviam sido aferidos com uma população distinta. Constata-se que ambos os instrumentos utilizados obtiveram bons níveis de precisão.

À luz dos resultados obtidos, a H1 não se verificou, na medida em que os participantes no final da formação profissional, no modelo de emprego apoiado, não apresentaram maior adaptabilidade do que os indivíduos noutra modalidade de formação. Além disso não houve uma evolução estatisticamente significativa entre o momento inicial e o momento final da formação, relativamente à adaptabilidade em nenhum dos grupos de formação presentes no estudo, conforme previsto. O facto de não se ter verificado uma evolução da adaptabilidade entre o início e o final da formação poderá dever-se a o itens do inventário de adaptabilidade apontarem para realidades mais distantes da experiência dos participantes, isto é, a capacidade de planeamento e exploração da carreira bem como para a capacidade de auto-conhecimento. Tais itens podem ter condicionado as respostas dos participantes, por dificultar a compreensão dos itens do instrumento e influenciar a tendência de resposta (Fraga, 2012). Este facto é importante sobretudo em populações com algum tipo de défice, como a do presente estudo. Por outro lado, a experiência anterior de frequência de ações de formação profissional por parte dos participantes poderá ter funcionado como uma variável parasita da investigação. Verificou-se que na amostra total do estudo 36.2% dos indivíduos tinha já frequentado pelo menos um curso de formação profissional e no grupo de formação distinta do modelo de emprego apoiado 61.3% dos participantes já haviam frequentado outro curso de formação profissional. Sabendo que a formação profissional é promotora de competências como a adaptabilidade (Fraga, 2012) esta situação poderá ter influenciado os resultados obtidos.

No que concerne à H2, os resultados obtidos não permitiram verificar esta hipótese pois, no final da formação profissional, os participantes do modelo de emprego apoiado não evidenciaram maior empregabilidade do que os indivíduos noutra modalidade de formação. No entanto, os resultados refletem a existência de uma evolução significativa do constructo empregabilidade quanto ao momento de formação, já que as pontuações médias do

*Inventário sobre Empregabilidade* no momento final da formação são significativamente superiores aos obtidos no momento inicial da formação. Confirma-se desta forma a existência de uma evolução significativa deste constructo, quanto ao momento de formação. Fraga (2012) sustenta que a empregabilidade é uma adaptabilidade específica ao contexto de trabalho, podendo esta interpretação enquadrar teoricamente a menor evolução das pontuações médias na medida critério adaptabilidade, dado que os conceitos estão relacionados. Por outro lado, esta autora sugere ainda que a empregabilidade é um constructo mais concreto, facilitando aos indivíduos a compreensão dos itens do inventário. Bernston, Sverke e Marklund (2006) associaram o desenvolvimento de competências e educação ao crescimento da empregabilidade percebida pelo indivíduo, pelo que a frequência de formação profissional é um dos fatores de promoção da empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2008), que potencia o aumento das pontuações médias obtidas nesta medida critério, e a percepção de possível encontro de um emprego, o que permite enquadrar os resultados obtidos.

Seria de esperar resultados favoráveis ao grupo de indivíduos na modalidade de formação em Emprego Apoiado, uma vez que o paradigma do Modelo de Emprego Apoiado foi consagrado como adequado para a inclusão profissional de pessoas com deficiência e incapacidade (Gonçalves & Nogueira, 2012). Não obstante o facto de os resultados médios da medida empregabilidade aumentarem significativamente com a frequência de formação profissional, não foi possível obter dados conclusivos quanto à influência do tipo de formação. Na perspetiva como aqui é percebida, a empregabilidade é delimitada como constructo psicossocial que enquadra características individuais que estabelecem a ligação entre indivíduo-meio. Novamente, tal como descrito relativamente ao constructo adaptabilidade, crê-se que a experiência anterior de formação (mais frequente no grupo de indivíduos em modalidade distinta da formação no modelo de emprego apoiado) poderá ter influenciado os resultados obtidos. Noutros estudos com recurso à análise dos mesmos constructos encontraram-se resultados médios superiores na dimensão da empregabilidade em grupos de indivíduos em situação repetida de desemprego (Fraga, 2012). A autora levanta a hipótese de que esta situação possa estar relacionada com o reconhecimento da importância da recolha de informação relevante no sentido de facilitar a colocação laboral, facto que também poderá ter influenciado os resultados alcançados no presente estudo.

Observou-se uma evolução positiva estatisticamente significativa relativamente à empregabilidade que não se verifica relativamente à adaptabilidade, pelo que apenas se confirma parcialmente a H3 e o efeito positivo da formação profissional nos constructos em

análise. Para tal poderão ter contribuído fatores como o fraco poder discriminativo da *Escala sobre Adaptabilidade* (Fraga, 2012), apresentando-se o conceito de Adaptabilidade como genericamente mais abstrato do que o de Empregabilidade, o que poderá ter condicionado a resposta dos participantes. Ao mesmo tempo, a autora frisou a existência de uma relação positiva entre adaptabilidade e empregabilidade, pelo que indivíduos que manifestam maior adaptabilidade também tendem a manifestar maior empregabilidade. A empregabilidade não é apenas encarada como um conjunto de conhecimentos, capacidades e aptidões do indivíduo, mas sim como um conjunto traços individuais que potenciam a adaptabilidade no trabalho (Fugate, 2006, cit. por Fraga, 2012).

Devido a constrangimentos e recursos e inerentes à própria gestão logística das instituições e disponibilidade dos investigadores responsáveis pela recolha de dados, relativamente aos participantes da Modalidade de Emprego Apoiado foi possível assegurar a recolha numa maior diversidade de instituições do que no caso das formações distintas do Modelo de Emprego Apoiado. Esta poderá ter sido uma realidade que tornou a amostra menos representativa, podendo constituir um enviesamento dos resultados.

### ***8.1. Limitações do estudo.***

Alguns estudos salientam a existência de limitações inerentes ao uso de instrumentos de autoavaliação, nomeadamente devido às interpretações que o próprio indivíduo faz das questões (Brown, 2007). No caso específico do presente estudo, atendendo ao facto de estarmos perante um grupo de indivíduos com défice intelectual, esta questão torna-se ainda mais pertinente, como fator decisivo para os resultados encontrados. Ao mesmo tempo, o próprio efeito da desejabilidade social funciona como um fator que genericamente influencia as respostas de indivíduos, já que estes sentem a necessidade de transmitir uma resposta positiva acerca das suas capacidades e recursos (Fraga, 2012). Esta situação é ainda mais evidente no caso de frequência de formação com vista ao enquadramento profissional como no caso do presente estudo, sobretudo atendendo ao facto de serem, à partida, grupos de indivíduos em situação de desvantagem competitiva.

Em estudos anteriores, avaliada a experiência anterior de formação dos participantes no estudo, como já referido, verificou-se que a maioria dos indivíduos do grupo de formação distinto do Modelo de Emprego Apoiado possuía já experiência anterior de formação profissional. Atendendo ao facto de se saber que a formação profissional contribui para o

aumento da adaptabilidade (Savickas, 2005) e empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2008), havendo experiência prévia de formação profissional, a medida inicial da adaptabilidade e empregabilidade poderia estar influenciada por esse facto. Indivíduos com experiência prévia de formação podem apresentar pontuações médias mais elevadas, estando numa fase inicial de formação, pois aquando da definição das subamostras do presente estudo já haviam frequentado outros cursos de formação profissional, o que poderá ter influência nos resultados obtidos.

### ***8.2.Perspetivas de futuro.***

Será importante analisar os dados apresentados, atendendo à possível influência dos aspetos acima mencionados. Por outro lado, importaria aferir a real influência da experiência anterior de formação nos resultados encontrados neste estudo, sobretudo atendendo à inexistência de diferenças significativas esperadas entre os diferentes grupos de formação. Na linha do que acima foi exposto, em perspectivas de investigação futuras seria importante investigar o impacto do fator experiência prévia de formação profissional na avaliação que os participantes fazem da adaptabilidade e empregabilidade, constituindo-se subamostras de indivíduos a frequentar formação profissional semelhantes às do presente estudo, mas onde, no grupo de formação inicial apenas estivessem indivíduos sem qualquer experiência prévia de frequência de cursos de formação profissional.

## **9. Conclusão**

O mercado laboral tornou-se cada vez mais inseguro, sendo presentemente marcado pela instabilidade e necessidade de constante adaptação e mudança. Esta capacidade de se (re)adaptar é exigida não só às empresas e entidades empregadoras, mas também aos próprios indivíduos. As constantes modificações do mercado laboral impõem essas mesmas mudanças aos trabalhadores, exigindo-lhes a inerente capacidade de adaptação (Fraga, 2012). Na presente conjuntura, importa definir estratégias facilitadoras da inclusão no mercado de trabalho, tendo-se destacado na revisão de literatura a influência de fatores como a adaptabilidade e a empregabilidade na inclusão do indivíduo no mercado laboral. Coelho & Ornelas (2010) reconhecem que a promoção destas competências facilita a inclusão num

emprego competitivo, permitindo a participação laboral e social dos indivíduos. Por outro lado, tem uma influência positiva nos resultados da qualidade de emprego e no surgimento de novas janelas de oportunidade para o futuro do emprego apoiado. Neste sentido, o este estudo procurou investigar a relação entre a frequência de formação profissional e a promoção dos dois constructos.

Analisando os dados, aparenta haver uma evolução positiva ao nível dos constructos (adaptabilidade e empregabilidade), ainda que não de forma sistemática e sem evidenciar diferenças relativamente à modalidade de formação profissional adotada. Os dados não foram inequívocos face à evolução dos constructos analisados entre os grupos de formação distintos, havendo também, aparentemente uma maior tendência para resultados elevados ao nível da adaptabilidade. Este facto é, no entanto, enquadrado pela revisão de literatura como um constrangimento do próprio instrumento usado, na medida em que, por ser mais abstrato, a adaptabilidade torna-se um constructo cuja aferição é mais complexa.

Não obstante, foram encontradas evoluções positivas quer na adaptabilidade, quer na empregabilidade, sugerindo que a frequência de formação profissional funciona como um fator promotor da evolução de competências facilitadoras do enquadramento laboral, também para indivíduos com défice intelectual. Existe uma concordância no que respeita à promoção da adaptabilidade e da empregabilidade, ambas sofrendo acréscimos em situações de frequência de formação profissional (em ambos os grupos experimentais, os indivíduos apresentam pontuações médias superiores na fase final da formação, comparativamente aos indivíduos que se encontravam na fase inicial da formação). Estes resultados poderão, no entanto, ter sofrido influência de experiência prévia na frequência de ações de formação profissional por parte de alguns formandos (maioritariamente fora do grupo de formação em Emprego Apoiado), podendo esta ter contribuído para diluir as diferenças esperadas entre grupos. Reitera-se que, em projetos futuros, importaria aferir o real impacto da experiência anterior de formação nos constructos analisados, enquadrando a sua evolução comparativamente entre grupos de indivíduos sem qualquer experiência de formação profissional e outros que se encontrassem na etapa final dos cursos de formação.

A finalizar salienta-se o facto de qualquer modalidade de formação ter contribuído para a evolução da adaptabilidade e da empregabilidade dos participantes. Este resultado sugere a importância da formação profissional para a inclusão socioprofissional desta população, ganhando relevo pela promoção de competências relacionadas com a maior empregabilidade do indivíduo. Ao mesmo tempo, esta reposta formativa potencia o desenvolvimento de outras competências, não apenas diretamente relacionadas com o

desempenho de tarefas em contexto laboral, mas sim com o polo relacional do indivíduo e o seu enquadramento social, ambos de extrema relevância para a sua autoestima e noção de bem-estar. Ambas as perspetivas face aos benefícios ganhos através desta via de promoção de competências revestem-se de uma importância fundamental no desenvolvimento de percursos alternativos e eficazes de inclusão, funcionando simultaneamente como promotores da qualidade de vida e bem-estar do indivíduo. A utilidade da formação profissional para indivíduos com défice intelectual ganha, assim, contornos bem mais vastos do que o simples retrato de uma condição: ter ou não uma ocupação laboral.

## 10. Referências Bibliográficas

- Becker, D. R., Baker, S. R., Carlson, L., Flint, L., Howell, R., Lindsay, S., Moore, M., Reeder, S. & Drake, R. E. (2007). Critical strategies for implementing supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 27, 13-20.
- Bond, G., Drake, R. Mueser, K., & Becker, D. (1997). An Update on Supported Employment for People With Severe Mental Illness. *Psychiatric Services*, 48, nº 3,335-346.
- Bond, G., Drake, R. E. & Becker, D. R. (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (4), 280-290.
- Coelho, V. P. & Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração de pessoas com doença mental. *Análise Psicológica*, 3 (XXVIII), 465-478.
- Dix, J. E., & Savickas, M. L. (1995). Establishing a career: Developmental tasks and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 93-107.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.
- Duarte, M.E., Soares, M.C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M.R., Paredes, I. Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS* (2<sup>nd</sup>. Edition). London: SAGE Publications.

- Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista (estudo com desempregados em contexto de formação)*. Tese de Doutoramento não publicada. Faculdade de Psicologia – Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M., & Knicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Genelioux, M. M. (2005). *EMPREGO APOIADO E SATISFAÇÃO – A perspectiva de pessoas integradas em mercado competitivo de trabalho*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Gonçalves, J. & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Grant, J. (2008). Paid work – a valued social role that is empowering more people with an intellectual disability and providing employers with dedicated employees!. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(1), 95-97.
- Hartley, S. L. & MacLean, W.E. (2006). A review of the reliability and validity of Likert-type scales for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50 (11), 813-827.
- INE (2009). *Estatísticas do Emprego – 4º trimestre de 2008. TEMA de ANÁLISE – O Emprego as Pessoas com Deficiência – Uma breve análise do módulo ad-hoc de 2002*, in [www.ine.pt](http://www.ine.pt)



- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 762-768.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ornelas, J. (2008). *Psicologia Comunitária*. Lisboa: Fim de Século.
- Porfeli, E.J. & Savickas, M.L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 748-753.
- Rusch, F. R. & Braddock, D. (2004). Adult Day Programs Versus Supported Employment (1988-2002): Spending and Service Practices of Mental Retardation and Developmental Disabilities State Agencies. *Research and Practice for persons with severe disabilities, 29* (4), 237-242.
- Santilli, S., Nota, L, Ginevra, M. G., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 67-74.
- Savickas, M.L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247-259.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Savickas, M.L.; Nota, L.; Rossier, J.; Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Simões, M. R. (2000). *Investigações no âmbito da aferição nacional do teste das Matrizes Progressivas Coloridas de Raven (M.P.C.R.)*. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian / Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Siporin, S. & Lysack, C. (2004). Quality of Life and Supported Employment: A Case Study of Three Women With Developmental Disabilities. *The American Journal of Occupational Therapy*, 58 (4), 455-465.
- Sousa, A. (2000). Emprego Apoiado: uma primeira abordagem. *Psicologia*, XIV (1), 73-82.
- Sousa, A., Benites, C., Nascimento, C., Relha, C., Mendonça, F., Bastos, J. P., Albuquerque, M., Leonardo, M, Mira, R., Madeira, T. & Duarte, T. (2008). *Estudo Custo-Benefício do Emprego Apoiado para as Empresas*. Lisboa: Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.
- Yamamoto, S., Unruh, D. & Bullis, M. (2012). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 36, 121-134.
- Wehman, P. & Kregel, J. (1992). Supported Employment: Growth and Impact. In P. Wehman, P. Sale, P., & W. Parent (Eds.), *Supported employment: Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- World Health Organization & World Bank (2011). *World Report on Disability*. Geneva.

## **Anexos**

**Anexo I - Pedido de Autorização para Recolha de Dados nas Instituições**



Departamento de Psicologia  
Universidade de Évora  
Apartado 94  
7002 – 554 Évora

Ex.mo(a). Senhor(a)  
Presidente da XXXXXXXXXXXX

Na qualidade de Mestranda do curso de Educação Especial, Domínio Cognitivo e Motor, da Universidade de Évora, encontro-me presentemente inserida numa equipa de investigação conjunta com o Departamento de Psicologia da Universidade de Évora. O projeto de tese intitulado “*Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual*” tem como intuito estudar em que medida a formação profissional contribui para facilitar a transição para o mundo do trabalho. Para tal, prevê-se a aplicação de dois questionários: um para avaliar a adaptabilidade na carreira e o outro para avaliar a empregabilidade dos participantes. De modo a garantir a confidencialidade dos dados, a resposta será anónima e a informação será tratada quantitativamente e de forma global.

Venho desta forma solicitar a colaboração da instituição que dirige a fim de permitir a aplicação dos referidos questionários. Informa-se ainda que a participação no estudo implica o consentimento informado dos participantes.

Antecipadamente grata pela atenção dispensada

Castelo Branco, 20 de janeiro de 2015

## **Anexo II - Declaração de Consentimento Informado**



### **Designação do Estudo: “Eficácia do modelo de emprego apoiado na adaptabilidade e empregabilidade do cidadão com deficiência intelectual”**

Eu, \_\_\_\_\_, fui informado(a) que a investigação acima mencionada se destina a analisar a eficácia da formação profissional na preparação dos formandos para ingressarem no mundo do trabalho.

Sei que este estudo envolve a aplicação de dois questionários; um sobre adaptabilidade na carreira e o outro sobre empregabilidade. Foi-me garantida a confidencialidade dos dados através de resposta anónima aos questionários e de tratamento global e quantitativo das respostas.

Sei que posso recusar-me a participar ou interromper a qualquer momento a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.

Compreendi a informação que me foi dada, tive oportunidade de fazer perguntas e as minhas dúvidas foram esclarecidas.

Aceito participar de livre vontade no estudo acima mencionado.

Também autorizo a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato.

Nome do Investigador:

Data

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_

### Anexo III – Inventário sobre Empregabilidade

Nome (facultativo) \_\_\_\_\_

Idade \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Feminino \_\_\_\_\_

Emprego Apoiado: Sim Não      Formação: Inicial Avançada

Este inventário descreve o que sente acerca do seu emprego, das suas oportunidades de emprego e do seu projeto de vida/carreira. Por favor leia afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a seguinte resposta.

*Não existem respostas certas ou erradas. Todas as respostas são confidenciais.*

	<b>Discordo muito</b>	<b>Discordo um pouco</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo um pouco</b>	<b>Concordo muito</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Sinto que aceito de um modo geral mudanças no trabalho					
2. Considero-me recetivo(a) às mudanças					
3. Sou capaz de me adaptar a mudanças no trabalho					
4. Consigo lidar com quaisquer problemas que surjam no trabalho					
5. Estou disposto(a) a assumir riscos profissionais					
6. Estou a par dos desenvolvimentos na minha área de atividade					
7. Estou disposto(a) a procurar formação adicional na minha área profissional					
8. Estou disposto(a) a procurar formação em áreas profissionais totalmente diferentes					
9. Consulto regularmente informação sobre oportunidades de trabalho (ex: anúncios de emprego, pessoas que conheço, internet)					
10. Procuo identificar com antecedência possíveis desafios e oportunidades profissionais					
11. Tenho participado em cursos de formação que me ajudarão a alcançar os meus objetivos profissionais					
12. Tenho um plano específico para alcançar os meus objetivos profissionais					

	<b>Discordo muito</b>	<b>Discordo um pouco</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo um pouco</b>	<b>Concordo muito</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. Tenho procurado realizar tarefas que me ajudem a alcançar os meus objetivos profissionais					
14. Tenho objetivos profissionais definidos					
15. Estou disposto(a) a esforçar-me mais do que é normalmente esperado para avançar na minha profissão					
16. Estou otimista acerca das minhas futuras oportunidades profissionais					
17. As minhas experiências de carreira têm sido positivas					
18. Tenho uma atitude positiva face à vida					
19. Em alturas de incerteza, normalmente espero que aconteça o melhor					
20. Olho sempre para o lado positivo das coisas					
21. Defino-me através do trabalho que faço					
22. É importante para mim ser bem sucedido(a) no trabalho					
23. O tipo de trabalho que faço é importante para mim					
24. Vejo-me como um(a) profissional eficaz e experiente					
25. Sei aquilo em que sou bom no trabalho					

Mel Fugate e Angelo Kinicki, *Dispositional Measure of Employability* (2008)  
Tradução e adaptação para Portugal por Maria Eduarda Duarte e Sandra Fraga (2008)  
Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

## Anexo IV – Escala sobre Adaptabilidade

### Escala sobre Adaptabilidade

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a seguinte escala:

<u>CONSIDERO QUE SOU CAPAZ DE...</u>	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
1. Planear as coisas importantes antes de começar	_____	_____	_____	_____	_____
2. Pensar como vai ser o meu futuro	_____	_____	_____	_____	_____
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	_____	_____	_____	_____	_____
4. Preparar-me para o futuro	_____	_____	_____	_____	_____
5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	_____	_____	_____	_____	_____
6. Planear como alcançar os meus objectivos	_____	_____	_____	_____	_____
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	_____	_____	_____	_____	_____
8. Manter sempre o ânimo	_____	_____	_____	_____	_____
9. Tomar decisões por mim próprio(a)	_____	_____	_____	_____	_____
10. Assumir a responsabilidade pelos meus actos	_____	_____	_____	_____	_____
11. Defender as minhas convicções	_____	_____	_____	_____	_____
12. Contar comigo próprio(a)	_____	_____	_____	_____	_____
13. Fazer o que é melhor para mim	_____	_____	_____	_____	_____
14. Arranjar forças para continuar	_____	_____	_____	_____	_____
15. Explorar aquilo que me rodeia	_____	_____	_____	_____	_____
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	_____	_____	_____	_____	_____
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	_____	_____	_____	_____	_____
18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	_____	_____	_____	_____	_____
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	_____	_____	_____	_____	_____
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	_____	_____	_____	_____	_____
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	_____	_____	_____	_____	_____
22. Realizar tarefas de forma eficiente	_____	_____	_____	_____	_____
23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	_____	_____	_____	_____	_____
24. Desenvolver novas competências	_____	_____	_____	_____	_____
25. Dar sempre o meu melhor	_____	_____	_____	_____	_____
26. Ultrapassar obstáculos	_____	_____	_____	_____	_____
27. Resolver problemas	_____	_____	_____	_____	_____
28. Enfrentar desafios	_____	_____	_____	_____	_____