



Cofinanciado pela
União Europeia

Programa de Mentoria para Orientadores Profissionais para Ativação de Jovens NEET



Programa de Mentoria para Orientadores Profissionais

Financiado pela União Europeia. As visões e opiniões expressas são exclusivamente dos autores e não refletem necessariamente as da União Europeia ou da Fundação para o Desenvolvimento do Sistema de Educação. A União Europeia e a União Europeia para o Desenvolvimento por elas.



Índice

1. INTRODUÇÃO	4
2. METODOLOGIA DO PROGRAMA	8
MÓDULO 1 – AUTOAVALIAÇÃO E PLANEAMENTO DE CARREIRA	10
MÓDULO 2 – COMPETÊNCIAS DE PROCURA DE EMPREGO.....	17
MÓDULO 3 – COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS (SOFT SKILLS).....	24
MÓDULO 4 – APOIO PSICOLÓGICO E GESTÃO DO STRESS.....	30
MÓDULO 5 – ORIENTAÇÃO DE CARREIRA E PREPARAÇÃO DE CANDIDATURAS.....	36
MÓDULO 6 – FERRAMENTAS DIGITAIS E AVALIAÇÃO.....	41
SEÇÃO FINAL – MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	47
APÊNDICES PRÁTICOS.....	53
APÊNDICE 1 – Modelo de Plano de Ação Individual (PAI).....	53
APÊNDICE 2 – Grelha de Autoavaliação de Competências	54
APÊNDICE 3 – Formulário de Sessão de Mentoria.....	55
APÊNDICE 4 – Formulário de Avaliação da Sessão.....	56
APÊNDICE 5 – Lista de Ferramentas Digitais Úteis.....	57
APÊNDICE 6 – Modelo de Relatório de Progresso	58
APÊNDICE 7 – Referências e Recursos Adicionais	59
APÊNDICE 8 – ESTUDOS NACIONAIS	61



RESUMO

O programa de mentoria para orientadores de carreira faz parte do projeto europeu “**Career eMerge: Integração da orientação profissional digital com o desenvolvimento profissional**”, implementado conjuntamente por Portugal e Polónia, com o objetivo de reforçar as competências dos orientadores de carreira que trabalham com jovens NEET (jovens que não se encontram em educação, emprego ou formação).

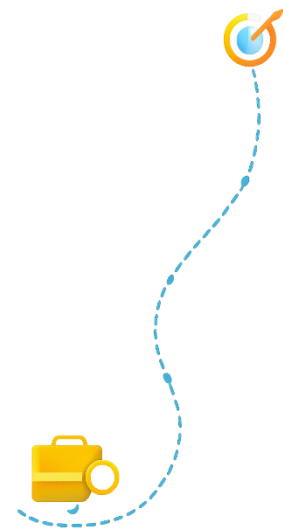
Este manual apresenta uma abordagem pedagógica inovadora, baseada em seis módulos de formação práticos e reflexivos, que integram o autoconhecimento, as competências interpessoais, o apoio psicológico e as competências digitais.

O documento funciona como um guia informativo e prático para orientadores de carreira, formadores e especialistas em emprego. Pode ser utilizado tanto em contextos presenciais como online.

O programa foi concebido para:

- reforçar a capacidade dos orientadores de carreira para apoiar jovens NEET;
- desenvolver metodologias sustentáveis de mentoria e orientação profissional;
- promover a inclusão social, o bem-estar emocional e a empregabilidade digital.

O manual complementa a ferramenta digital **Career eMerge Online**, formando em conjunto o **Kit Europeu de Mentoria e Orientação Profissional** para orientadores de carreira que trabalham com jovens NEET.





1. INTRODUÇÃO

1.1 Contexto do Projeto

O programa de mentoria para orientadores de carreira faz parte do projeto **Career eMerge**, financiado pela União Europeia no âmbito do programa **Erasmus+ KA210-VET – Parcerias de pequena escala no ensino e formação profissional**, contrato n.º **2023-2-PL01-KA210-VET-000171223**.

O projeto resulta de uma parceria entre a **Fundação para o Desenvolvimento e Inovação WIR** (Polónia) e a **AESS – Associação de Educação Social e Solidária** (Portugal), com o objetivo de desenvolver ferramentas e metodologias inovadoras de orientação profissional dirigidas a jovens em situação de vulnerabilidade, especificamente ao grupo NEET (Not in Education, Employment, or Training – jovens que não estudam, não trabalham nem participam em formação).

O trabalho conjunto de orientadores de carreira da Polónia e de Portugal no desenvolvimento das ferramentas do projeto permitiu a troca de experiências, perspetivas e boas práticas no apoio a jovens NEET. Esta cooperação internacional possibilitou a combinação de diferentes abordagens à orientação profissional, tendo em conta os contextos educativos e socioculturais de ambos os países.

As ferramentas desenvolvidas no âmbito do projeto são o resultado do esforço colaborativo das equipas polaca e portuguesa e foram concebidas com uma aplicação prática em mente para o trabalho quotidiano dos orientadores de carreira. No futuro, estas ferramentas apoiarão os orientadores na identificação das necessidades dos jovens NEET, no planeamento de percursos de desenvolvimento individualizados e no reforço das competências necessárias para a entrada no mercado de trabalho ou o regresso à educação.

A cooperação internacional contribuiu igualmente para a melhoria da qualidade das soluções desenvolvidas, através de processos de testagem, análise e adaptação a diferentes realidades de trabalho com jovens. Como resultado, as ferramentas são universais, flexíveis e podem ser utilizadas tanto na Polónia como em Portugal, podendo ainda ser adaptadas para utilização noutros países europeus.

1.2 Definição do Problema NEET

O fenómeno NEET (Not in Employment, Education, or Training – jovens que não se encontram empregados, a estudar ou em formação) constitui um desafio transversal para os países europeus. Refere-se a jovens que não trabalham, não estudam e não participam em qualquer forma de formação, permanecendo assim fora dos principais sistemas de educação e do mercado de





trabalho. Os jovens que abandonam precocemente a educação ou enfrentam dificuldades de integração no mercado de trabalho tendem a afastar-se das instituições formais, o que, a longo prazo, afeta negativamente tanto a coesão social como o desenvolvimento económico.

De acordo com dados do Eurostat, em 2023 a taxa média de NEET na União Europeia foi de 12,4%, o que significa que mais de um em cada dez jovens entre os 15 e os 29 anos se encontrava fora da educação, do emprego e da formação. No mesmo ano, a taxa foi de aproximadamente 9,5% em Portugal e 10,1% na Polónia. Estes valores confirmam que, embora a dimensão do fenómeno varie entre os Estados-Membros, o problema NEET continua a ser significativo mesmo em países com condições relativamente estáveis no mercado de trabalho.

Apesar dos diferentes contextos socioeconómicos, os fatores que contribuem para o fenómeno NEET na Polónia e em Portugal são, em grande medida, semelhantes. Entre eles destacam-se a baixa autoestima dos jovens, competências profissionais insuficientes, falta de motivação para se envolverem em atividades educativas ou profissionais, redes de apoio social limitadas e dificuldades emocionais, que frequentemente conduzem ao afastamento de novas tentativas de integração no mercado de trabalho.

Perante estas condições, o papel do orientador de carreira torna-se particularmente importante. O orientador atua como mediador entre os jovens e os mundos da educação e do trabalho, apoiando-os nos processos de autoconhecimento, identificação de competências, planeamento de carreira e ligação a oportunidades de desenvolvimento disponíveis. Uma orientação profissional eficaz, baseada numa abordagem individualizada e em ferramentas adequadas, pode ser um elemento-chave no combate ao fenómeno NEET e no apoio à ativação sustentável dos jovens.

1.3 Objetivos do Programa de Mentoria

O programa de mentoria para orientadores de carreira tem como objetivo adaptar a educação e a formação profissional às necessidades do mercado de trabalho.

Os objetivos específicos incluem:

- apoiar o desenvolvimento de competências de autoavaliação, diagnóstico e planeamento de carreira;
- dotar os orientadores de carreira de ferramentas que permitam ensinar técnicas ativas de procura de emprego;
- reforçar competências interpessoais, comunicacionais e emocionais;
- integrar práticas de apoio psicológico e de gestão do stress no processo de orientação;
- assegurar competências em orientação de carreira e na preparação de candidaturas eficazes a emprego;
- introduzir uma ferramenta digital que facilite o acompanhamento individual e as atividades de follow-up.





O programa visa igualmente criar uma comunidade internacional de orientadores de carreira que funcione como uma plataforma de intercâmbio de experiências, conhecimentos e boas práticas no trabalho com jovens NEET. Esta comunidade pretende promover a aprendizagem mútua, permitindo que orientadores de diferentes países europeus se familiarizem com abordagens, ferramentas e soluções diversas utilizadas na orientação profissional em diferentes contextos socioculturais e institucionais.

A construção de uma comunidade internacional de profissionais permite confrontar a teoria com a prática, apoia o desenvolvimento das competências profissionais dos orientadores e contribui para a melhoria da qualidade dos serviços de orientação de carreira. O contacto regular, a cooperação e o diálogo entre orientadores incentivam a reflexão sobre a eficácia dos métodos aplicados e apoiam a adaptação das ferramentas desenvolvidas às necessidades em mudança dos jovens e às condições locais.

Um elemento importante desta comunidade é também a garantia da sustentabilidade da metodologia desenvolvida. Graças ao envolvimento de orientadores de diferentes países, a metodologia não permanece apenas como um resultado do projeto, mas torna-se uma ferramenta viva, que pode continuar a ser desenvolvida, testada e aperfeiçoada mesmo após o fim do financiamento do projeto. A responsabilidade partilhada pelo desenvolvimento e atualização das ferramentas reforça a sua utilidade e aumenta o seu potencial de aplicação a longo prazo no trabalho diário dos orientadores de carreira.

A comunidade internacional de orientadores de carreira facilita igualmente a disseminação dos resultados do projeto, aumentando o seu alcance e impacto na prática da orientação de carreira a nível europeu. A cooperação transnacional permite responder de forma mais eficaz aos desafios relacionados com a ativação dos jovens NEET e apoia o desenvolvimento de soluções coerentes, inovadoras e sustentáveis no domínio da orientação de carreira na Europa.

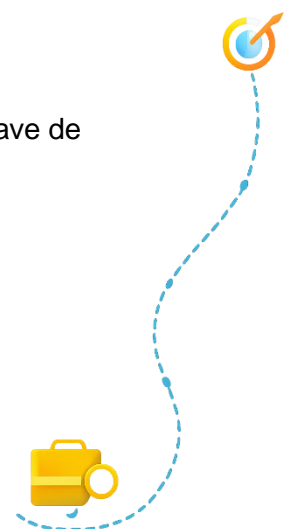
1.4 Estrutura do Manual

O manual está dividido em seis módulos principais, correspondentes às áreas-chave de intervenção para orientadores de carreira que trabalham com jovens NEET:

1. Autoavaliação e planeamento de carreira para jovens NEET.
2. Competências de procura de emprego.
3. Competências interpessoais (soft skills).
4. Apoio psicológico e gestão do stress.
5. Orientação de carreira e preparação de documentos de candidatura.
6. Ferramentas digitais e avaliação.

Cada módulo inclui:

- uma introdução teórica concisa;
- objetivos de aprendizagem;





- ferramentas e orientações para aplicação prática;
- exercícios e atividades de formação;
- sugestões de avaliação e ações de acompanhamento.

O manual foi desenvolvido como um recurso de código aberto para orientadores de carreira e pode ser utilizado tanto em contextos formais (escolas profissionais, IEF, organizações não governamentais) como em contextos informais (orientação de carreira, mentoria, coaching, programas de reintegração).

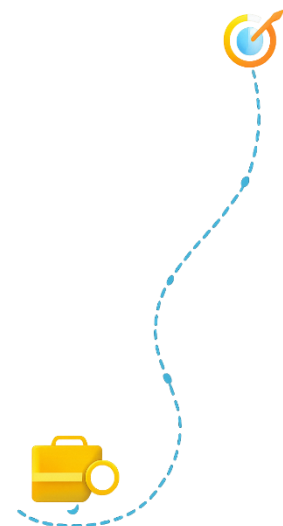
1.5 Ferramenta Online Career eMerge

Este manual foi concebido para funcionar em conjunto com a ferramenta online **Career eMerge**, desenvolvida no âmbito do mesmo projeto.

Enquanto o manual fornece o enquadramento teórico e metodológico, a ferramenta online oferece:

- recursos interativos (testes, formulários);
- grelhas de autoavaliação automatizadas;
- acesso digital ao Plano de Ação Individual (PAI);
- um espaço colaborativo para orientadores e jovens.

Esta integração assegura flexibilidade, uma abordagem híbrida e a acessibilidade do processo de mentoria, apoiando os orientadores de carreira em diversos contextos de trabalho com jovens NEET. A ferramenta online Career eMerge reforça a dimensão europeia do projeto, promovendo a partilha transnacional de métodos de orientação de carreira e aumentando as oportunidades de empregabilidade dos jovens NEET.





2. METODOLOGIA DO PROGRAMA

2.1 Pressupostos

A metodologia baseia-se em três pilares fundamentais:

1. **Aprendizagem ativa** – o mentor aprende através da prática, da reflexão e da partilha de experiências reais resultantes do trabalho com jovens NEET.
2. **Mentoria personalizada** – cada orientador de carreira trabalha no âmbito de uma equipa transnacional, criando oportunidades reais para a troca de experiências, perspetivas e boas práticas. Esta forma de cooperação apoia o desenvolvimento direcionado de competências profissionais e emocionais essenciais para um trabalho eficaz com jovens NEET, incentivando simultaneamente a reflexão sobre os métodos e as ferramentas de orientação utilizados.
3. **Abordagem integrada** – combina dimensões psicológicas, educativas e vocacionais, integrando ferramentas digitais com competências pessoais.

2.2 Estrutura Pedagógica

O programa baseia-se numa lógica modular de desenvolvimento, iniciando-se com o diagnóstico e o planeamento de carreira e avançando progressivamente para a integração profissional de indivíduos pertencentes ao grupo NEET.

Cada módulo inclui:

- objetivos de aprendizagem;
- conteúdos estruturados (conceitos, ferramentas, práticas);
- atividades práticas (simulações, dinâmicas de grupo, estudos de caso);
- instrumentos de avaliação (autoavaliação, feedback do mentor e indicadores de progresso).

As atividades são desenvolvidas num formato de aprendizagem híbrida (blended learning), combinando aprendizagem autónoma com a participação em formações online, através de uma plataforma digital interativa.

2.3 Avaliação e Resultados Esperados

A avaliação é contínua e de natureza formativa, centrando-se no desenvolvimento de competências, e não apenas na aquisição de conhecimentos por parte dos orientadores de carreira.

Os resultados esperados incluem:

- melhor preparação dos orientadores de carreira para apoiar jovens NEET;
- melhoria da qualidade e do carácter inovador dos serviços de orientação de carreira;
- integração das ferramentas desenvolvidas em escolas, centros de emprego e instituições





de formação;

- criação de uma Escola de Formadores em Orientação de Carreira no seio das organizações parceiras, assegurando a sustentabilidade do projeto.

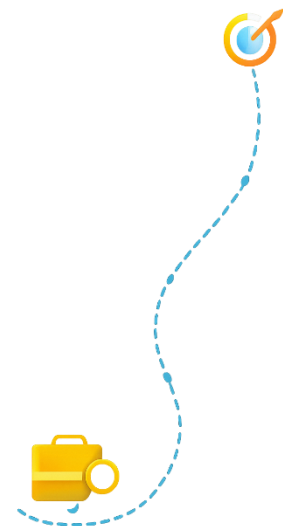
2.4 Princípios Éticos da Mentoria

O processo de mentoria baseia-se nos seguintes princípios éticos:

- confidencialidade e respeito pela individualidade de cada jovem;
- empatia e escuta ativa;
- inclusão, igualdade de género e não discriminação;
- promoção da autonomia e do empoderamento.

Síntese da metodologia:

“Aprender, orientar e transformar” é a ideia orientadora do programa Career eMerge, que reforça o papel do orientador de carreira como agente de mudança. O orientador apoia ativamente os jovens NEET na transição para a continuação dos estudos, a integração no mercado de trabalho e uma participação mais plena na vida social.





MÓDULO 1 – AUTOAVALIAÇÃO E PLANEAMENTO DE CARREIRA

Autores: Vanda Santos, Tomasz Magnowski

1. Introdução

A autoavaliação é o ponto de partida de todo o processo de orientação de carreira. Antes de os jovens fazerem escolhas profissionais, precisam de se conhecer melhor — quem são, o que é importante para eles, quais são os seus pontos fortes e em que áreas veem oportunidades de desenvolvimento futuro.

No caso dos jovens NEET (fora da educação, do emprego e da formação), este processo torna-se particularmente importante. Muitos jovens vivenciam uma diminuição da autoconfiança, falta de motivação ou um sentimento de ausência de propósito. O papel do orientador de carreira é apoiá-los na reconstrução da ligação entre identidade, motivação e a sua visão de futuro, bem como ajudá-los a redescobrir o seu próprio potencial.

“A melhor forma de prever o futuro é criá-lo.”

Peter Drucker

A autoavaliação e o planeamento de carreira permitem transformar dúvidas em ações concretas, sonhos em planos realistas e planos em resultados mensuráveis, conduzindo a uma construção ativa e consciente do próprio percurso profissional.

2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal é capacitar os orientadores de carreira para conduzirem sessões de autoavaliação e planeamento de carreira com jovens NEET, utilizando ferramentas práticas e métodos participativos.

Os objetivos específicos incluem:

- promover o autoconhecimento dos jovens através de técnicas de diagnóstico pessoal;
- desenvolver a capacidade de definir objetivos realistas e alcançáveis;
- ensinar a elaborar e acompanhar um Plano de Ação Individual (PAI);
- estimular a motivação e o sentido de propósito;
- reforçar o papel do orientador de carreira como facilitador, e não como decisor.

3. Estrutura e Metodologia do Módulo

O módulo combina momentos de reflexão individual, exercícios práticos e atividades em grupo. A metodologia baseia-se em quatro fases:





1. **Descobrir quem sou** – compreensão da identidade pessoal e profissional;
2. **Tomar consciência do que sei e do que consigo fazer** – mapeamento de competências e recursos;
3. **Definir para onde quero ir** – definição de objetivos e tarefas;
4. **Desenvolver um plano de ação** – definição de ações, prazos e estratégias.

O orientador de carreira atua como um espelho, ajudando o jovem a ver o seu potencial através de “novos” olhos.

4. Ferramentas de Diagnóstico

Um orientador de carreira pode utilizar diversas ferramentas para facilitar a reflexão e a recolha de informação por parte dos jovens NEET:

1. Teste de Interesses Vocacionais – Modelo RIASEC

O teste de interesses vocacionais baseado no modelo RIASEC permite identificar as áreas dominantes de interesse e as preferências vocacionais dos jovens. O modelo distingue seis tipos de personalidade e de ambientes de trabalho: Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C).

A utilização do teste RIASEC no trabalho com jovens NEET permite ao orientador de carreira compreender melhor as predisposições naturais, motivações e o estilo de atuação preferido de cada participante. Os resultados do teste servem como ponto de partida para as conversas de orientação profissional, apoiam o processo de autoavaliação e ajudam a adequar percursos educativos e profissionais potenciais aos interesses individuais, em vez de se basearem apenas nas ofertas disponíveis ou em pressões externas.

O modelo de preferências vocacionais descreve seis tipos principais, cujas letras iniciais em inglês formam o acrónimo RIASEC:

- **Realista** – prefere atividades práticas e manuais;
- **Investigativo** – gosta de resolver problemas e explorar ideias;
- **Artístico** – valoriza a criatividade e a autoexpressão;
- **Social** – aprecia ajudar os outros e comunicar;
- **Empreendedor** – gosta de liderar e influenciar os outros;
- **Convencional** – prefere ordem, estrutura e atenção ao detalhe.

2. Análise SWOT Pessoal

A análise SWOT pessoal é uma ferramenta de autoavaliação aprofundada que ajuda o jovem a compreender melhor a sua situação atual, o seu potencial e as barreiras existentes no contexto do planeamento de carreira. Este método permite uma visão estruturada e realista de si próprio, sem julgamentos, mantendo simultaneamente uma perspetiva orientada para o futuro. No âmbito do exercício, o participante analisa quatro áreas:



Pontos Fortes	Pontos Fracos	Oportunidades	Ameaças
Competências, talentos e experiências	Limitações, hábitos negativos	Tendências do mercado, redes de contactos	Fatores externos, falta de apoio

3. Percurso de Carreira

O exercício “Percurso de Carreira” tem como objetivo sensibilizar os jovens para o facto de que as suas experiências anteriores — educativas, profissionais e de vida — têm valor e significado no processo de planeamento do futuro. Mesmo que o percurso tenha sido descontínuo ou diferente das expectativas, cada etapa transporta competências, aprendizagens e recursos específicos.

No âmbito do exercício, o jovem desenha uma linha do tempo onde assinala os momentos mais importantes da sua vida, tais como:

- períodos de educação (escola, cursos, estudos);
- experiências profissionais (empregos, estágios, aprendizagens);
- acontecimentos de vida significativos (voluntariado, projetos, pausas, mudanças).

De seguida, individualmente ou em pequenos grupos, os participantes analisam as diferentes etapas do seu percurso, refletindo sobre:

- o que aprenderam em cada período;
- que competências desenvolveram (incluindo competências informais);
- o que os motivou;
- que experiências foram satisfatórias e quais foram desafiantes.

Um elemento-chave do exercício é a reflexão sobre o futuro, durante a qual o jovem define:

- o que gostaria de repetir no seu percurso futuro;
- que experiências gostaria de abandonar ou alterar;
- que elementos da sua história pode utilizar no planeamento dos próximos passos educativos ou profissionais.

O papel do orientador de carreira é:

- apoiar o participante numa reflexão segura e aberta;
- ajudar a identificar competências ocultas nas experiências vividas;
- reforçar o sentido de agência e de continuidade do desenvolvimento;
- relacionar as conclusões do exercício com possíveis percursos de carreira e ações futuras.

O exercício “Percurso de Carreira” apoia a construção de uma narrativa positiva sobre o próprio desenvolvimento, ajuda a organizar experiências e reforça a convicção de que até momentos difíceis podem tornar-se um ponto de partida para um planeamento consciente do futuro.



4. Roda da Carreira

A “Roda da Carreira” é uma ferramenta de avaliação holística da satisfação com a vida e a carreira, permitindo aos participantes visualizar a sua situação de forma estruturada e gráfica. O exercício evidencia que o desenvolvimento profissional está intimamente ligado a outras áreas da vida, como a saúde, as relações e o bem-estar psicológico.

No âmbito do exercício, os participantes recebem um diagrama em forma de roda dividido em várias áreas, incluindo:

- carreira profissional;
- educação e desenvolvimento de competências;
- situação financeira;
- saúde física e mental;
- relações sociais e familiares;
- descanso e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho;
- sentido de propósito e significado.

Os participantes avaliam depois o seu nível de satisfação em cada área numa escala de 1 a 10, em que 1 representa satisfação muito baixa e 10 satisfação total. Estas pontuações são assinaladas na roda, criando uma representação visual da situação atual do participante.

A etapa seguinte consiste na análise dos resultados, durante a qual o participante:

- identifica áreas que necessitam de melhoria;
- reflete sobre as causas da baixa satisfação;
- reconhece áreas que funcionam como recursos e fontes de energia;
- determina quais as áreas que têm maior impacto na motivação e na disponibilidade para agir.

Com base nesta análise, e com o apoio do orientador de carreira, o participante define prioridades de desenvolvimento e seleciona uma ou duas áreas nas quais se irá concentrar num futuro próximo. O exercício não visa melhorar todas as áreas da vida em simultâneo, mas sim planear mudanças de forma consciente e realista, passo a passo.

O papel do orientador de carreira é:

- criar um espaço seguro para a reflexão;
- ajudar na interpretação dos resultados;
- apoiar o participante na transformação das reflexões em ações concretas;
- relacionar as áreas selecionadas com o plano de carreira e as formas de apoio disponíveis (por exemplo, formação, mentoria, microcredenciais).

A “Roda da Carreira” ajuda os jovens NEET a compreender que a mudança numa área pode influenciar positivamente outras e que o desenvolvimento de carreira é um processo holístico que requer equilíbrio e atenção às necessidades pessoais.



5. Definição de Objetivos

Um objetivo só é útil quando é específico e alcançável. O orientador de carreira deve ensinar o jovem a utilizar o modelo SMART na formulação de objetivos:

Critério	Descrição	Exemplo
S – Específico	O que quero alcançar?	Obter um estágio no departamento administrativo.
M – Mensurável	Como saberei que tive sucesso?	Enviar 10 candidaturas e receber 2 convites para entrevistas.
A – Alcançável	Tenho os recursos e competências necessários?	Tenho formação e o apoio de um orientador de carreira.
R – Relevante	Este objetivo faz sentido no contexto do meu futuro?	Adquirir experiência ajuda-me a entrar no mercado de trabalho.
T – Temporal	Até quando?	Até ao final do próximo trimestre.

O orientador de carreira ajuda o jovem a transformar desejos vagos (“Quero encontrar um emprego”) em objetivos concretos e alcançáveis (“Quero candidatar-me a três ofertas por semana”).

Plano de Ação Individual (PAI)

O Plano de Ação Individual (PAI) é um documento central no processo de mentoria. Permite o planeamento, a monitorização e a avaliação do progresso do jovem NEET.

Estrutura recomendada:

Objetivo	Ação	Prazo	Responsável	Indicador de sucesso
Melhorar e submeter documentos de candidatura	Rever o CV de acordo com o modelo adotado	1 semana	Jovem (NEET) + orientador de carreira	CV revisto submetido
Identificar opções de educação disponíveis	Pesquisar cursos disponíveis	2 semanas	Jovem (NEET)	Lista de 3 cursos
Melhorar a eficácia da comunicação	Participar numa ação de formação	1 mês	Jovem (NEET)	Certificado obtido



Enquanto documento que contém dados pessoais, o Plano de Ação Individual deve ser tratado com especial cuidado e atualizado regularmente, de modo a refletir a situação atual da pessoa em causa, bem como a manter-se alinhado com as exigências em constante mudança do mercado de trabalho e com as expectativas dos empregadores.

6. Exercícios Práticos

Exercício 1 – “Quem Sou Eu?”

O orientador de carreira convida o jovem (NEET) a realizar uma reflexão escrita:

- Descreve-te em três palavras e explica porque as escolheste.
- O que te motiva a levantar todos os dias?
- O que gostarias de alcançar dentro de cinco anos?

Objetivo: promover o autoconhecimento e a expressão pessoal.

Exercício 2 – “O Meu Mapa de Competências”

O participante lista as suas competências técnicas (por exemplo, literacia informática, línguas estrangeiras, gestão do tempo) e as suas competências interpessoais (por exemplo, empatia, resiliência, trabalho em equipa). De seguida, avalia cada competência numa escala de 1 a 5.

Dica: para tornar o exercício mais dinâmico, o orientador de carreira pode utilizar notas autocolantes coloridas.

Exercício 3 – “Da Ideia à Ação”

Com base no Plano de Ação Individual (PAI), o jovem seleciona um objetivo e escreve as três primeiras ações concretas que irá realizar.

Exemplo:

1. Atualizar o CV.
2. Contactar duas empresas.
3. Inscrever-se num curso de formação online.

7. Espaço para Reflexão

O que aprendi sobre oportunidades de melhoria enquanto orientador de carreira?

- Que competências devo desenvolver para apoiar de forma mais eficaz um jovem na identificação dos seus pontos fortes?
- Que competências devo desenvolver para apoiar de forma mais eficaz um jovem na identificação de áreas para desenvolvimento futuro?
- Que competências devo desenvolver para apoiar de forma mais eficaz um jovem na



definição dos próximos passos a dar?

(Espaço para o mentor – orientador de carreira registar reflexões pessoais.)

8. Sugestões Práticas para o Mentor – Orientador de Carreira

- Criar um ambiente seguro e acolhedor.
- Reconhecer sentimentos de dúvida e incerteza.
- Colocar perguntas abertas (por exemplo: “Como te sentiste nessa situação?”).
- Evitar julgamentos — cada percurso é único.
- Reconhecer pequenas conquistas e reforçar o progresso.
- Quando apropriado, envolver a família ou redes de apoio.
- Utilizar uma linguagem simples e positiva.

“Um bom orientador de carreira não mostra o caminho ao participante, mas ajuda-o a definir o seu próprio caminho.”

9. Avaliação do Módulo

Autoavaliação do Mentor – Orientador de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem NEET na identificação dos seus pontos fortes e fracos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem NEET na formulação clara de objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem NEET no desenvolvimento e implementação de um plano de ação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



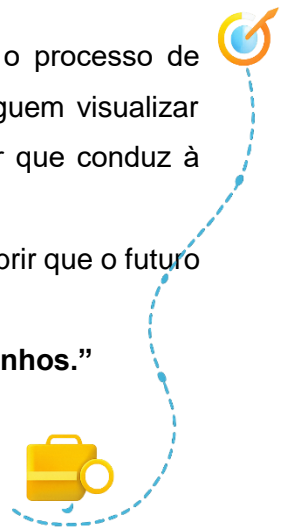
10. Conclusões

A autoavaliação e o planeamento de carreira constituem a base de todo o processo de mentoria. Quando os jovens compreendem os seus pontos fortes e conseguem visualizar possíveis percursos de desenvolvimento, despertam uma motivação interior que conduz à mudança.

O papel do orientador de carreira é lançar essa luz — ajudar o jovem a descobrir que o futuro é um projeto construído passo a passo.

“O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza dos seus sonhos.”

Eleanor Roosevelt



MÓDULO 2 – COMPETÊNCIAS DE PROCURA DE EMPREGO

***Autores:** Angelo Batista, Paulina Zajac*

1. Introdução

A procura de emprego é uma das etapas-chave no percurso de ativação profissional dos jovens NEET e, simultaneamente, um dos processos mais exigentes e emocionalmente desafiantes. Para muitos jovens, o contacto com o mercado de trabalho está associado ao medo, à incerteza e a experiências anteriores de rejeição, o que pode reduzir significativamente a motivação e a autoestima.

O módulo **“Formação em Competências de Procura de Emprego”** foi concebido para apoiar os orientadores de carreira na orientação dos jovens NEET ao longo deste processo de forma segura, gradual e adaptada às necessidades individuais. O seu objetivo não é apenas fornecer conhecimentos práticos sobre o mercado de trabalho e as ferramentas de recrutamento, mas também reforçar competências psicossociais essenciais para uma procura de emprego ativa e persistente.

O módulo coloca especial ênfase em:

- desenvolver o sentido de autonomia e de responsabilidade pelas próprias decisões;
- desenvolver competências de autopresentação e comunicação;
- normalizar as dificuldades e os insucessos que ocorrem durante o processo de recrutamento;



- ensinar o planeamento sistemático e realista das ações.

O papel do orientador de carreira neste módulo vai além do de um simples formador. O orientador torna-se um companheiro no processo, ajudando o jovem a compreender os mecanismos do mercado de trabalho, a identificar as suas próprias competências e a traduzi-las em ações concretas. Como resultado, a procura de emprego deixa de ser uma fonte de frustração e passa a ser um processo de aprendizagem, crescimento e construção do futuro profissional.

O módulo pode ser implementado tanto em formato individual como em formato de workshop, e a sua estrutura flexível permite adaptar o ritmo e o alcance das atividades às capacidades e ao nível de preparação dos jovens NEET.

2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal do módulo é reforçar a capacidade dos jovens NEET para procurarem emprego de forma eficaz, consciente e autónoma, através do desenvolvimento de competências práticas, comunicacionais e psicossociais, apoiando simultaneamente os orientadores de carreira na implementação de um processo de ativação profissional individualizado e ajustado às necessidades de cada jovem.

Objetivos específicos do módulo

O módulo prossegue os seguintes objetivos específicos:

1. **Aumentar o conhecimento dos jovens NEET sobre o mercado de trabalho**
– através da familiarização dos participantes com a realidade atual do mercado de trabalho, as diferentes formas de emprego e os percursos de entrada no mercado laboral.
2. **Desenvolver competências eficazes de procura de emprego**
– ensinando a utilização de diversas fontes de ofertas de emprego, incluindo ferramentas digitais e redes de contactos (networking).
3. **Reforçar competências na preparação de documentos de candidatura**
– através do desenvolvimento de capacidades para criar CVs e cartas de apresentação adaptadas a ofertas de emprego específicas.
4. **Desenvolver competências de autopresentação e comunicação no processo de recrutamento**
– por meio da preparação para entrevistas, simulações e exercícios práticos.
5. **Reforçar a resiliência psicológica e a motivação durante o processo de procura de emprego**
– normalizando experiências difíceis, fortalecendo o sentido de agência e aprendendo a lidar com a rejeição e o stress.



6. **Desenvolver competências de planeamento e ação sistemática**
– apoiando os participantes na criação de planos realistas de procura de emprego e na monitorização do progresso.
7. **Apoiar uma abordagem individualizada à ativação profissional**
– adaptando as atividades às necessidades, capacidades e nível de preparação do jovem, tendo em conta a sua situação de vida.

3. Estrutura e Metodologia

O módulo combina aprendizagem teórica e prática através de:

- sessões participativas com troca de experiências;
- simulações de situações reais de procura de emprego;
- estudos de caso e exercícios em grupo;
- desenvolvimento gradual de um plano pessoal de procura de emprego.

Esta metodologia baseia-se no seguinte ciclo:

análise da situação → planeamento da ação → implementação → reflexão e melhoria.

4. Compreensão do Mercado de Trabalho

Antes de iniciar a procura de emprego, é essencial compreender o contexto. O orientador de carreira deve ajudar o jovem a:

- identificar setores com procura de mão de obra, como tecnologia, turismo, saúde, serviços ou economia verde;
- explorar portais de emprego (IEFP, NetEmpregos, Expresso Emprego, EURES, LinkedIn, pracuj.pl, olx.pl);
- reconhecer as suas redes pessoais e profissionais, uma vez que algumas oportunidades de emprego surgem fora dos canais oficiais de divulgação;
- compreender os direitos e deveres laborais básicos (contratos de trabalho, estágios, formação profissional).

A capacidade de procurar oportunidades de emprego é o primeiro passo para uma inserção profissional consciente e estável.



5. Ferramentas de Procura de Emprego

Uma procura de emprego eficaz exige não só motivação por parte dos jovens, mas também competências que podem ser desenvolvidas e aperfeiçoadas através de ferramentas e formações bem selecionadas. No contexto do trabalho com jovens NEET, é fundamental utilizar métodos práticos e envolventes, que possam ser aplicados imediatamente na vida profissional e pessoal do dia a dia.

1. Workshops de Criação de Documentos Profissionais de Candidatura

Sessões práticas nas quais os participantes:

- aprendem os princípios de elaboração de CVs e cartas de apresentação de acordo com os padrões do mercado de trabalho;
- aprendem a adaptar os documentos a ofertas de emprego e perfis profissionais específicos;
- trabalham a utilização de uma linguagem orientada para benefícios e a apresentação eficaz das suas experiências;
- recebem feedback individual e correções.

Estes workshops aumentam a confiança dos jovens na apresentação do seu próprio potencial.

2. Formação em Técnicas de Procura de Emprego Online

No âmbito do módulo, os participantes aprendem:

- a navegar em plataformas de recrutamento (por exemplo, LinkedIn, Indeed, Pracuj.pl);
- a criar e otimizar perfis profissionais;
- a utilizar filtros e alertas de emprego;
- a responder eletronicamente a anúncios de emprego.

Esta formação permite que pessoas com pouco ou nenhum contacto prévio com ferramentas digitais de recrutamento adquiram competências práticas de procura de emprego.

3. Simulações e Formação para Entrevistas de Emprego

Este componente formativo oferece aos jovens um ambiente seguro para:

- realizar entrevistas simuladas com um orientador ou formador;
- analisar perguntas frequentes em processos de recrutamento;
- praticar a autopresentação, a linguagem corporal e as respostas a perguntas difíceis;
- receber feedback após cada simulação.

A prática regular ajuda a reduzir o stress, a melhorar as competências interpessoais e a aumentar a confiança nas interações com potenciais empregadores.

4. Ferramentas de Autoavaliação e Planeamento da Candidatura

As ferramentas disponíveis incluem:

- testes de competências e estilos de trabalho;
- questionários de aptidão vocacional;



- análises de pontos fortes e interesses (por exemplo, o modelo RIASEC);
- modelos de planos de procura de emprego (listas de ações, calendários de atividades).

Estas ferramentas apoiam os jovens na compreensão das suas capacidades e no planeamento de objetivos profissionais realistas.

5. Programas de Coaching e Mentoria

No âmbito de uma cooperação de médio ou longo prazo, o orientador pode:

- realizar sessões regulares de coaching e mentoria com o jovem NEET;
- monitorizar os resultados e ajustar o plano de procura de emprego sempre que necessário;
- modelar competências de comunicação assertiva, estratégias para lidar com a rejeição e processos de reconstrução da motivação.

Estes programas são individualizados e acompanham os participantes ao longo do processo real de procura de emprego.

6. Grupos de Apoio e Aprendizagem entre Pares

Para os jovens, o sentimento de comunidade e apoio é fundamental. Os grupos de apoio permitem:

- a troca de experiências entre pares;
- a modelação de comportamentos e padrões de ação positivos;
- a procura conjunta de emprego e a prática de competências de candidatura.

A aprendizagem entre pares aumenta a motivação e o sentido de agência.

6. Exercícios Práticos

Exercício 1 – “Mapa de Oportunidades”

O jovem identifica cinco empresas ou instituições do seu interesse e analisa-as em termos do perfil de atividade, requisitos, valores, competências desejadas e possíveis contactos. O orientador de carreira apoia o participante na organização da informação e na sua transformação num plano de ação concreto.

Objetivo: desenvolver competências de análise do mercado de trabalho, comparação de oportunidades de emprego e tradução da informação em passos práticos de carreira.

Exercício 2 – “Da Informação à Candidatura”

O jovem seleciona uma empresa do “Mapa de Oportunidades” e prepara uma candidatura preliminar (CV ou uma mensagem curta de candidatura) adaptada à posição escolhida. O orientador de carreira ajuda a identificar competências-chave e a ajustar o conteúdo às expectativas do empregador.



Objetivo: desenvolver competências de candidatura, adequar competências às ofertas de emprego e reforçar a preparação para o contacto com empregadores.

Exercício 3 – “A Minha História Profissional em 60 Segundos”

O jovem prepara uma breve apresentação pessoal, com a duração máxima de 60 segundos, na qual apresenta os seus interesses, competências-chave (incluindo competências informais) e a área em que gostaria de se desenvolver ou procurar emprego. O orientador de carreira apoia o participante na estruturação do conteúdo e fornece feedback.

Objetivo: desenvolver competências de autopresentação e comunicação e reforçar a confiança nas interações profissionais.

7. Espaço para Reflexão

O que aprendi sobre oportunidades de melhoria enquanto orientador de carreira no apoio a jovens NEET na procura de emprego?

- Que competências devo desenvolver para apoiar de forma mais eficaz um jovem no processo de procura de emprego?
- Que principais dificuldades um jovem pode encontrar e como podem ser enfrentadas?
- Que compromissos deve o jovem assumir nas próximas semanas?

(Espaço reservado para notas e reflexões individuais.)

8. Autoavaliação do Mentor – Orientador de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem NEET no reconhecimento de oportunidades de emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem NEET na criação de um CV claro e profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem NEET na redação de uma carta de apresentação eficaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem NEET na preparação para uma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



entrevista de emprego			
Sei como apoiar um jovem NEET na manutenção da perseverança e motivação durante a procura de emprego	□	□	

9. Sugestões Práticas para o Orientador de Carreira

Promoção da autonomia: o orientador de carreira fornece orientação, mas é o jovem quem toma a iniciativa e age.

Uma ferramenta simples para estruturar respostas (método STAR):

- **S – Situação:** descrição do contexto, por exemplo, onde trabalhou, o que estava a acontecer e que situação exigiu uma ação;
- **T – Tarefa:** explicação da tarefa ou objetivo — pelo que era responsável e o que precisava de alcançar;
- **A – Ação:** apresentação dos passos concretos realizados pelo jovem — o que fez, como fez, que métodos e estratégias utilizou;
- **R – Resultado:** apresentação do resultado — efeitos alcançados, números, melhorias, conclusões e aprendizagens.

Exemplo de pergunta:

“Fale-me de uma situação em que teve de resolver um problema.”

Resposta do jovem:

“Durante um estágio, reparei num erro nos relatórios (S). Corrigi a base de dados (A), partilhei-a com a equipa (T) e conseguimos entregar o trabalho a tempo (R).”

10. Conclusões

O sucesso na procura de emprego depende menos da sorte e mais da preparação. Cada jovem tem o potencial para traçar o seu próprio caminho, desde que aprenda a planear, a comunicar e a acreditar em si próprio.

O orientador de carreira atua como mediador nesta descoberta — alguém que transforma a incerteza em estratégia e a esperança em ação concreta.

“Não há caminhos prontos; há caminhos que se fazem caminhando (ou seja, agindo).”





MÓDULO 3 – COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS (SOFT SKILLS)

Autores: Dulce Forte, Jacek Kowalski

1. Introdução

No mercado de trabalho, as competências interpessoais são cada vez mais valorizadas — competências que se aprendem não apenas através da formação, mas também nas relações humanas, na forma como comunicamos, cooperamos e resolvemos problemas.

Para os jovens NEET, que muitas vezes vivenciaram rejeição, falta de motivação ou isolamento social, o desenvolvimento destas competências é essencial para reconstruir a autoconfiança e o sentido de valor pessoal.

As soft skills são o “cimento invisível” de uma carreira: ligam o conhecimento técnico à atitude. Sem elas, a empregabilidade fica incompleta. As empresas contratam colaboradores com base no CV, mas retêm talento pela atitude.

Neste módulo, os orientadores de carreira aprendem a identificar, desenvolver e reforçar estas competências nos jovens, promovendo comportamentos positivos e cooperativos.

2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal é capacitar os orientadores de carreira para desenvolver competências interpessoais no trabalho com jovens NEET, incluindo o reforço da comunicação, empatia, trabalho em equipa, responsabilidade e resiliência.

Os objetivos específicos incluem:

- promover o desenvolvimento do autoconhecimento e da gestão emocional entre os jovens;
- desenvolver competências de comunicação assertiva e escuta ativa;
- incentivar o trabalho em equipa e a cooperação;
- ensinar estratégias de gestão do tempo e resolução de problemas aos jovens NEET;
- fomentar a resiliência e uma mentalidade orientada para o crescimento.

3. Estrutura e Metodologia

O módulo adota uma abordagem experiencial baseada na aprendizagem ativa (*learning by doing*). As sessões conduzidas pelos orientadores de carreira com jovens NEET devem ter um carácter participativo e centrar-se na reflexão pessoal e na prática em grupo.

Etapas recomendadas:





- avaliação inicial das competências interpessoais dos jovens NEET;
- sessões temáticas sobre comunicação, cooperação e gestão emocional;
- exercícios de simulação e reflexão orientada;
- orientação das atividades para o desenvolvimento de um plano de desenvolvimento pessoal.

4. Competências Interpessoais-Chave

1. Comunicação Eficaz

As competências de comunicação vão além de falar — tratam-se de compreender e de ser compreendido. O orientador de carreira deve trabalhar com o jovem os seguintes aspetos:

- clareza na expressão de ideias e pensamentos;
- escuta ativa (ouvir para compreender, e não apenas para responder);
- comunicação não verbal (compreensão do significado de gestos, tom de voz e postura);
- feedback construtivo (expressar e receber opiniões de forma respeitosa).

Dica: recomenda-se a utilização do exercício de “reflexão em espelho”, no qual os participantes imitam as expressões faciais e emoções de outra pessoa. Esta atividade reforça a empatia e o uso consciente da comunicação não verbal.

2. Trabalho em Equipa

O trabalho em equipa é uma das competências mais valorizadas nas organizações. Muitos jovens do grupo NEET experienciaram isolamento ou perda de confiança. O orientador de carreira deve criar experiências de grupo que reforcem:

- a cooperação e o apoio mútuo;
- o reconhecimento do papel de cada pessoa no grupo;
- a capacidade de lidar com opiniões diferentes;
- o envolvimento na concretização de objetivos comuns.

“O trabalho em equipa significa combinar diferenças para multiplicar resultados.”

3. Gestão do Tempo e Organização Pessoal

Gerir o tempo é gerir a vida. Os jovens devem aprender a planear o dia, definir prioridades e evitar a procrastinação — o adiamento constante de tarefas. Ferramentas úteis incluem:

- **Matriz de Eisenhower:** ajuda a decidir rapidamente quais as tarefas mais importantes e quais podem ser adiadas;
- **Técnica Pomodoro:** trabalho focado durante 25 minutos seguido de uma pausa curta de 5 minutos para manter a concentração;
- **Plano semanal:** permite planear tarefas para toda a semana e acompanhar o



progresso de forma contínua.

4. Resolução de Problemas e Pensamento Crítico

A resolução eficaz de problemas baseia-se na capacidade de analisar situações e criar soluções realistas e exequíveis.

O orientador de carreira pode utilizar o modelo **IDEAL**, que orienta o jovem pelas seguintes etapas:

- **I – Identificar** o problema;
- **D – Definir** o objetivo;
- **E – Explorar** possíveis soluções;
- **A – Agir**;
- **L – Aprender** com a experiência para o futuro.

Exemplo:

Problema: falta de motivação para procurar emprego por parte de um jovem NEET.

Solução: ensinar a definir objetivos semanais e a encontrar uma pessoa de responsabilização (accountability partner).

5. Resiliência e Gestão Emocional

- A resiliência psicológica é a capacidade de se adaptar e crescer perante dificuldades. Os orientadores de carreira podem ajudar os jovens a reconhecer emoções e a desenvolver estratégias de coping, tais como:
 - técnicas de relaxamento e respiração;
 - escrita reflexiva ou diário emocional;
 - reforço positivo e autocompaixão;
 - identificação de redes de apoio (família, amigos, mentores).

“Cair é inevitável; levantar-se é uma escolha e uma oportunidade de aprendizagem.”

5. Practical Exercises

Exercício 1 – “Jogo da Comunicação”

Os participantes trabalham em pares: uma pessoa descreve uma imagem ou objeto sem o mostrar, enquanto a outra tenta desenhá-lo apenas com base nas instruções ouvidas.

Objetivo: desenvolver competências de escuta ativa e comunicação clara e precisa.

Exercício 2 – “O Meu Estilo de Trabalho”

Os participantes recebem descrições de diferentes papéis em equipa (por exemplo, líder, criador, organizador, apoiador) e escolhem o perfil que melhor corresponde à sua forma natural de trabalhar.

Objetivo: desenvolver a consciência do próprio papel numa equipa e compreender como diferentes estilos se podem complementar.



Exercício 3 – “Desafio da Solução”

Os participantes trabalham em equipa para analisar um problema apresentado (por exemplo, “um colega não cumpre prazos”) e desenvolver possíveis soluções, selecionando e justificando depois a opção mais eficaz.

Objetivo: desenvolver competências de pensamento crítico e trabalho em equipa na procura de soluções criativas para problemas.

Exercício 4 – “Linha da Resiliência”

Os participantes assinalam, numa linha do tempo, momentos difíceis ou desafiantes das suas vidas e registam o que cada situação lhes ensinou; se desejarem, podem depois partilhar as suas reflexões com o grupo.

Objetivo: reforçar a consciência da resiliência pessoal e a valorização das conquistas individuais na superação de dificuldades.

6. Espaço para Reflexão

Reflexão pessoal – o que aprendi sobre oportunidades de melhoria enquanto orientador de carreira no apoio a jovens NEET no desenvolvimento de:

- pontos fortes nas interações interpessoais;
- competências de comunicação e trabalho em equipa;
- consciência das emoções vivenciadas ao enfrentar desafios;
- estratégias que podem ser utilizadas para manter a calma e a concentração.

(Espaço destinado à escrita e reflexão do formando.)

7. Plano de Desenvolvimento Pessoal

O orientador de carreira pode ajudar o jovem a criar um plano de desenvolvimento pessoal simples e visual para o desenvolvimento de competências interpessoais. O plano baseia-se na autoavaliação, definição de objetivos, seleção de estratégias de ação e identificação de evidências que confirmem o progresso.

Competência	Nível atual (1–5)	Objetivo	Estratégia	Evidência de progresso
Comunicação	3	5	Participação em simulações de entrevistas e solicitação de feedback	Gravação de uma entrevista de treino
Trabalho em equipa	2	4	Participação ativa em tarefas de grupo	Relatório de trabalho em equipa



Resiliência	2	4	Manutenção de um diário emocional semanal	Registos no diário
-------------	---	---	---	--------------------

8. Autoavaliação do Mentor – Orientador de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de uma comunicação clara e assertiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de competências de escuta ativa e empática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de competências eficazes de trabalho em equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de competências de gestão do tempo e definição de prioridades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de competências construtivas de gestão do stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



9. Sugestões Práticas para o Orientador de Carreira

- Utilizar atividades curtas e envolventes no início das sessões (por exemplo, *icebreakers* ou exercícios cooperativos simples) para criar conforto e um ambiente colaborativo.
- Reforçar comportamentos positivos, reconhecendo ações específicas e o progresso visível realizado pelos participantes.
- Integrar feedback entre pares, incentivando o grupo a identificar pontos fortes e áreas de desenvolvimento num ambiente de apoio e respeito.
- Utilizar exemplos da vida real que ilustrem trabalho em equipa eficaz, superação de dificuldades e formas de lidar com desafios.
- Ensinar que os erros são uma parte natural do processo de aprendizagem, destacando o valor de tentar, refletir e melhorar.

A empatia continua a ser uma das ferramentas mais eficazes no trabalho do orientador de carreira.

10. Conclusões

O desenvolvimento de soft skills é um verdadeiro investimento no futuro. Os jovens que constroem autoconfiança, aprendem empatia e desenvolvem competências eficazes de comunicação entram na vida adulta mais bem preparados para a cooperação, a inovação e a assunção de papéis de liderança.

O papel do orientador de carreira é apoiar este processo, criando um espaço seguro no qual os jovens possam experimentar, errar, aprender com os erros e desenvolver gradualmente as suas competências.

“As competências interpessoais são a base da empregabilidade — e da humanidade.”

11. Mentoria Inclusiva e Sensível ao Género

A igualdade de género e a inclusão social são valores fundamentais do programa Career eMerge. Os resultados da investigação de base mostram que as mulheres do grupo NEET são particularmente vulneráveis à exclusão profissional e social; por isso, a mentoria deve ter em conta as suas necessidades específicas e os obstáculos que enfrentam.

Na mentoria inclusiva, é essencial que o mentor:

- utilize uma linguagem neutra e não discriminatória, livre de preconceitos e estereótipos;
- esteja consciente das barreiras culturais e relacionadas com o género que podem limitar a participação das jovens mulheres;



- adote uma atitude empática e uma escuta atenta, valorizando a diversidade de experiências;
- promova o equilíbrio entre o trabalho, a vida pessoal e as responsabilidades familiares;
- reforce a autoconfiança das mulheres, apoiando a sua participação ativa na vida social e profissional.

Prática recomendada: é aconselhável convidar mulheres que sejam modelos inspiradores — especialistas ou mentoras — para participar nas sessões, bem como criar um espaço onde seja possível um diálogo aberto e seguro sobre a igualdade de oportunidades.

“A mentoria inclusiva não se trata apenas de oferecer apoio — trata-se de garantir que cada participante tenha voz, visibilidade e verdadeira liberdade de escolha.”



MÓDULO 4 – APOIO PSICOLÓGICO E GESTÃO DO STRESS

Autoras: Vanda Santos, Monika Mazur-Mitrowska

1. Introdução

O sucesso profissional e pessoal depende não apenas de competências técnicas, mas também do bem-estar mental e emocional. Muitos jovens do grupo NEET enfrentam ansiedade, baixa autoestima, frustração e até sintomas de depressão. Estes fatores enfraquecem a motivação, a capacidade de tomada de decisão e a perseverança na procura de oportunidades.

O orientador de carreira não substitui um psicólogo, mas pode desempenhar um papel fundamental na escuta ativa, no apoio e na orientação inicial. O objetivo deste módulo é capacitar os orientadores de carreira para reconhecer sinais de stress, apoiar o equilíbrio emocional e encaminhar as pessoas para apoio especializado sempre que necessário.

“Cuidar da mente é preparar o terreno onde o futuro pode crescer.”



2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal é capacitar os orientadores de carreira para prestar apoio emocional aos jovens NEET, promovendo o bem-estar, a autoconfiança e uma gestão equilibrada do stress.

Os objetivos específicos incluem:

- reconhecer sinais de ansiedade, stress e falta de motivação nos jovens;
- aplicar técnicas básicas de apoio psicológico e escuta ativa;
- ensinar aos jovens estratégias simples para lidar com o stress e praticar o autocuidado;
- promover um ambiente seguro e empático durante as sessões de mentoria;
- saber quando e como encaminhar os jovens para apoio profissional.

3. Estrutura e Metodologia

O módulo combina teoria e prática através de:

- exercícios de consciência emocional;
- simulações de conversas de apoio;
- técnicas de relaxamento e *mindfulness*;
- reflexão orientada e dinâmicas de grupo.

A metodologia centra-se em três dimensões:

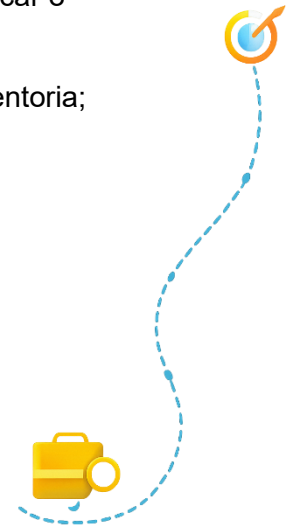
1. reconhecer o que o jovem está a sentir;
2. responder com empatia e escuta ativa;
3. reforçar o autocuidado e a resiliência psicológica.

4. Barreiras Psicológicas Comuns entre Jovens NEET

Muitos jovens nesta situação experienciam:

- baixa autoestima – “não sou suficientemente bom(a)”;
- medo do fracasso – receio de tentar e ser rejeitado(a);
- ansiedade social – desconforto nas interações e em entrevistas;
- procrastinação e apatia – dificuldades em agir;
- exaustão emocional – sensação de cansaço sem causa física aparente.

O primeiro passo para o orientador de carreira é reconhecer os sentimentos do jovem sem os minimizar.





5. Técnicas de Apoio Psicológico

1. Escuta Ativa

Consiste em ouvir com atenção genuína, sem interromper, julgar ou apressar-se a dar conselhos.

- Demonstrar envolvimento visual (contacto ocular, acenos de cabeça, postura aberta);
- Repetir ou parafrasear (“Compreendo que se sentiste frustrado/a...”);
- Validar emoções (“É natural sentires-te assim numa situação destas.”).

2. Entrevista Motivacional

Técnica baseada na empatia e na exploração da motivação intrínseca do jovem.

- Perguntas abertas: “O que te ajudaria a dar o primeiro passo?”
- Afirmações positivas: “Consigo ver que já fizeste esforços significativos.”
- Escuta reflexiva: para reforçar o que o jovem expressa e ajudar a organizar os pensamentos;
- Síntese: resumir o que foi dito no final de cada sessão.

3. Reforço Positivo

Reconhecer o progresso, mesmo que sejam passos muito pequenos, aumenta a autoconfiança.

Em vez de dizer “Finalmente conseguiste!”, dizer:

“Bom trabalho — estás a progredir passo a passo.”

4. Diário Emocional

Uma ferramenta simples e eficaz: o jovem regista diariamente emoções, acontecimentos e reflexões. Isto ajuda a identificar padrões, fatores desencadeantes e progressos.

5. Comunicação Empática

O orientador de carreira pode aplicar o modelo de **Comunicação Não Violenta (CNV)** de Marshall Rosenberg, baseado em quatro passos:

1. **Observar sem julgar** – descrever a situação tal como é, sem interpretações ou rótulos;
2. **Expressar sentimentos** – dizer como se sente em relação à situação;
3. **Identificar necessidades** – nomear o que precisa ou o que é importante;
4. **Formular pedidos claros** – indicar claramente a ação que está a solicitar.

Exemplo:

Um jovem chega regularmente atrasado às sessões de mentoria.

1. Observação sem julgamento

Orientador de carreira: “Notei que, nas últimas três sessões, chegaste cerca de 20 minutos atrasado.”



2. **Expressão de sentimentos**

Orientador de carreira: “Sinto-me preocupado e um pouco impotente em situações como esta...”

3. **Identificação de necessidades**

Orientador de carreira: “...porque é importante para mim que as nossas sessões decorram de forma tranquila e com a duração completa — assim conseguimos trabalhar verdadeiramente nos teus objetivos.”

4. **Pedido claro**

Orientador de carreira: “Poderias tentar chegar a horas ou avisar-me com antecedência se algo te atrasar?”

Resposta do participante (exemplo):

Jovem: “Peço desculpa, muitas vezes perco o autocarro. Posso enviar uma mensagem mais cedo se perceber que vou chegar atrasado.”

6. Técnicas de Gestão do Stress

1. Respiração 4–7–8

Respirar num ritmo específico: inspirar durante 4 segundos → sustar a respiração durante 7 segundos → expirar durante 8 segundos.

Esta técnica ajuda a acalmar o sistema nervoso, reduzir a tensão e diminuir os níveis de ansiedade.

2. Relaxamento Muscular Progressivo

Contrair e depois relaxar, de forma sucessiva, diferentes grupos musculares, passando de uma parte do corpo para outra. Esta técnica ajuda a libertar gradualmente a tensão acumulada e a relaxar o corpo.

3. Mindfulness (Atenção Plena)

O mindfulness consiste em focar conscientemente a atenção no momento presente. Pode ser praticado através da concentração na respiração ou por meio de uma curta meditação guiada (3 a 5 minutos).

4. Rotina de Autocuidado

Incentivar hábitos simples que promovam o bem-estar, tais como dormir regularmente, manter uma alimentação equilibrada, passar tempo ao ar livre, praticar atividade física ligeira e fazer pausas no uso de dispositivos digitais.



7. Exercícios Práticos

Exercício 1 – “Diário de Sucessos”

Durante uma semana, o participante — o jovem — regista diariamente três pequenas conquistas. Na sessão seguinte, partilha uma delas com o grupo.

Objetivo: reforçar o foco em experiências positivas e construir um sentimento de progresso.

Exercício 2 – “O Meu Espaço Mental Seguro”

Orientar uma breve visualização:

“Fecha os olhos e respira profundamente. Imagina um lugar onde te sentes calmo/a, confortável e em segurança. Repara nos sons, nas cores e nos aromas...”

Objetivo: ensinar uma técnica simples de relaxamento e controlo da ansiedade.

Exercício 3 – “Mapa das Emoções”

O orientador de carreira distribui uma folha com emoticons ou expressões faciais. O jovem assinala as emoções que vivenciou ao longo da semana.

Objetivo: aumentar a consciência emocional e facilitar o diálogo sobre sentimentos.

Exercício 4 – “Roda da Energia”

Dividir uma folha de papel em duas partes:

- **Lado A – “Atividades que drenam a minha energia”;**
- **Lado B – “Atividades que restauram a minha energia”.**

Discussão final: como manter o equilíbrio entre o esforço diário e o descanso emocional.

Objetivo: aumentar a consciência sobre fontes de desgaste e de recuperação e desenvolver competências para manter o equilíbrio emocional.

8. Espaço para Reflexão

Reflexão pessoal – o que aprendi sobre oportunidades de melhoria enquanto orientador de carreira no apoio a jovens NEET na área do desenvolvimento emocional e da gestão do stress:

- Que sinais de stress observo nos jovens com quem trabalho e como posso interpretá-los de forma mais precisa?
- Que estratégias utilizo para ajudar os jovens NEET a acalmar-se e a recuperar o equilíbrio emocional em momentos difíceis?
- De que forma as minhas próprias reações emocionais influenciam a maneira como apoio um jovem que está a experienciar stress?
- Como posso cuidar melhor do meu próprio bem-estar para acompanhar os jovens de



forma mais eficaz em momentos de tensão e emoções intensas?

(Espaço reservado para notas e respostas pessoais.)

9. Autoavaliação do Mentor – Orientador de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no reconhecimento de sinais de stress e ansiedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na aplicação de técnicas simples de relaxamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na construção de uma abordagem positiva perante desafios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET a aprender quando e como pedir ajuda e apoio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na promoção do equilíbrio emocional na vida quotidiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10. Sugestões Práticas para o Orientador de Carreira

- Evitar diagnósticos — ouvir com atenção, procurar compreender, mas não atribuir rótulos ou perturbações.
- Garantir confidencialidade e respeito em todas as conversas e na partilha de informações.
- Validar as emoções do participante, demonstrando que são compreensíveis e merecem atenção (“O que estás a sentir é válido”).
- Em situações de crise emocional, utilizar um tom calmo e equilibrado e mensagens claras.
- Reforçar hábitos de autocuidado, sublinhando que “não é possível ajudar os outros com o copo vazio”.
- Manter contactos de profissionais de saúde mental e serviços locais de apoio



facilmente acessíveis, para poder encaminhar o jovem quando necessário.
Um orientador de carreira não é um terapeuta, mas pode ser um ponto de viragem.

11. Conclusões

O equilíbrio emocional é a base de qualquer processo de reintegração profissional. Um jovem que possui calma interior e autoconfiança está mais preparado para enfrentar desafios e persistir na concretização dos seus objetivos.

O orientador de carreira desempenha um papel mediador na manutenção desse equilíbrio — sendo alguém que escuta, acolhe e ajuda o outro a redescobrir a sua força interior.

“A maior coragem é cuidar de si próprio para poder recomeçar.”

MÓDULO 5 – ORIENTAÇÃO DE CARREIRA E PREPARAÇÃO DE CANDIDATURAS

Autores: Rosalia Pereira, Mirosław Żurek

1. Introdução

A orientação de carreira é um processo que ajuda os jovens a descobrir o seu lugar no mundo do trabalho — um espaço onde as suas competências, valores e interesses se encontram com as necessidades da sociedade.

Para muitos jovens do grupo NEET, esta etapa é também um caminho para a reconstrução da identidade. Após experiências de rejeição, desemprego ou abandono da educação, recuperar a crença na possibilidade de perseguir um projeto de vida significativo torna-se crucial.

O conselheiro de carreira atua como mediador neste processo, apoiando os jovens na definição do seu perfil, na fixação de objetivos realistas e na preparação de candidaturas eficazes.

“Orientar significa ajudar outra pessoa a ver horizontes onde antes só via paredes.”

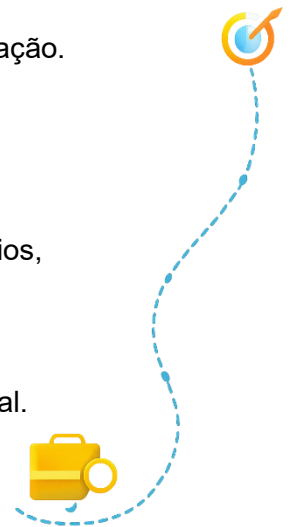


2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal é reforçar a posição dos conselheiros de carreira na condução de processos de orientação de carreira e apoiar os jovens NEET na preparação de candidaturas eficazes para o mercado de trabalho ou para oportunidades de formação.

Os objetivos específicos incluem:

- ajudar os jovens a definir um percurso profissional coerente e motivador;
- aplicar técnicas de orientação e aconselhamento de carreira;
- apoiar os jovens na preparação de candidaturas formais (empregos, estágios, formações);
- desenvolver competências de apresentação pessoal e profissional;
- promover autonomia e perseverança na construção do percurso profissional.



3. Estrutura e Metodologia

Este módulo foi desenvolvido com base numa abordagem de “aprender fazendo”, combinando reflexão, planeamento e ação.

Passos sugeridos:

1. Autoconsciência e diagnóstico vocacional.
2. Exploração de ocupações e oportunidades no mercado de trabalho.
3. Definição de objetivos e desenvolvimento do plano de carreira.
4. Preparação e submissão de candidaturas.
5. Feedback contínuo e monitorização.

4. Diagnóstico Vocacional

O conselheiro de carreira deve ajudar o jovem a refletir sobre:

- interesses vocacionais e pessoais;
- competências transferíveis (de experiências anteriores);
- valores e expectativas relacionados com o trabalho;
- barreiras reais e percebidas que dificultam a empregabilidade.

Ferramentas úteis:

1. Teste RIASEC ou inventário de interesses – para identificar preferências vocacionais e áreas em que o jovem se sente mais motivado;
2. Entrevista narrativa sobre experiências de vida – permite explorar a história do participante, valores, pontos fortes e escolhas anteriores;



3. Análise SWOT pessoal – usada para identificar forças e fraquezas e definir oportunidades e ameaças relacionadas com o desenvolvimento de carreira;
4. Ficha “Mapa dos Sonhos de Carreira” – possibilita visualizar objetivos de carreira em perspectiva de 1, 3 e 5 anos e relacioná-los com passos concretos;
5. Portefólio – coleção de evidências de competências, projetos e resultados alcançados;
6. Perfil digital profissional – e.g., LinkedIn ou Europass, mantido atualizado e consistente com outros documentos.

1. Estratégias de Diferenciação

- Personalizar cada candidatura em vez de usar modelos genéricos;
- Destacar conquistas e resultados em vez de apenas listar tarefas realizadas;
- Utilizar palavras-chave específicas da área;
- Garantir consistência entre CV, carta de apresentação e mensagens em entrevistas;
- Adicionar uma assinatura digital simples e profissional.

2. Preparação para Entrevistas e Apresentações

O conselheiro deve preparar o jovem para demonstrar confiança e autenticidade.

3. Temas de Formação a Serem Desenvolvidos com o Jovem (NEET):

- Apresentação pessoal (elevator pitch), e.g., “Fale-me sobre si em um minuto”;
- Responder a perguntas difíceis: “Por que devo contratá-lo?”, “Fale sobre um fracasso”;
- Comunicação não verbal: postura, contato visual, tom de voz;
- Gestão da ansiedade e do stress antes de uma entrevista de emprego.

4. Simulação Guiada

O conselheiro assume o papel de recrutador e conduz uma entrevista de emprego simulada. Após a simulação, o jovem candidato preenche um formulário de autoavaliação e recebe feedback construtivo.

5. Exercícios Práticos

Exercício 1 – “Mapa de Oportunidades”

O jovem pesquisa três ofertas de emprego reais e analisa os requisitos, competências necessárias e condições de trabalho. O grupo discute em conjunto qual oferta melhor se adequa ao perfil do participante.

Objetivo: desenvolver competências na análise de ofertas de emprego e no alinhamento do próprio perfil com os requisitos do mercado de trabalho.

Exercício 2 – “Meu Projeto de Carreira”

Usando a estrutura apresentada na secção 5.5, o participante descreve o seu projeto de carreira em cinco etapas. O conselheiro de carreira apoia na formulação de objetivos



compatíveis com o modelo SMART e na identificação dos recursos necessários.

Objetivo: desenvolver competências no planeamento do desenvolvimento profissional e na definição de objetivos realistas e mensuráveis.

Exercício 3 – “Carta de Apresentação”

Em 20 minutos, o jovem prepara uma carta de apresentação curta para uma posição selecionada, focando em três elementos: quem é, o que pode oferecer e por que está interessado na oportunidade.

Objetivo: melhorar competências na apresentação clara de si mesmo e da motivação em documentos de candidatura.

Exercício 4 – “Feedback 360º”

Os participantes revisam as cartas de apresentação e CVs uns dos outros e depois fornecem feedback construtivo com base em critérios de clareza, estrutura e eficácia da mensagem.

Objetivo: desenvolver competências na receção e fornecimento de feedback e melhorar a qualidade dos documentos de candidatura.

6. Espaço para Reflexão

Reflexão pessoal – o que aprendi sobre oportunidades de melhorar a minha atuação como conselheiro de carreira no apoio a jovens NEET na área de desenvolvimento de carreira e planeamento do futuro:

- Como posso ajudar um jovem do grupo NEET a compreender melhor a si mesmo e as realidades do mercado de trabalho contemporâneo?
- De que maneiras posso apoiar um jovem na identificação de um tipo de trabalho que esteja alinhado com os seus valores, predisposições e estilo de vida?
- Que ações concretas posso propor para que o jovem dê um passo em direção ao seu objetivo de carreira já a partir de amanhã?



7. Autoavaliação do Mentor – Conselheiro de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na definição clara do seu objetivo de carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na preparação de uma candidatura completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na preparação para entrevistas de emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na construção de autoconfiança ao falar sobre si mesmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET no desenvolvimento de uma abordagem proativa na procura de oportunidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

8. Sugestões Práticas para o Conselheiro de Carreira

- Evitar impor caminhos profissionais prontos — indicar direções, mas não tomar decisões pelo jovem.
- Incentivar um realismo otimista, baseado na mensagem: “não é fácil, mas é possível.”
- Celebrar pequenas conquistas, como submeter uma candidatura ou receber um convite para entrevista.
- Ajudar os jovens a reconhecer o valor das suas experiências informais e traduzi-las em competências profissionais.
- Fornecer exemplos concretos de conquistas e histórias de sucesso que possam inspirar e fortalecer a motivação.

A orientação de carreira é mais eficaz quando reforça o sentido de propósito e constrói a autoconfiança do jovem.

9. Conclusões





A orientação de carreira é o ponto onde a autoconsciência encontra o mundo real. Quando um jovem percebe que tem algo valioso a oferecer e encontra formas de o expressar, ganha não apenas um emprego, mas também direção. O conselheiro de carreira é quem facilita esta jornada — transformando o medo do futuro do jovem em vontade de agir, e essa vontade em planos concretos.

"Vocação é o lugar onde aquilo que mais amamos fazer encontra o que o mundo mais precisa."

MÓDULO 6 – FERRAMENTAS DIGITAIS E AVALIAÇÃO

Autores: André Nunes, Anna Piszczek

1. Introdução

Vivemos numa era digital em que o acesso à informação, à formação e ao emprego depende cada vez mais de competências digitais. A capacidade de utilizar a tecnologia de forma produtiva, segura e estratégica é atualmente uma condição essencial para a integração no mercado de trabalho.

Para muitos jovens do grupo NEET, o mundo digital pode ser tanto uma barreira quanto uma oportunidade. A falta de competências informáticas, o acesso limitado a equipamentos ou a consciência insuficiente sobre segurança online são desafios comuns. O papel do conselheiro de carreira é apoiar os jovens no desenvolvimento destas competências, mostrando como a tecnologia pode ser uma ferramenta para autonomia, aprendizagem e aumento da empregabilidade.

"A tecnologia deve empoderar, não excluir."

2. Objetivos do Módulo

O objetivo principal é capacitar conselheiros de carreira e jovens NEET a utilizar ferramentas digitais que aumentem a comunicação, produtividade e eficácia na procura ativa de emprego.

Os objetivos específicos incluem:

- promover o uso responsável e ético das tecnologias digitais;
- ensinar a criar e gerir perfis profissionais online;
- utilizar ferramentas digitais para pesquisa, aprendizagem e networking;
- reforçar a segurança e a privacidade online;
- aplicar ferramentas digitais para avaliar progressos e resultados.



3. Estrutura e Metodologia

O módulo tem caráter prático e exploratório, com demonstrações e exercícios guiados. Durante as sessões, recomenda-se o uso de computadores, tablets ou smartphones.

Recomendações:

1. Avaliar o nível de competências digitais do participante.
2. Introduzir ferramentas básicas de trabalho e comunicação digitais.
3. Criar perfis profissionais e documentos de candidatura em formatos digitais.
4. Praticar competências através de simulações de procura de emprego online.
5. Realizar uma avaliação final e fornecer feedback construtivo.

4. Competências Digitais Básicas

Com base no Quadro Europeu de Competências Digitais (DigComp), o conselheiro de carreira deve apoiar o jovem no desenvolvimento de competências nas seguintes áreas:

Área	Descrição	Exemplos de competências
Informação e literacia digital	Pesquisar, avaliar a qualidade e gerir informações online	Pesquisas eficazes no Google, verificação de fontes
Comunicação e colaboração	Interação, troca de informações e trabalho com outros em ambientes digitais	Comunicação profissional por e-mail, videoconferências, redes sociais
Criação de conteúdo digital	Criar, editar e apresentar materiais digitais	Word, Canva, PowerPoint
Segurança digital	Proteção de dados pessoais e privacidade, uso seguro da internet	Gestão de passwords, reconhecimento de tentativas de fraude
Resolução de problemas	Usar tecnologia para encontrar soluções e melhorar processos de trabalho	Aplicações de produtividade, ferramentas de inteligência artificial generativa



5. Ferramentas Recomendadas

1. Comunicação e Networking

- **LinkedIn:** criar perfil profissional, fazer networking e pesquisar oportunidades de emprego;
- **Zoom / Google Meet:** realizar reuniões virtuais e entrevistas de emprego;
- **Email profissional:** utilizar assinatura apropriada, aplicar etiqueta digital e seguir boas práticas de comunicação.

2. Organização e Produtividade

- **Google Drive / OneDrive:** armazenar, organizar e partilhar documentos;
- **Trello / Notion:** planeamento de tarefas, organização do trabalho e monitorização de progressos;
- **Calendário digital:** gerir reuniões e definir lembretes automáticos.

3. Preparação de Documentos e Candidaturas

- **Europass:** criar CV digital e portefólio;
- **Canva:** elaborar CVs, apresentações e materiais visuais;
- **ChatGPT / Copilot / ferramentas de IA generativa:** apoio na redação e edição de documentos e simulação de entrevistas de emprego (com uso ético e supervisionado).

4. Formação Online

- **IEFP e EURES:** portais com ofertas de emprego e acesso a formação e cursos;
- **Coursera, Udemy, LinkedIn Learning:** plataformas com cursos e programas de formação;
- **YouTube Edu:** tutoriais e materiais para aprendizagem autónoma.

5. Segurança Digital

- Evitar partilhar dados pessoais em sites não verificados ou suspeitos;
- Utilizar passwords fortes e autenticação de dois fatores para reforçar a segurança das contas;
- Atualizar regularmente software e programas antivírus para manter dispositivos seguros;
- Reconhecer tentativas de phishing e outros golpes online, prestando atenção a mensagens e links suspeitos.

A capacidade de utilizar tecnologias digitais também é uma forma de competência emocional — fomenta autonomia, pensamento crítico e responsabilidade pessoal.

6. Exercícios Práticos



Exercício 1 – “Meu Perfil Profissional Online”

Cada participante, com o apoio de um conselheiro, cria ou atualiza o seu perfil profissional no LinkedIn ou Europass.

Objetivo: construir uma identidade digital coerente e profissional.

Exercício 2 – “Mapa de Empregabilidade Digital”

O grupo identifica em conjunto websites, aplicações e plataformas úteis para encontrar empregos, oportunidades de formação e opções de desenvolvimento local. O resultado é uma lista de recursos preparada no Google Sheets ou outro documento partilhado.

Objetivo: desenvolver competências no uso de ferramentas digitais para pesquisa de empregos e oportunidades educativas, e aumentar a consciência sobre recursos de apoio disponíveis.

Exercício 3 – “Candidatura Digital Simulada”

Os participantes preparam e submetem uma candidatura online simulada, incluindo CV, carta de apresentação e mensagem de email. O conselheiro avalia a clareza dos documentos, correção da estrutura e conformidade com a etiqueta de comunicação digital.

Objetivo: melhorar competências práticas na preparação e submissão de candidaturas online em conformidade com padrões profissionais de comunicação digital.

Exercício 4 – “Segurança Online em 10 Passos”

O grupo participa numa discussão guiada sobre boas práticas de segurança e privacidade online. Cada jovem seleciona uma ação concreta para implementar imediatamente — por exemplo, mudar uma password ou ativar a autenticação de dois fatores.

Objetivo: aumentar a consciência sobre ameaças digitais e desenvolver a capacidade de aplicar imediatamente princípios básicos de segurança online.

7. Avaliação Digital

A avaliação pode ser realizada utilizando ferramentas interativas que envolvam os participantes e forneçam feedback imediato.

Exemplos de ferramentas:

- **Google Forms:** questionários de autoavaliação das competências digitais;
- **Kahoot / Mentimeter:** quizzes para verificar conhecimentos relacionados com um determinado módulo;
- **Trello / Notion:** acompanhamento do progresso das tarefas dentro do Plano de Ação Individual;
- **Excel / Google Sheets:** monitorização de indicadores de desempenho individuais e de grupo.



8. Modelo de Avaliação de Competências Digitais

Área	Nível Inicial	Nível Final	Evidência
Criação de documentos	2	4	CV digital preparado
Comunicação online	3	5	Perfil LinkedIn ativo e completo
Segurança digital	2	4	Autenticação de dois fatores ativada
Pesquisa de informação	3	5	Recursos online confiáveis identificados

9. Espaço para Reflexão

Reflexão pessoal – o que aprendi sobre oportunidades de melhorar a minha atuação como conselheiro de carreira no apoio a jovens NEET na área de competências digitais:

- Como posso ajudar um jovem do grupo NEET a usar ferramentas digitais básicas de forma confiante e consciente?
- De que forma posso apoiar mais eficazmente um jovem a superar dificuldades encontradas no uso da tecnologia?
- De que maneiras posso utilizar ferramentas digitais para apoiar um jovem na concretização dos seus objetivos de carreira?

(Espaço reservado para anotações e reflexões individuais.)

10. Autoavaliação do Mentor – Conselheiro de Carreira

Competência	Antes do módulo	Depois do módulo	Evidência
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET a ganhar confiança no uso de ferramentas digitais básicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET a criar e manter um perfil online profissional atualizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na preparação e submissão de candidaturas digitais completas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Sei como apoiar um jovem do grupo NEET na aplicação de boas práticas de segurança digital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sei como apoiar um jovem do grupo NEET a usar a tecnologia para aprendizagem e desenvolvimento de competências	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11. Sugestões Práticas para o Conselheiro de Carreira

- Avaliar o nível de competências digitais do jovem sem julgamento, partindo do que ele já sabe e consegue fazer.
- Promover a mentoria entre pares, em que os jovens aprendem uns com os outros.
- Estimular a curiosidade e incentivar a aprendizagem contínua através de pequenas tarefas e experiências simples com tecnologia.
- Introduzir desafios digitais curtos, por exemplo: “crie uma versão online do seu CV até amanhã.”
- Promover equilíbrio digital, cuidando da proporção entre tempo em frente ao ecrã e períodos de descanso offline.

A tecnologia é uma ferramenta, não um objetivo. Deve apoiar o desenvolvimento dos indivíduos e da sociedade.

12. Conclusões

A inclusão digital é uma forma de inclusão social. Quando um jovem aprende a utilizar ferramentas digitais, amplia os seus horizontes, recupera a autoconfiança e ganha controlo sobre o seu próprio percurso profissional.

O conselheiro de carreira atua como mediador neste processo — alguém que transforma a tecnologia digital numa ferramenta que apoia a autonomia e a empregabilidade dos jovens.

"O futuro pertence àqueles que aprendem, desaprendem e reaprendem."

Alvin Toffler



SEÇÃO FINAL – MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Autoras: Dulce Forte, Paulina Zajac

1. Introdução

A eficácia do programa de mentoria depende da sua capacidade de gerar resultados reais e mensuráveis. A monitorização e avaliação das atividades permitem compreender o que funciona, identificar áreas de melhoria e assegurar a sustentabilidade a longo prazo do projeto.

Esta seção apresenta estratégias para a monitorização, avaliação e continuidade do Programa de Mentoria para Conselheiros de Carreira, garantindo que o investimento feito hoje produza resultados duradouros no futuro.

"O que não pode ser medido não pode ser melhorado."

Peter Drucker

2. Princípios de Monitorização

A monitorização é o acompanhamento sistemático da implementação das atividades do programa com base em indicadores pré-definidos. Deve ser participativa, realizada regularmente e fundamentada em dados confiáveis.

Princípios-chave:

- **Transparência:** utilização de dados claros, objetivos e verificáveis;
- **Regularidade:** condução da monitorização de forma contínua (mensal, trimestral e anual);
- **Participação:** envolvimento ativo de conselheiros de carreira, jovens participantes e parceiros do programa;
- **Utilidade:** focar os resultados da monitorização na tomada de decisões informadas e na melhoria contínua das atividades.

3. Estrutura do Sistema de Monitorização

1. Níveis de Monitorização

1. **Nível individual:** acompanhamento do progresso de cada jovem (Plano de Ação Individual – PAI, autoavaliação, indicadores pessoais).
2. **Nível formativo:** análise dos resultados das atividades de mentoria e formação.
3. **Nível institucional:** avaliação da implementação global do programa e do seu impacto



social.

2. Fontes de Informação

- Relatórios de sessões e checklists;
- Questionários de satisfação e autoavaliação;
- Entrevistas individuais e grupos focais com conselheiros de carreira e jovens;
- Dados administrativos e estatísticos (ex.: número de inscrições, formações concluídas, etc.);
- Indicadores digitais (atividade na plataforma, feedback online).

4. Indicadores de Avaliação

Dimensão	Indicador	Fonte de verificação	Frequência
Participação	Número de jovens acompanhados	Registos de presença	Mensal
Empregabilidade	Número de jovens inseridos no mercado de trabalho	Relatórios de mentoria	Trimestral
Formação	Número de jovens participantes em programas de formação	Listas de cursos e certificados	Trimestral
Satisfação	Nível de satisfação dos participantes (1–5)	Questionários	Semestral
Impacto	Melhoria de competências interpessoais e digitais	Autoavaliação e feedback dos conselheiros de carreira	Anual



5. Avaliação do Programa

A avaliação do programa envolve a análise dos resultados, da eficácia e do impacto, bem como a verificação do grau em que os objetivos pretendidos foram alcançados.

Tipos de avaliação:

- **Formativa:** realizada durante a implementação do programa, permitindo ajustes em tempo real;
- **Sumativa:** realizada no final de cada ciclo anual; mede os resultados e o impacto global do programa;
- **Qualitativa:** baseada em entrevistas, feedback e narrativas dos participantes;
- **Quantitativa:** baseada em indicadores, dados numéricos e estatísticas.

Principais questões de avaliação:

1. Em que medida o programa atingiu os objetivos pretendidos?
2. Quão eficazes foram os métodos e abordagens utilizados?
3. Que competências desenvolveram os jovens participantes ao longo do programa?
4. Que mudanças foram observadas no funcionamento das instituições e equipas que implementam o programa?
5. Quais fatores facilitaram o sucesso e quais obstáculos foram encontrados



6. Ferramentas de Monitorização e Avaliação

- **Formulário de sessão de mentoria:** registo das atividades, participantes e principais observações de cada sessão.
- **Grelha de autoavaliação:** ferramenta preenchida pelos jovens participantes e conselheiros no início e no final do programa, permitindo acompanhar o desenvolvimento de competências.
- **Relatórios de progresso:** relatórios trimestrais preparados pelos mentores, documentando o curso e os resultados do trabalho.
- **Inquéritos de satisfação:** questionários curtos utilizados após cada módulo ou evento para avaliar a qualidade das atividades.
- **Painel de indicadores digitais:** monitorização automatizada do progresso e da atividade utilizando Excel, Google Sheets ou plataformas de gestão (ex.: Notion, Trello).



7. Plano de Desenvolvimento Sustentável

Para garantir a continuidade do programa, é essencial planear a sua sustentabilidade em três dimensões: institucional, financeira e humana.

1. Sustentabilidade Institucional

- Integrar o programa nas políticas e planos estratégicos da organização, tornando-o parte integrante das suas atividades;
- Formalizar parcerias com instituições públicas e privadas, fortalecendo a estabilidade e facilitando a cooperação;
- Divulgar os resultados do programa para aumentar a credibilidade e atrair novos parceiros e formas de apoio.

2. Estabilidade Financeira

- Diversificar fontes de financiamento, ex.: fundos europeus, parcerias locais e iniciativas de responsabilidade social corporativa;
- Desenvolver produtos complementares, como workshops, sessões de formação ou serviços de consultoria;
- Criar uma base de dados de ex-participantes (alumni) que apoie atividades de angariação de fundos e recrutamento de voluntários.

3. Sustentabilidade Humana

- Reconhecimento contínuo, reforço e desenvolvimento das competências dos conselheiros de carreira;
- Construção de redes de apoio entre mentores, formadores e parceiros do programa;
- Implementação de programas de “train-the-trainer” para garantir a continuidade do conhecimento e competências na equipa;
- Promoção do bem-estar, motivação e equilíbrio entre vida profissional e pessoal da equipa.

Um programa é verdadeiramente sustentável quando os seus efeitos permanecem visíveis e duradouros, mesmo após o término do financiamento.

8. Comunicação de Resultados

A comunicação eficaz dos resultados é um elemento-chave da sustentabilidade do programa. Os resultados e as boas práticas devem ser partilhados regularmente através de diversos canais, tais como:

- Relatórios anuais e newsletters;
- Eventos públicos, fóruns, conferências e seminários;



- Redes sociais e website oficial da instituição;
- Histórias de sucesso e breves testemunhos em vídeo dos participantes.

"Os resultados só têm valor quando inspiram outros a agir."

9. Lições Aprendidas e Melhoria Contínua

Cada ciclo do programa deve terminar com uma sessão conjunta de reflexão envolvendo conselheiros de carreira, jovens participantes e parceiros. O objetivo é identificar quais ações proporcionaram melhores resultados, o que precisa ser melhorado e como adaptar o programa às necessidades em mudança dos jovens e às realidades do mercado de trabalho.

Ferramentas recomendadas:

- **Análise "Keep – Stop – Start"**: identificar ações a continuar, a descontinuar e a introduzir;
- **Matriz de melhoria contínua (PDCA)**: Planear – Executar – Verificar – Agir, utilizada para melhoria sistemática dos processos.

10. Indicadores de Impacto e Resultados Esperados

A avaliação de impacto do programa de mentoria Career eMerge visa medir os efeitos reais do projeto sobre os mentores, jovens do grupo NEET e as instituições envolvidas na sua implementação.

Indicadores de Impacto – Jovens NEET

Indicador	Descrição / Objetivo	Fonte de Verificação
Aumento da autoconfiança	Aumento de 30% no nível médio de autoeficácia	Questionários de entrada e saída
Reintegração educativa	20% dos participantes retornam à educação	Registos de formação
Inserção no mercado de trabalho	25% dos jovens obtêm emprego ou completam um estágio	Relatórios de mentoria
Desenvolvimento de competências digitais	+40% de aumento do conhecimento relacionado com DigComp	Formulários de autoavaliação

Indicadores de Impacto – Conselheiros de Carreira

Indicador	Descrição / Objetivo	Fonte de Verificação
Desenvolvimento de competências em mentoria	80% dos conselheiros sentem-se mais preparados	Inquéritos pós-formação
Uso de metodologias inovadoras	Aplicação de metodologias inovadoras na prática	Relatórios institucionais
Cooperação transnacional	Troca de boas práticas entre Portugal e Polónia	Relatórios de parceiros



11. Conclusões

A monitorização e a avaliação não são meramente procedimentos administrativos — são ferramentas de aprendizagem e desenvolvimento institucional. Elas garantem que o Programa de Mentoria continue a evoluir, permanecendo relevante, eficaz e inspirador para novas gerações de jovens.

"O impacto mais duradouro é aquele que se renova a cada novo ciclo de aprendizagem."



APÊNDICES PRÁTICOS

APÊNDICE 1 – Modelo de Plano de Ação Individual (PAI)

Nome do jovem	Data de início	Conselheiro de carreira

Objetivo geral:

Objetivos específicos:

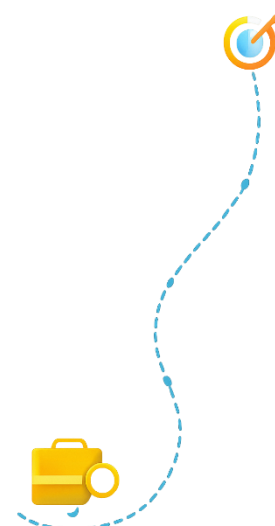
- 1.
- 2.
- 3.

Plano de Ação:

Objetivo	Ação planeada	Prazo	Responsável	Indicadores de sucesso	Progresso
					<input type="checkbox"/> A iniciar <input type="checkbox"/> Em progresso <input type="checkbox"/> Concluído

Reflexões do jovem:

O que aprendi e quais conquistas alcancei até agora?





APÊNDICE 2 – Grelha de Autoavaliação de Competências

Instruções: Avalie o seu nível em cada uma das competências abaixo usando a escala:

1 = nível muito baixo; 5 = nível muito elevado.

A tabela deve ser preenchida no início e no final do programa para comparar o progresso.

Competência	Antes do programa	Depois do programa	Observações / Evidência
Autoconsciência			
Definição de objetivos			
Comunicação			
Trabalho em equipa			
Gestão emocional			
Resiliência			
Procura ativa de emprego			
Competências digitais			





APÊNDICE 3 – Formulário de Sessão de Mentoria

Data:	Local	Duração
Conselheiro:	Participantes:	Número de jovens

Tema da sessão:

Objetivos da sessão:

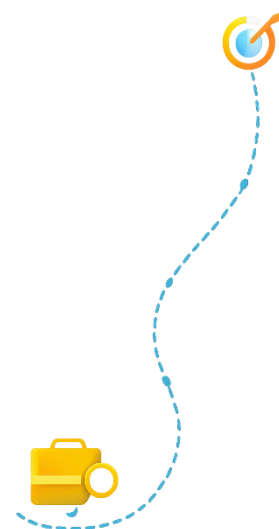
- 1.
- 2.
- 3.

Atividades realizadas:

Atividade Descrição Duração Observações

Principais resultados e reflexões:

Próximos passos / recomendações:





APÊNDICE 4 – Formulário de Avaliação da Sessão

Objetivo: recolher feedback sobre a satisfação e utilidade da sessão.

Escala de avaliação: 1 = muito baixo 5 = muito alto

1 2 3 4 5

Aspecto avaliado

Clareza e organização da sessão

Relevância do conteúdo

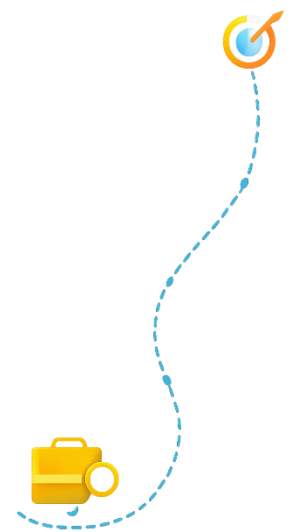
Participação e envolvimento

Apoio e orientação do conselheiro

Utilidade para o meu desenvolvimento.

Sugestões de melhoria:

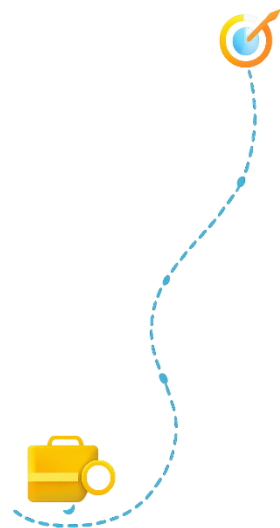
.....





APÊNDICE 5 – Lista de Ferramentas Digitais Úteis

Categoria	Ferramenta	Utilização principal
Procura de emprego	IEFP, EURES, Indeed, NetEmpregos	Oportunidades de emprego e estágio
Formação online	Coursera, Udemy, LinkedIn Learning	Cursos e certificações
Criação de CV	Europass, Canva	Modelos de CV e portefólios
Gestão de projetos	Trello, Notion, Google Sheets	Planeamento e monitorização
Communication	Gmail, Zoom, Google Meet, WhatsApp Web	Comunicação e entrevistas
Segurança	Google Authenticator, LastPass	Proteção e autenticação
Colaboração	Google Drive, OneDrive	Partilha e armazenamento de ficheiros





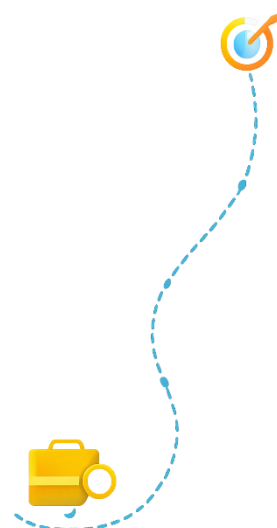
APÊNDICE 6 – Modelo de Relatório de Progresso

Período de referência	Conselheiro de carreira
Número de jovens apoiados	Número total de sessões realizadas

Resumo das atividades realizadas:

1. Desafios identificados:

Recomendações e próximos passos:





APÊNDICE 7 – Referências e Recursos Adicionais

Manuais e Diretrizes Europeias

- European Mentoring and Guidance Frameworks for Youth (UE, 2022)
- DigComp 2.2 – Quadro Europeu de Competência Digital
- OECD Skills Outlook 2024 – Skills for a Resilient Society

Recursos Nacionais – Portugal

- IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional
- EURES Portugal – Ponto de Contacto Nacional

Recursos Nacionais – Polónia

- Serviços Públicos de Emprego (PES) – em particular os Gabinetes de Emprego Distritais e Regionais
- Instituto de Investigação Educacional – Instituto Nacional de Pesquisa (IBE PIB)
- EURES Polónia – Serviços Europeus de Emprego (Polónia)

Bibliografia Recomendada

Literatura Internacional

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*.
- Seligman, M. E. P. (2018). *Flourish: A New Understanding of Happiness and Well-Being*.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: The New Psychology of Success*.

Literatura Polonesa

- Bańka, A. (2007). *Psychological Career Guidance*.
- Bańka, A. (2016). *Career Management: Theory and Practice of Career Guidance*.
- Czapiński, J. (2015). *Positive Psychology*.
- Oleś, P. K. (2011). *Psychology of Adulthood*.
- Łaguna, M. (2010). *Self-Regulation in Work and Career Development*.
- Kirenko, J., & Zubrzycka-Maciąg, T. (2013). *Psychosocial Support in Work with Youth*.

Literatura Portuguesa

- Pocinho, M., & Correia, A. (2017). *Vocational Psychology and Career Development*.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2016). *Social Cognitive Career Theory* (edição portuguesa).



Cofinanciado pela
União Europeia

- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2012). *Vocational and Career Guidance: Theory and Practice*.
- Carvalho, M., & Abreu, M. V. (2014). *Personal Development and Socio-Emotional Competencies*.
- Ferreira, J. A., Santos, E., & Fonseca, A. C. (2016). *Positive Psychology and Well-Being*.





APÊNDICE 8 – ESTUDOS NACIONAIS

Portugal e Polónia, 2024–2025

Introdução

Este manual foi desenvolvido com base em pesquisas e análises nacionais conduzidas em Portugal e na Polónia no âmbito do projeto europeu *Career eMerge – Programa de Mentoria para Conselheiros de Carreira*, financiado pelo Erasmus+ KA210-VET.

Estes estudos forneceram a base empírica e metodológica para a conceção do programa de mentoria, identificando necessidades, lacunas e boas práticas no trabalho de conselheiros de carreira que apoiam jovens NEET (não estudando, não trabalhando e não em formação).

Estudo Nacional – Portugal

Estrutura

O estudo português, realizado pela equipa da AESS e parceiros locais, teve como objetivo compreender os desafios enfrentados pelos conselheiros de carreira e pelos jovens NEET no processo de integração social e profissional.

Metodologia

Foi realizada uma análise qualitativa e documental, complementada com entrevistas a formadores, especialistas em emprego e mentores de jovens. Também foram observadas atividades de acompanhamento no contexto de programas de formação profissional e reintegração no mercado de trabalho.

Principais conclusões:

- Necessidade de fortalecer competências interpessoais e psicológicas entre os conselheiros de carreira;
- Falta de métodos coerentes para fornecer apoio emocional e motivacional aos jovens;
- Dificuldades dos jovens em definir metas de carreira realistas;
- Importância das competências digitais e da aprendizagem ao longo da vida como fatores de inclusão;
- Ênfase numa abordagem de mentoria baseada em empatia, acompanhamento próximo e Planos de Ação Individualizados (PAI).

Recomendações:

- Desenvolver um manual estruturado para apoiar conselheiros de carreira;
- Conceber um modelo integrado de mentoria com atenção à gestão emocional, competências interpessoais e empregabilidade em ambiente digital;
- Promover a troca de práticas entre Portugal e Polónia.



Estudo Nacional – Polónia

Contexto

O estudo polonês, coordenado pela WIR com apoio dos parceiros do projeto, analisou a situação dos jovens NEET na Polónia e as estratégias de orientação profissional implementadas em centros de formação e serviços de emprego.

Metodologia

O estudo combinou entrevistas com conselheiros de carreira, formadores e gestores de programas de mediação laboral, com recolha de dados secundários sobre o mercado de trabalho polonês e políticas de juventude.

Principais conclusões:

- Persistência de desigualdades territoriais e socioeconômicas na integração juvenil;
- Falta de ferramentas práticas e estruturadas para conselheiros de carreira;
- Necessidade de incorporar apoio psicológico e gestão de stress nas metodologias de orientação;
- Importância do fortalecimento de soft skills e autonomia na procura de emprego;
- Valor da cooperação transnacional como forma de partilha de recursos e metodologias inovadoras.

Recomendações:

- Adaptar e replicar boas práticas europeias (como o modelo Career eMerge);
- Fortalecer o desenvolvimento profissional contínuo dos conselheiros de carreira;
- Criar materiais educativos acessíveis que possam ser usados em diversos contextos.

Síntese Comparativa

Dimensão	Portugal	Polónia	Convergência
Principais desafios	Baixa motivação entre jovens e falta de soft skills	Falta de ferramentas estruturadas e apoio psicológico	Ambos destacam a necessidade de fortalecer o apoio emocional e metodológico
Prioridades de intervenção	Desenvolvimento interpessoal e digital	Orientação estruturada e prática	Complementares
Metodologia recomendada	Mentoria individual e formativa	Mentoria com apoio emocional	Modelo híbrido Career eMerge



Conclusões

Os estudos nacionais confirmaram a relevância e a necessidade urgente de criar um Programa Europeu de Mentoria para Conselheiros de Carreira que integre teoria, prática e ferramentas operacionais.

As necessidades identificadas em ambos os países resultaram num modelo de intervenção partilhado que combina competências técnicas, interpessoais e digitais num percurso de aprendizagem focado no bem-estar e na empregabilidade de jovens NEET.

Este manual é, portanto, um resultado direto da pesquisa aplicada e da cooperação entre equipas portuguesas e polonesas, constituindo um produto intelectual europeu que pode ser replicado e adaptado em outros contextos de orientação e formação profissional.

