

# O Meu Guia de Integração Juvenil

Guia para Animadores Juvenis



# Índice

- 1** *Introdução do Projeto*
- 2** *Apresentação das ONGs Parceiras*
- 3** *Introdução à Integração Juvenil*
- 4** *Etapas de Integração da Juventude e o Círculo Dourado*
- 5** *Conheça a sua Juventude*
- 6** *Etapas de integração em profundidade*
- 7** *Mapa de Crescimento*
- 8** *Integração no Mercado de Trabalho*
- 9** *CV e Portfólio / Preparação para Entrevistas / Correspondência de Emprego*
- 10** *Passe Jovem*



# Introdução do Projeto



No contexto de um projeto Erasmus+ KA2, liderado pela organização francesa sem fins lucrativos "The Collective for a European Civic Service", a nossa parceria está a implementar um projeto que abrange o período de 2024-2026 com o objetivo de promover o Serviço Cívico Europeu em toda a Europa, particularmente nos países onde ainda não existe um programa nacional de envolvimento, como o francês, alemão, italiano ou luxemburguês. O projeto inclui seis resultados, que são uma combinação de materiais promocionais, projetos-piloto de Serviço Cívico Europeu e ferramentas para a inserção profissional dos jovens no Serviço Cívico Europeu nos países parceiros do projeto: França, Alemanha, Itália, Espanha, Portugal, Polónia e Roménia. O Serviço Cívico Europeu é um programa de um ano para jovens, combinando seis meses de envolvimento em missões de interesse geral no país de origem, acompanhados de formação em línguas, cidadania, valores da UE, valores ambientais e mentoría profissional, seguidos de seis meses de envolvimento em missões de interesse geral noutro país da União Europeia.

66

*O principal objetivo deste programa, que conta com o apoio de diversas partes interessadas em toda a Europa, como o Presidente da República Francesa, e que recebeu o Prêmio Carlos Magno da Juventude em 2020, é abrir a mobilidade europeia a todos os jovens da Europa, especialmente aos jovens com menos oportunidades.*

”

# Introdução do Projeto

## O Nosso Objetivo

O projeto YouSCE visa proporcionar a 46 jovens voluntários (com idades entre os 18 e os 30 anos, 50% dos quais com menos oportunidades) dos países-alvo da parceria a oportunidade de participar num projeto cinematográfico europeu e desenvolver competências úteis para o seu desenvolvimento pessoal e inserção profissional, ao mesmo tempo que forma os animadores socioeducativos que os acompanham e incentiva programas de voluntariado a tempo inteiro em países onde ainda não existe um programa nacional de envolvimento para jovens voluntários.

## Nossa Ideia

O projeto baseia-se na filmagem diária, pelos próprios jovens, das atividades de interesse geral que realizam como voluntários em grupos compostos por metade de cidadãos nacionais e metade de cidadãos europeus. Isto será complementado por uma formação para animadores juvenis, para que possam acompanhar os jovens na realização dos seus filmes, dois encontros transfronteiriços em que os jovens realizarão juntos missões de solidariedade específicas e a divulgação dos resultados numa gala final, festivais artísticos, escolas e comunidades locais.

## Nossos Resultados

Os seis resultados (dois manuais, um curta-metragem, um kit de ferramentas, um relatório e um guia), com o curta-metragem no centro, são uma combinação de materiais analíticos e técnicos com ferramentas para os jovens desenvolverem suas habilidades profissionais e digitais, ferramentas para os jovens trabalhadores acompanharem a inserção profissional dos jovens voluntários de diversas origens e informações para as partes interessadas sobre como implementar um Serviço Cívico Europeu em novos países.



# Apresentação de ONGs parceiras

## 1. Collectif pour un Service Civique Européen

França, Paris <http://serviceciviqueeuropeen.eu/>

## 2. Sciara progetti A.P.S. - E.T.S.

Itália, Fiorenzuola d'Arda [www.sciaraprogetti.com](http://www.sciaraprogetti.com)

## 3. World Society Builders gUG

Alemanha, Hannover [www.instagram.com/world\\_society\\_builders](http://www.instagram.com/world_society_builders)

## 4. Plantar Uma Árvore - Associação

Portugal, Queluz - Sintra [www.plantarumaarvore.org](http://www.plantarumaarvore.org)

## 5. Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas

Espanha, Madrid [www.coordinadora.org.es](http://www.coordinadora.org.es)

## 6. Centrum Współpracy Młodzieży

Polônia, Gdynia [www.cwm.org.pl](http://www.cwm.org.pl)

## 7. Fundatia Nationala pentru Tineret

Romênia, Bucareste [www.rotineret.ro](http://www.rotineret.ro)

“

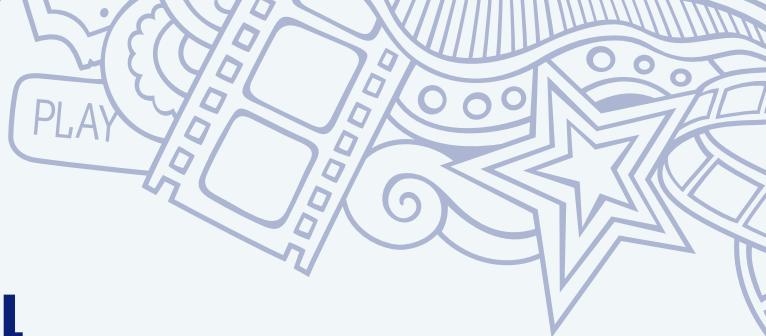
*"A nossa parceria está a implementar um projeto que visa promover o Serviço Cívico Europeu em toda a Europa."*

”





# Introdução à Integração Juvenil



A integração dos jovens no mercado de trabalho refere-se ao processo de apoiar e orientar os jovens — particularmente aqueles em transição de programas de voluntariado — para empregos significativos, estáveis e sustentáveis. Essa transição é uma fase crítica na vida de um jovem, em que as competências, a experiência e a identidade desenvolvidas através do voluntariado devem ser efetivamente traduzidas em empregabilidade e orientação profissional.

Embora os programas de voluntariado muitas vezes dotem os jovens de competências sociais valiosas, como trabalho em equipa, comunicação e adaptabilidade, existe uma lacuna notável em percursos estruturados que ajudem os voluntários a ligar estas experiências a oportunidades de emprego no mundo real. Muitos jovens terminam o seu serviço com entusiasmo e potencial, mas sem as ferramentas, redes ou orientação necessárias para entrar no mercado de trabalho com confiança. Essa integração é essencial não apenas para os indivíduos envolvidos, mas também para a sociedade em geral. Quando os jovens têm empregos significativos, eles contribuem para o crescimento económico, a coesão social e a inovação. Por outro lado, se eles tiverem dificuldade em encontrar trabalho após o voluntariado, isso pode levar ao desemprego, à perda de motivação e ao desperdício de potencial.

Reconhecer e enfrentar esse desafio é fundamental para construir um mercado de trabalho mais forte e inclusivo, que valorize as contribuições dos jovens e os prepare para o sucesso a longo prazo.

**Muitos jovens têm dificuldade em perceber como o voluntariado se relaciona com o trabalho. Os animadores juvenis desempenham um papel fundamental ao ajudá-los a estabelecer essa ligação.**





# Etapas de Integração Juvenil

## Etapas da Integração dos Jovens no Mercado de Trabalho

Para apoiar eficazmente os jovens na transição do voluntariado para o emprego, é essencial considerar a sua trajetória em três fases principais: pré-missão, missão atual e pós-missão. Estas fases permitem-nos identificar intervenções específicas e mecanismos de apoio em cada fase crítica do desenvolvimento de um jovem.



### 1. Pré-missão: Estabelecendo as bases

A fase pré-missão ocorre no início do serviço voluntário. Esta fase concentra-se na preparação mental e prática dos indivíduos para a missão que têm pela frente, ao mesmo tempo que lança as sementes para a sua futura carreira. Nesta fase, devemos estabelecer um plano de crescimento ao longo do programa de voluntariado, tendo em mente a sua integração no mercado de trabalho.

### 2. Missão atual: Desenvolver habilidades e identidade

Durante a missão, os jovens estão ativamente envolvidos em atividades de voluntariado. Esta fase é crucial para a aprendizagem experiencial, o crescimento pessoal e o desenvolvimento de competências transferíveis. Durante esta fase, devemos estabelecer um mapeamento do objetivo, das competências e da identidade dos jovens.

### 3. Pós-missão: ponte para o emprego

A fase pós-missão é aquela em que a integração no mercado de trabalho se torna o objetivo principal. Nesta fase, o foco muda para ajudar os jovens a transformar as suas experiências de voluntariado em oportunidades de carreira concretas. Nesta fase, devemos concentrar-nos no aconselhamento profissional, como assistência na elaboração de currículos, preparação para entrevistas e correspondência de vagas.

# O Círculo Dourado

Usando o Círculo Dourado de Simon Sinek na Integração de Jovens

## O que é o Círculo Dourado?



O Círculo Dourado de Simon Sinek é um modelo de liderança e comunicação que ajuda indivíduos e organizações a conectarem-se profundamente com propósito e motivação. O modelo é construído em torno de três círculos concêntricos:

- 1. PORQUÊ – O propósito central, causa ou crença que inspira a ação.**
- 2. COMO – O processo ou valores que orientam a forma como o trabalho é feito.**
- 3. O QUÊ – O resultado ou produto; o que você faz.**

A maioria das pessoas e organizações comunica de fora para dentro (começando pelo que fazem), mas Sinek argumenta que indivíduos e organizações verdadeiramente inspiradores comunicam de dentro para fora, começando pelo PORQUÊ – a crença que os motiva.

## Por que o "PORQUÊ" é importante para a integração dos jovens

Para os jovens envolvidos em programas de voluntariado, conhecer o seu PORQUÊ pessoal — a sua motivação interior para o voluntariado — pode ser transformador. Traz clareza, alimenta o envolvimento e fornece uma base sólida para o desenvolvimento da carreira. Quer um voluntário seja motivado pela paixão pela comunidade, pelo desejo de aprender ou por um sentido de responsabilidade, este propósito mais profundo pode moldar a forma como cresce durante e após a experiência.

Quando integrado intencionalmente em cada etapa do processo de integração no mercado de trabalho, o PORQUÊ pode aumentar a motivação, aumentar o impacto e melhorar os resultados de emprego a longo prazo.

Aqui está a palestra TED de Simon Sinek “Como grandes líderes inspiram ações” no Círculo Dourado: <https://www.youtube.com/watch?v=qp0HIF3SfI4>



# Aplicando o "PORQUÊ", "COMO" e "O QUÊ" nas Três Etapas da Integração

## 1. Pré-missão: Descubra o PORQUÊ

Antes do início da missão, ajudar os jovens a identificar o PORQUÊ define o tom para um envolvimento significativo.

- Workshops ou discussões podem levá-los a refletir sobre questões como: Porque estou a voluntariar? O que é mais importante para mim?
- Essa autoconsciência ajuda a alinhar as escolhas de voluntariado com valores pessoais e interesses de carreira futuros.
- Ela cria motivação interna, aumentando o comprometimento e o senso de propósito durante a missão.

## 2. Missão atual: COMO o trabalho deles honra o PORQUÊ

Durante o programa de voluntariado, os jovens têm a oportunidade de agir de acordo com seu PORQUÊ e ver COMO o seu trabalho deve ser feito para sustentar o seu PORQUÊ.

- Sessões regulares de reflexão podem conectar suas tarefas diárias com suas principais motivações, o seu PORQUÊ.
- Os mentores podem reforçar o seu PORQUÊ e usar esses valores para orientar COMO o seu trabalho deve ser feito, ao mesmo tempo em que se concentram em os seus pontos fortes e na evolução dos seus objetivos.
- Entender o PORQUÊ deles os mantém resilientes diante dos desafios, COMO eles fazem seu trabalho e os mantém focados no panorama geral.

## 3. Pós-missão: O QUE eles realizaram

Após a missão, o PORQUÊ se torna uma ferramenta narrativa poderosa na integração do trabalho, e o O QUÊ é usado como uma ferramenta para mostrar O QUE eles realizaram, O QUE eles fizeram e QUE habilidades adquiriram.

- Os jovens podem articular o seu PORQUÊ e O QUÊ em currículos, entrevistas e declarações pessoais, demonstrando liderança orientada para um propósito e clareza.
- Os profissionais que trabalham com jovens podem ajudá-los a combinar o seu PORQUÊ e O QUÊ que ganharam com a experiência com funções ou setores que correspondam aos seus valores.
- O PORQUÊ ajuda-os a escolher caminhos não apenas por dinheiro, mas pelo significado e pela realização a longo prazo.



# Conheça os seus jovens

## Por que é importante compreender o perfil do voluntário

Antes de orientar os jovens nas etapas de integração usando o Círculo Dourado, é essencial primeiro entender quem eles são. Cada jovem traz uma história única, um conjunto de experiências, motivações e desafios — e isso influencia profundamente a forma como eles se envolvem no voluntariado e como imaginam o seu futuro no mercado de trabalho.

## Porquê criar um perfil de jovem?

### 1. A personalização leva ao impacto

Uma abordagem única para todos corre o risco de falhar o alvo. Ao compreender o contexto de cada jovem — nível de educação, contexto socioeconómico, competências, interesses e barreiras —, pode adaptar a orientação, o apoio e as oportunidades que realmente ressoam.

### 2. Desbloquear a motivação autêntica

O Círculo Dourado começa com o PORQUÊ, mas os jovens podem ter dificuldade em articular o seu sem apoio. Conhecer a sua história permite-lhe fazer melhores perguntas e ajudá-los a descobrir motivações genuínas que se alinham com a sua identidade e aspirações.

### 3. Construir confiança e envolvimento

Quando os jovens se sentem vistos e compreendidos, são mais propensos a abrir-se, participar ativamente e comprometer-se com o processo. Um perfil claro ajuda a criar essa base de confiança e empatia.

### 4. Conectando o passado, o presente e o futuro

Compreender o histórico deles ajuda a entender o seu comportamento e as suas escolhas atuais — e orienta você a ajudá-los a fazer conexões intencionais entre a sua experiência de voluntariado e os seus caminhos de carreira futuros.

## O que deve incluir um perfil de jovem?

- Antecedentes pessoais (idade, educação, situação de vida)
- Interesses ou aspirações de carreira
- Histórico de voluntariado (se houver)
- Pontos fortes e habilidades (técnicas e interpessoais)
- Áreas de crescimento ou necessidades de suporte
- Motivações para aderir à missão
- Esperanças e preocupações sobre o futuro

Ao dedicar tempo para conhecer os jovens, você estabelece as bases para uma experiência mais significativa, relevante e empoderadora — uma experiência que não apenas os envolve numa missão, mas os ajuda a descobrir um sentido mais profundo de propósito e direção.





# Perguntas-chave para construir um perfil de jovem

PLAY

## Um guia de conversação para trabalhadores com jovens

Antes de aplicar o Círculo Dourado e as etapas de integração, é essencial compreender de onde cada jovem está a partir. Use as seguintes perguntas como um guia — não como uma lista de verificação — para estimular conversas abertas e reflexivas. Elas podem ser feitas durante a admissão, sessões individuais ou atividades em grupo.

Incentive a honestidade, a curiosidade e a narrativa. O objetivo não é preencher um formulário, mas ouvir atentamente e estabelecer uma conexão pessoal.

### 1. Motivação e Propósito (Descoberta Precoce do PORQUÊ)

Ajude os jovens a começarem a refletir sobre o que os motiva.

- Por que decidiu participar deste programa de voluntariado?
- O que espera obter com essa experiência?
- Quais causas ou temas são importantes para si?
- Quando se sente mais vivo ou motivado?

### 2. Habilidades, pontos fortes e aspirações

Explore os seus talentos e onde eles querem chegar.

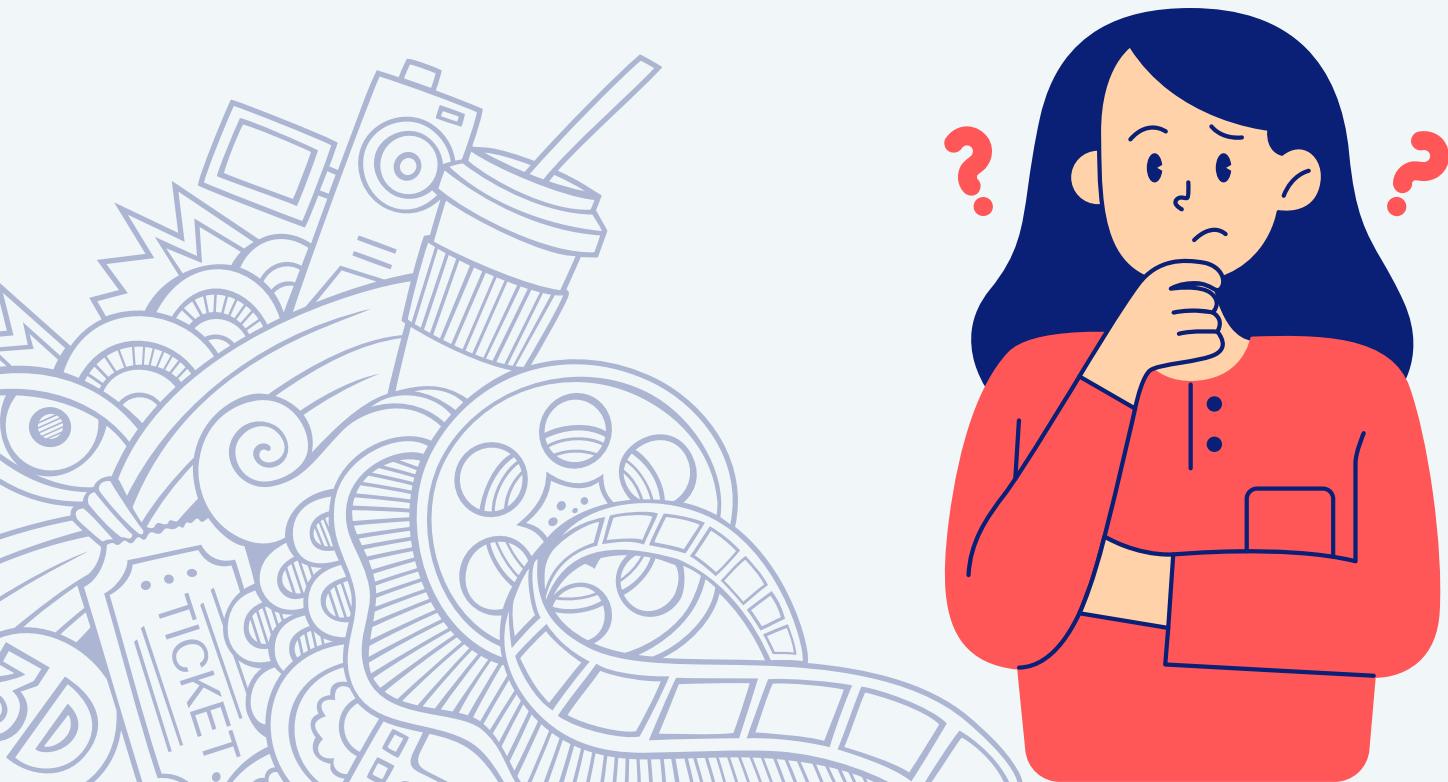
- No que é bom? No que os outros dizem que é bom?
- Que competências gostaria de desenvolver?
- Quais empregos ou carreiras lhe interessam, mesmo que pareçam distantes?

### 3. Visão e Valores

Comece a ligar o presente deles a um futuro significativo.

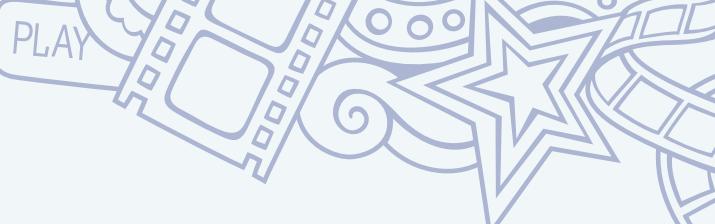
- Se pudesse fazer qualquer coisa no futuro, o que seria?
- Que tipo de impacto gostaria de ter na sua comunidade ou no mundo?
- Que valores são importantes para si ao escolher um emprego ou projeto?
- Como seria uma carreira ou vida “significativa” para si?

**Resultado:** Ao fazer estas perguntas, não está apenas a recolher dados — está a construir uma relação de confiança, a incentivar a autodescoberta e a preparar-se para orientar cada jovem com um objetivo.





# Pré-missão: Descubra o PORQUÊ



## Estabelecendo as bases para um envolvimento significativo e crescimento futuro

A fase pré-missão define o tom para toda a experiência de voluntariado. Não se trata apenas de uma orientação, mas sim da base para ajudar os jovens a conectar as suas ações à sua identidade, motivações e aspirações futuras.

Ao orientar os jovens a descobrirem o seu PORQUÊ, os animadores juvenis podem transformar o voluntariado de uma tarefa numa jornada de autodescoberta, crescimento e preparação para a carreira.

### Objetivos da fase pré-missão

- Ajudar os jovens a descobrir as suas motivações e valores pessoais.
- Ligar essas motivações à sua escolha de ser voluntário.
- Começar a traçar um caminho de desenvolvimento que ligue a experiência de voluntariado à integração profissional.
- Criar motivação interna que impulsione o compromisso e a resiliência ao longo da missão.

## Ferramentas e atividades para animadores juvenis

### Sessões de reflexão guiadas

Use perguntas simples e abertas em um ambiente de grupo ou individual:

- Por que aceitou esta oportunidade?
- Que questões ou causas são mais importantes para si?
- O que espera aprender sobre si mesmo com esta experiência?
- Como deseja crescer durante esta missão?

### 2. Oficina de Descoberta do PORQUÊ

Crie uma sessão interativa onde os jovens:

- Explore os seus valores (use ferramentas de classificação de cartas ou de valor).
- Partilhe histórias de momentos em que se sentiram orgulhosos, motivados ou inspirados.
- Identifique padrões ou temas que revelem o seu PORQUÊ subjacente.
- Como quer crescer durante esta missão?

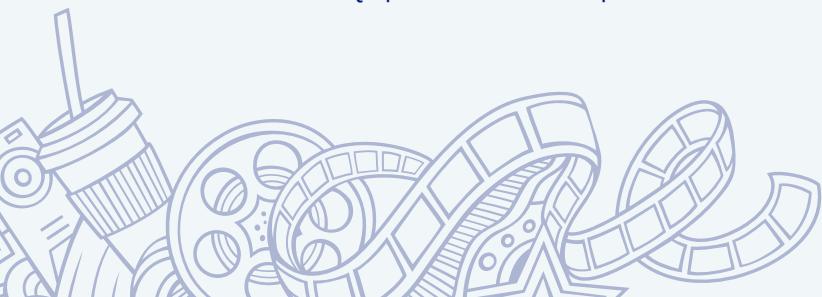
### 3. Crie um Mapa de Crescimento

Ajude os jovens a visualizar a sua jornada desde o início:

- Onde está agora? (habilidades atuais, interesses, confiança)
- O que espera ganhar? (objetivos pessoais, sociais e profissionais)
- Que tipo de futuro imagina? (setores de trabalho, funções, estilo de vida)
- O que esta missão pode revelar para si?

### Ao final da pré-missão, os jovens devem:

- Ter uma declaração pessoal do PORQUÊ (mesmo que seja simples ou esteja em evolução)
- Sinta-se mentalmente preparado e emocionalmente envolvido na missão
- Começar a ver a conexão entre essa experiência e seus objetivos de longo prazo
- Estar equipado com um Mapa de Crescimento que será revisitado durante e após a missão





# Missão atual: **COMO** o trabalho deles honra o **PORQUÊ**



## Fortalecendo o propósito por meio de ação, habilidade e reflexão

A fase da missão atual é onde a jornada do voluntariado se torna real. Os jovens estão a envolver-se ativamente com tarefas, desafios, equipas e novos ambientes. É aqui que eles começam a aprender COMO realizar um trabalho significativo de uma forma que honra o seu PORQUÊ, ao mesmo tempo que desenvolvem habilidades e moldam um senso de identidade. Para os jovens trabalhadores, esta fase é uma janela crítica para orientar, apoiar e ajudar os jovens a dar sentido à sua experiência — não apenas em termos do que fazem, mas como o fazem e em quem se estão a tornar no processo.

### Objetivos da fase da missão atual

- Ajude os jovens a traduzir o seu PORQUÊ em ação.
- Incentive o desenvolvimento de habilidades e a construção de competências.
- Cultive a autoconsciência e a identidade profissional.
- Reforce práticas reflexivas que ajudem os jovens a processar seu crescimento e objetivos em evolução.

### Estratégias e atividades para jovens trabalhadores

#### 1. Vincule as tarefas diárias às motivações principais

Ajude os jovens a conectar regularmente as suas ações ao seu propósito mais profundo. Use debriefings rápidos ou lembretes curtos para escrever no diário, como:

- Como o que fez hoje reflete seus valores?
- Que desafio ajudou você a crescer?
- Como seu trabalho refletiu algo com que você se importa?

#### 2. Mapear o desenvolvimento de habilidades e identidade

Acompanhe a jornada de aprendizagem e as características profissionais emergentes. Crie em conjunto um Mapa de Habilidades e Identidade:

- Habilidades técnicas que estão a desenvolver (por exemplo, logística, organização, ferramentas digitais)
- Habilidades sociais em desenvolvimento (por exemplo, empatia, liderança, responsabilidade)
- Qualidades pessoais que estão a perceber em si próprios

**Resultado: Desenvolve vocabulário e consciência para currículos, entrevistas e confiança a longo prazo.**

#### 3. Promova o diálogo entre colegas e mentores

Crie momentos estruturados de troca e apoio.

- Organize círculos de reflexão ou reuniões semanais com mentores
- Promova rituais de feedback (por exemplo, “uma coisa que fiz bem, uma coisa que quero melhorar”)
- Use a narrativa: “Partilhe um momento em que se sentiu orgulhoso esta semana”

---

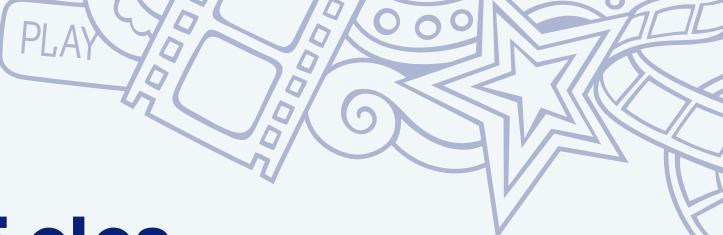
#### Ao final da missão atual, os jovens devem:

- Compreender COMO o seu trabalho diário reflete os seus valores e PORQUÊ.
- Identificar as competências-chave que desenvolveram ou aperfeiçoaram.
- Começar a moldar uma identidade profissional (mesmo que ainda em fase de desenvolvimento).
- Sentir-se apoiados, reconhecidos e capazes de contribuir de forma significativa.





# Pós-missão: O QUE eles realizaram



## Transformando a experiência em oportunidade

A fase pós-missão é a ponte entre o voluntariado e o emprego. É onde a reflexão se transforma em articulação — onde os jovens começam a ver, nomear e apresentar O QUE fizeram, O QUE ganharam e O QUE podem oferecer para oportunidades futuras.

Embora o PORQUÊ continue a guiar as suas escolhas, o foco agora muda para esclarecer e comunicar as suas realizações de uma forma que abra portas para a educação, o emprego ou um maior envolvimento.

Para os animadores juvenis, esta fase é uma janela crítica para orientar, apoiar e ajudar os jovens a dar sentido à sua experiência — não apenas em termos do que fazem, mas como o fazem e em quem se estão a tornar nesse processo.

### Objetivos da fase pós-missão

- Ajudar os jovens a identificar e expressar o que alcançaram.
- Apoiá-los na tradução da experiência em linguagem relevante para a carreira.
- Desenvolver a sua confiança para articular o PORQUÊ e o QUÊ em ambientes profissionais.
- Iniciar o processo de correspondência com os próximos passos significativos (empregos, estágios, formação, etc.).

## Estratégias e atividades para jovens trabalhadores

### 1. Faça um inventário da experiência

Oriente os jovens a relembrar a sua missão e listar:

- Projetos ou funções em que estiveram envolvidos
- Tarefas específicas que eles concluíram
- Desafios que eles superaram
- Habilidades que desenvolveram (técnicas e interpessoais)

### 2. Crie narrativas pessoais

Incentive os jovens a transformar a sua jornada em uma história que eles possam contar em currículos, entrevistas ou networking.

- Do que se orgulha nesta missão?
- Que momento lhe mostrou do que é capaz?
- Como é que esta experiência moldou a sua visão para o futuro?

**Resultado: Algumas histórias pessoais claras vinculadas a realizações e habilidades reais.**

### 3. Relacione a experiência com percursos profissionais

Ajude os jovens a perceber como a sua experiência na missão se relaciona com futuras funções ou setores.

- Vincule as habilidades adquiridas com funções ou áreas de trabalho que as valorizam
- Explore como o PORQUÊ deles combina com setores específicos ou carreiras voltadas para a missão

### Ao final da fase pós-missão, os jovens devem:

- Ser capaz de descrever claramente O QUE eles fizeram e aprenderam.
- Compreender como a sua missão se relaciona com os percursos profissionais.
- Tenha histórias e habilidades que possam usar em um currículo ou entrevista.





# Mapa de Crescimento

PLAY

## Uma ferramenta prática para acompanhar objetivos, competências e integração

O Mapa de Crescimento pode ser uma das ferramentas mais práticas e visuais do seu manual, pois ajuda os animadores juvenis e os jovens a acompanhar o desenvolvimento ao longo das três fases (Pré, Atual, Pós-Missão), ao mesmo tempo que o liga diretamente ao Círculo Dourado (PORQUÊ → COMO → O QUÊ).

O Mapa de Crescimento é uma estrutura simples que ajuda os animadores juvenis e os jovens voluntários a refletir sobre a sua jornada ao longo do programa. Ele conecta o PORQUÊ (objetivo), COMO (abordagem) e O QUÊ (conquistas), tornando o progresso visível e significativo.

Ao revisitá-lo, o Mapa de Crescimento em fases-chave, os jovens podem ver como cresceram, e os animadores juvenis podem orientar conversas que os preparam para o futuro emprego e desenvolvimento pessoal.

Nas próximas páginas, veremos a estrutura do mapa de crescimento, alinhada com o círculo dourado e as fases de integração.

O design do mapa de crescimento deve ser simples, a fim de tornar o percurso dos jovens rumo às fases de integração o mais simples possível.





# Estrutura do Mapa de Crescimento

PLAY

**O Mapa de Crescimento tem três camadas — alinhadas com o Círculo Dourado e os Estágios de Integração:**

## 1. Pré-Missão (PORQUÊ – Descubra o Propósito)

**Foco: descobrir motivações, valores e aspirações.**

- Perguntas para orientar:
- Porque estou a fazer voluntariado?
- O que espero aprender ou mudar em mim?
- Que valores quero trazer para o meu trabalho?

**Resultado: uma declaração pessoal de PORQUÊ e metas iniciais de desenvolvimento.**

---

## 2. Missão atual (COMO – Viver a experiência)

**Foco: desenvolver habilidades, aplicar valores, moldar identidade.**

- Perguntas para orientar:
- Como estou a colocar o meu PORQUÊ em ação nas tarefas diárias?
- Como estou a aprender a trabalhar com outras pessoas?
- Quais são os pontos fortes ou habilidades que estou a desenvolver?
- Como estou a lidar com os desafios?

**Resultado: um Mapa de Competências e Identidade que regista o progresso em competências sociais, habilidades técnicas e crescimento pessoal.**

---

## 3. Pós-Missão (O QUÊ – Articulando Conquistas)

**Foco: traduzir a experiência em resultados relevantes para a carreira.**

- Perguntas para orientar:
- O que eu realizei?
- Que novas competências eu adquiri?
- Que história posso contar sobre essa experiência?

**Resultado: uma lista de realizações concretas e narrativas prontas para a carreira que podem ser usadas em currículos, entrevistas e correspondências de empregos.**



# Estrutura do Mapa de Crescimento

PLAY

Pode usar o Mapa de Crescimento como uma planilha dividida em três partes

## 1. Pré-Missão (POR QUÊ)

- Minha declaração POR QUÊ: \_\_\_\_\_
  - Valores que desejo honrar: \_\_\_\_\_
  - Objetivos para esta missão: \_\_\_\_\_
- 

## 2. Missão Atual (COMO)

- Habilidades que pratiquei: \_\_\_\_\_
  - Pontos fortes que demonstrei: \_\_\_\_\_
  - Desafios que enfrentei e como cresci: \_\_\_\_\_
  - Feedback de mentores/colegas: \_\_\_\_\_
- 

## 3. Pós-Missão (O QUÊ)

- Tarefas e projetos que realizei: \_\_\_\_\_
- Habilidades que agora posso demonstrar: \_\_\_\_\_
- Histórias que posso contar em uma entrevista: \_\_\_\_\_
- Empregos/setores que se conectam com meu PORQUÊ e O QUÊ: \_\_\_\_\_

**Resultado:** O Mapa de Crescimento transforma um programa de voluntariado em uma jornada de desenvolvimento. Os jovens saem não apenas com memórias, mas com clareza sobre seu propósito, habilidades e próximos passos no mercado de trabalho.



# Integração no Mercado de Trabalho

PLAY

## Do Voluntariado às Oportunidades Profissionais

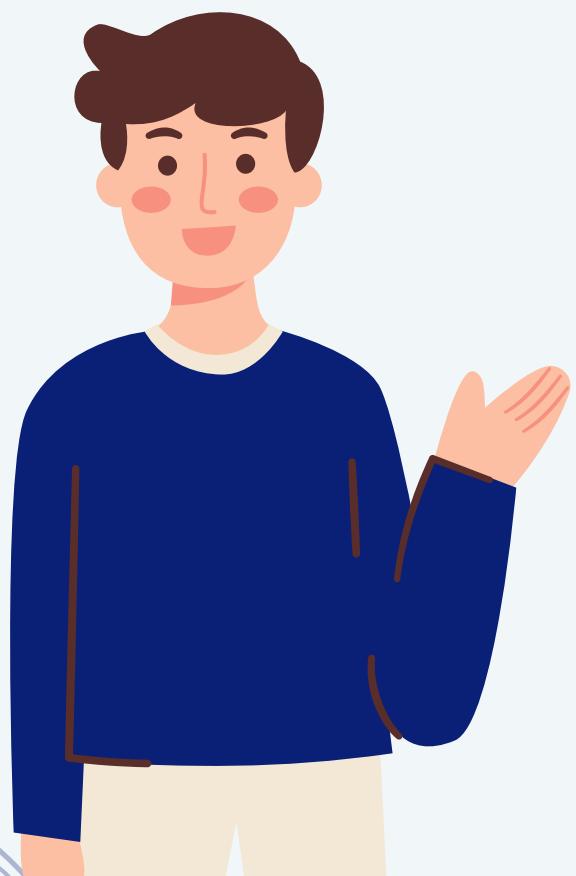
O voluntariado é mais do que uma missão temporária — pode ser uma plataforma de lançamento para o crescimento pessoal e profissional. Neste capítulo, orientamos jovens trabalhadores a apoiar jovens a transformar a sua experiência de voluntariado em passos significativos rumo ao emprego.

**Nesta fase, o foco está em ajudar os jovens a:**

- Reconhecer o seu valor e suas realizações.
- Aprender a comunicar o POR QUÊ e o O QUÊ de forma eficaz.
- Explorar caminhos de carreira que estejam alinhados com as suas motivações e habilidades.
- Crie ferramentas práticas (CV, preparação para entrevistas, correspondência de vagas).

### 1. Enquadrar a transição: por que é importante

- Muitos jovens têm dificuldade em perceber como o voluntariado se relaciona com o trabalho. Os profissionais que trabalham com jovens desempenham um papel fundamental em ajudá-los a estabelecer essa ligação.
- Ao reenquadrar o voluntariado como uma experiência do mundo real, os jovens ganham confiança e credibilidade.
- A integração não se resume apenas a encontrar um emprego — trata-se de escolher caminhos significativos, guiados pelo seu PORQUÊ.





# Integração no Mercado de Trabalho

PLAY

## 2. Construção de currículo e portfólio (O QUE eles realizaram)

- Traduzir o voluntariado para uma linguagem profissional.
  - Destaque tanto as habilidades técnicas (por exemplo, planeamento de eventos, habilidades digitais) quanto as habilidades sociais (por exemplo, trabalho em equipa, adaptabilidade).
  - Incentive a criação de um currículo baseado em habilidades ou um portfólio de experiências.
- 

## 3. Preparação para a entrevista (contar a sua história)

- Pratique a articulação do PORQUÊ (propósito), do COMO (abordagem) e do O QUÊ (conquistas).
  - Ensine-os a usar exemplos de voluntariado para responder a perguntas comuns de entrevistas.
  - Desenvolva confiança por meio de entrevistas simuladas ou dramatizações.
- 

## 4. Correspondência e exploração de empregos (Encontrar o ajuste certo)

- Apoie os jovens na exploração de setores, funções ou estudos alinhados com seus valores.
- Use o Mapa de Crescimento para combinar habilidades e interesses com oportunidades de emprego.
- Incentive networking, mentoria e entrevistas informativas.



# Integração no Mercado de Trabalho

PLAY

## 5. O papel do trabalhador juvenil

**Os animadores de juventude atuam como pontes e tradutores:**

- Ajude os jovens a identificar e afirmar suas habilidades.
- Forneça ferramentas e recursos práticos (modelos, painéis de empregos, contatos locais).
- Incentive a resiliência — lembre os jovens de que a procura de emprego é um processo, não um evento único.
- Dê-lhes apoio emocional enquanto eles enfrentam a incerteza e a rejeição.

## 6. Resultados da integração bem-sucedida

**Ao final desta etapa, os jovens deverão ser capazes de:**

- Apresentar um currículo claro ou um portfólio baseado em habilidades.
- Conte uma história pessoal coesa que combine POR QUÊ, COMO e O QUÊ.
- Identifique caminhos de carreira alinhados com seus pontos fortes e valores.
- Entre no mercado de trabalho com confiança, clareza e resiliência.

## A Importância da Integração

A integração no mercado de trabalho não se resume apenas a ajudar os jovens a encontrar emprego. Trata-se de capacitar-los para que entrem no mundo do trabalho com clareza, confiança e propósito. Através do voluntariado, eles descobriram o seu PORQUÊ, praticaram COMO colocá-lo em ação e alcançaram RESULTADOS tangíveis que comprovam o seu crescimento.

O papel do animador juvenil é garantir que esta jornada não termine quando a missão terminar. Em vez disso, deve tornar-se uma rampa de lançamento para um futuro significativo. Ao orientar os jovens a reconhecer e articular as suas realizações, ajuda-os a ver que as suas experiências são valiosas, transferíveis e dignas de reconhecimento.

Quando os jovens compreendem a ligação entre a sua missão, as suas competências e as suas aspirações profissionais, são mais propensos a seguir caminhos que não só são sustentáveis, mas também alinhados com os seus valores. Isto cria não apenas trabalhadores, mas profissionais motivados por um propósito que trazem resiliência, paixão e compromisso para as suas comunidades e locais de trabalho.

Em última análise, a integração é mais do que conseguir um emprego — é abrir portas para a auto-realização, independência e realização a longo prazo. Ao acompanhar os jovens nesta fase crucial, está a ajudá-los a transformar o seu voluntariado numa base poderosa para o resto das suas vidas.





PLAY

## Passos práticos para a integração dos jovens

Um currículo e um portfólio são ferramentas que transformam a experiência de voluntariado em evidências concretas de habilidades e conquistas. Muitos jovens os criarão pela primeira vez, portanto, os animadores de jovens devem fornecer orientações claras, modelos e espaço para reflexão.

### Construção de currículo: passo a passo

#### 1: Informações pessoais

- Nome completo.
- Dados de contato (telefone, e-mail).
- Opcional: LinkedIn ou site pessoal, se houver.
- Mantenha a postura profissional — sem e-mails casuais ou detalhes desnecessários (como endereço completo, se não for necessário).

#### 2: Declaração Pessoal (3-4 linhas)

**Uma breve introdução que destaca:**

- Seu PORQUÊ (motivação, propósito e/ou valores)
- Principais habilidades que eles trazem
- O tipo de funções/oportunidades que eles estão à procura

#### Exemplo:

“Motivada pela paixão em ajudar os outros, trago comigo fortes competências de trabalho em equipa e resolução de problemas, desenvolvidas através do voluntariado. Procuro oportunidades onde possa continuar a aprender e a contribuir para iniciativas centradas na comunidade.”

#### 3: Seção de Experiência

**Aqui, os jovens traduzem seu voluntariado para uma linguagem profissional.**

- Cargo/posição: Coordenador de eventos voluntários
- Organização: Centro Juvenil Local
- Datas: Jan – Mar 2025
- Conquistas (pontos principais):
  - Logística coordenada para 3 eventos comunitários com mais de 50 participantes
  - Auxiliou na orientação de voluntários mais jovens, promovendo o trabalho em equipe e a confiança
  - Desenvolveu folhetos e postagens digitais para divulgação nas mídias sociais
  - Use verbos de ação: coordenou, apoiou, organizou, criou, facilitou, desenvolveu.



PLAY

## Construção de currículo: passo a passo

### 4: Seção de Habilidades

#### Incentive a separação em duas categorias:

- Soft Skills: trabalho em equipe, adaptabilidade, comunicação, liderança
- Competências técnicas: Microsoft Office, gestão de redes sociais, planeamento de eventos

---

### 5: Educação e Treino

- Educação formal (escola, universidade, formação profissional)
- Quaisquer workshops, certificados ou formações durante o voluntariado

---

### 6: Referências (Opcional)

- Um mentor, um trabalhador juvenil ou um líder de organização pode ser listado como referência.





PLAY

## Construção de Portfólio: Passo a Passo

Um portfólio vai além do currículo — ele fornece evidências de conquistas. Pode ser uma pasta simples (digital ou impressa) com:

### O que incluir

- Visuais: fotos de projetos, eventos ou atividades.
- Documentos: Certificados, registros de participação em workshops, cartas de recomendação.
- Feedback: Depoimentos de mentores, colegas ou membros da comunidade.
- Amostras de trabalho: cartazes, panfletos, publicações nas redes sociais ou relatórios de projetos em que contribuíram.

---

### Atividades práticas de portfólio para jovens trabalhadores

- Caça às Evidências: Peça aos jovens para reunirem quaisquer materiais da sua missão (fotos, anotações, certificados).
- Solicitação de depoimento: incentive-os a pedir 2 a 3 frases aos mentores/colegas sobre suas contribuições.
- Momento de apresentação: escolha 2 a 3 conquistas e escreva uma pequena “história” com contexto, ação e resultado.

---

### Ao final da criação do currículo e do portfólio, os jovens devem:

- Ter um currículo claro e estruturado, destacando o voluntariado como experiência de trabalho.
- Entender como descrever as suas realizações com verbos de ação e resultados mensuráveis.
- Começar um portfólio que sirva como prova tangível do seu crescimento.
- Sinta-se mais confiante ao se apresentar no mercado de trabalho.

**Dica para os animadores juvenis: Dêem sempre prioridade à qualidade em detrimento da quantidade. Mesmo uma função de voluntariado bem descrita pode ser poderosa se as competências e o impacto forem comunicados de forma clara.**





# Preparação para entrevista

PLAY

## Ajudando os jovens a contar as suas histórias com confiança

As entrevistas podem ser intimidantes, especialmente para jovens que têm pouca ou nenhuma experiência profissional. A boa notícia é que o voluntariado proporciona muitas histórias, exemplos e competências para se falar. Com a orientação certa, os jovens podem aprender a apresentar-se com clareza, confiança e autenticidade.

### Por que a preparação para entrevistas é importante

- Aumenta a confiança ao reduzir o medo do desconhecido.
- Ajuda os jovens a relacionar a sua experiência de voluntariado com os requisitos profissionais.
- Ensina-os a contar sua história usando POR QUÊ (motivação), COMO (abordagem) e O QUÊ (conquistas).

### Passos práticos para trabalhadores com jovens

#### 1: Conheça as perguntas comuns

- “Fale-me sobre si.”
- “Quais são os seus pontos fortes?”
- “Você pode dar um exemplo de quando trabalhou em equipa?”
- “Por que quer este cargo?”
- **Dica: Incentive-os a conectar as respostas ao voluntariado sempre que possível.**

#### 2: Ensine o Método STAR

O método STAR ajuda a estruturar as respostas de forma clara:

- **S – Situação: O que estava acontecendo?**
- **T – Tarefa: Qual era sua responsabilidade?**
- **A – Ação: O que você fez?**
- **R – Resultado: Qual foi o resultado?**



# Preparação para entrevista

## Passos práticos para animadores juvenis

### 3: Praticar a linguagem corporal e a presença

- Incentive o contato visual e uma postura aberta.
  - Lembre-os de sorrir e falar claramente.
  - Pratique introduções curtas (“elevator pitch”) — uma versão de 30 segundos de suas habilidades de POR QUÊ +.
- 

### 4: Realize entrevistas simuladas

- Organize sessões curtas de dramatização em que uma pessoa interpreta o entrevistador.
  - Use perguntas reais, limites de tempo e feedback.
  - Destaque primeiro os pontos fortes e depois sugira melhorias com cuidado.
- 

### 5: Prepare perguntas para o empregador

Lembre aos jovens que as entrevistas são bidirecionais. Eles podem fazer perguntas como:

- “Que oportunidades de aprendizagem e crescimento existem nesta função?”
- “Que qualidades você mais valoriza na sua equipa?”

Isto demonstra interesse e confiança.

---

### Ao final da preparação para a entrevista, os jovens devem:

- Familiarizar-se com perguntas comuns em entrevistas.
- Saber usar o método STAR para responder com clareza.
- Ser capaz de compartilhar o PORQUÊ, COMO e O QUÊ de forma natural.
- Sentir-se mais confiante ao se apresentar como um candidato capaz e motivado.



## Correspondência de empregos

### Conectando habilidades e propósitos às oportunidades

Depois que os jovens têm um currículo e se sentem confiantes nas entrevistas, o próximo passo é encontrar oportunidades que se encaixem em quem eles são e no que desejam alcançar. A correspondência de empregos não se trata apenas de conseguir qualquer emprego — trata-se de ajudá-los a descobrir funções ou setores que se alinhem com os seus valores, pontos fortes e objetivos de longo prazo.

### Por que a correspondência de empregos é importante

- Muitos jovens se inscrevem aleatoriamente, sem orientação, o que pode causar frustração.
- Adequar os empregos ao seu PORQUÊ e às suas habilidades aumenta a motivação e a retenção.
- Os assistentes sociais atuam como guias, ajudando os jovens a explorar opções que eles talvez não saibam que existem.

### Passos práticos para animadores juvenis

#### 1: Use o Mapa de Crescimento

- Revise o Mapa de Crescimento dos jovens (POR QUÊ → COMO → O QUÊ).
- Destaque habilidades e interesses que possam indicar caminhos de carreira.
- **Exemplo:** “Você gostou de organizar eventos comunitários — já pensou em gerenciamento de eventos ou coordenação de projetos sociais?”

#### 2. Explorem os setores de trabalho juntos

- Apresentar aos jovens diferentes setores (serviço social, marketing digital, hospitalidade, educação, etc.).
- Incentive entrevistas informativas ou acompanhamento profissional sempre que possível.
- Use plataformas on-line ou quadros de empregos locais para navegar por listas reais juntas.





# Correspondência de empregos

## Passos práticos para trabalhadores com jovens

### 3: Alinhe habilidades com funções

- Ajude os jovens a identificar habilidades transferíveis (trabalho em equipa, comunicação, adaptabilidade) e conectá-las a funções reais.

**Exemplo:** “O teu trabalho em equipa durante o voluntariado pode traduzir-se em atendimento ao cliente, equipas de projeto ou trabalho em ONGs.”

---

### 4: Incentive o estabelecimento de metas

- Oriente-os a definir metas de curto prazo (primeiro emprego, estágio, treinamento) e metas de longo prazo (plano de carreira, emprego dos sonhos).
  - Mostre como o primeiro passo não precisa ser perfeito, mas deve gerar experiência na direção certa.
- 

### 5: Crie uma rotina de busca de emprego

**Ensine estratégias práticas:**

- Dedique tempo semanalmente para pesquisar e se inscrever.
  - Acompanhe as aplicações (planilha simples ou caderno).
  - Acompanhe as solicitações profissionalmente.
- 

### Ao final da correspondência de empregos, os jovens devem:

- Ter clareza sobre os tipos de empregos ou setores que lhes interessam.
- Reconhecer como o PORQUÊ, o COMO e o O QUÊ se alinham com funções do mundo real.
- Sentir-se preparado para dar os primeiros passos em direção a oportunidades significativas.
- Ver a procura de emprego não como uma atividade aleatória, mas como uma jornada guiada.





O Youthpass é um instrumento europeu de reconhecimento para identificar e documentar os resultados de aprendizagem adquiridos em projetos no âmbito dos programas Erasmus+ Juventude e Corpo Europeu de Solidariedade.



- O Youthpass promove a reflexão individual e a consciencialização sobre a aprendizagem e ajuda a tornar os resultados da aprendizagem visíveis para os próprios alunos, bem como para os outros.
- Tem como objetivo reforçar as práticas reflexivas no trabalho com jovens e nas atividades de solidariedade, melhorando assim a sua qualidade e reconhecimento.
- Também apoia os percursos contínuos dos jovens e dos animadores socioeducativos.
- Aumenta a visibilidade do valor do envolvimento europeu.

No domínio do trabalho com jovens e, portanto, no contexto do Youthpass, falamos sobre o reconhecimento da aprendizagem não formal e informal no domínio da juventude e sobre o reconhecimento do trabalho com jovens (como prática educativa). Em termos de aprendizagem não formal e informal, o Youthpass procura melhorar o reconhecimento tanto do processo de aprendizagem como dos resultados da aprendizagem: as competências desenvolvidas no trabalho com jovens.

66

*Ao descrever os resultados de aprendizagem no Youthpass, os jovens são convidados a usar as competências-chave para a aprendizagem ao longo da vida.*

*A estrutura descreve as principais áreas de competência que todos os indivíduos precisam para a realização pessoal e profissional, para a inclusão social e a cidadania ativa, e para levar um estilo de vida sustentável e saudável. Uma competência é definida como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes.*

99



# Passe Jovem

As competências-chave são agrupadas em 8 áreas principais, mas estão interligadas e baseiam-se umas nas outras.

“

- **Competência de alfabetização**
- **Competência multilíngue**
- **Competência matemática e competência em ciência, tecnologia e engenharia (STEM)**
- **Competência digital**
- **Pessoal, social e aprendizagem para aprender competência**
- **Competência de cidadania**
- **Competência empreendedora**
- **Consciência e expressão cultural competência**

”

Os novos certificados Youthpass para 2021-2027 usam o modelo de competência da Estratégia Europeia de Formação (ETS) para que os trabalhadores com jovens trabalhem internacionalmente como estrutura de referência para a autoavaliação dos participantes em atividades de formação (animadores juvenis e outros profissionais de trabalho com jovens), bem como dos membros da equipa.

As áreas de competência do ETS usadas no Youthpass são:

“

- **Facilitando a aprendizagem**
- **Projetando programas**
- **Gerenciando recursos**
- **Colaborando em equipes**
- **Comunicando-se significativamente**
- **Demonstrando sensibilidade intercultural**
- **Networking e advocacy**
- **Analizar e avaliar**
- **Estar envolvido cívicamente**

”



# Meu Guia de Integração Juvenil



Co-funded by  
the European Union

Guia para Animadores Juvenis



Financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, da responsabilidade exclusiva do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Agência Executiva Europeia para a Educação e a Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser responsabilizadas por elas.

